ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู

ปริญญานิพนธ์

ของ

ปัญญา ยิ้มสินสมบูรณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

378.112
ป534ค
ฉ.3

ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู

บทคัดย่อ

ของ

นายปัญญา ยิ้มสินสมบูรณ์

- 3 ต.ค. 2546

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2546

ม 237227 ฉ.3

นายปัญญา ยิ้มสินสมบูรณ์. (2546) ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์, อาจารย์ ดร. สมสุข ธีระพิจิตร

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน ในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพสมรส คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร 6 แห่ง คือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต สถาบันราชภัฏสวนสุนันทนา สถาบันราชภัฏธนบุรี สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา สถาบันราชภัฏพระนคร และสถาบันราชภัฏจันทรเกษม ในปีการศึกษา 2545 จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ในสี่ด้านด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพสมรส คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ สรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการครู เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครู ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดและสมรส มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านว่า มีความเหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า

2.3 ข้าราชการครู ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านว่ามีความเหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก

2.4 ข้าราชการครู ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน ในด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านเศรษฐกิจ พบว่าข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีตำแหน่งอาจารย์ 2 หรือต่ำกว่า และอาจารย์ 3 หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านเศรษฐกิจว่ามีความเหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูที่มีตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9 หรือรองศาสตราจารย์ขึ้นไป

2.5 ข้าราชการครู ที่มีผู้จำนวนอยู่ในอุปการะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน ในด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านเศรษฐกิจ พบว่า ข้าราชการครูที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 3 คนขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านเศรษฐกิจว่า มีความเหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 1-2 คน และไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ

WELFARE MANAGEMENT FOR TEACHER OFFICIAL AS PRECEIVED BY TEACHER AT RAJABHAT INSTITUTES IN BANGKOK METROPOLIS

AN ABSTRACT

BY

PANYA YIMSINSOMBOON

Presented in partial fulfillment of requirements

for the Master of Education Degree in Higher Education

at Srinakharinwirot University

May 2003

Panya Yimsinsomboon. (2003). Welfare Management for Teacher Official as Perceived by Teachers at Rajabhat Institutes in Bangkok Metropolis. Master Degree of Education (Higher Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assist.Prof.Dr.Suchada Suthummaraksa, Dr.Somsuke Terapigittra.

The purposes of this research were 1) to study welfare management for teacher official as perceived by teachers at Rajabhat Institutes in Bangkok Metropolis in overall and four aspects : economics, education, health, and recreation, and 2) to compare the perceptions of teachers with different gender, marital status, educational level, position level, and number of dependence toward welfare management in overall and each aspect. The sample of the study consisted of 306 teachers in six Rajabhat Institutes : Rajabhat Institute Suan Dusit, Rajabhat Institute Suan Sunandha, Rajabhat Institute Dhonburi, Rajabhat Institute Bansomdejchaopraya, Rajabhat Institute Phranakhon, and Rajabhat Institute Chandrakasem in the academic year 2002. The instrument used in data collection was a five-rating scale questionnaire with 50 items. Arithmetic mean, standard deviation, one-way analysis of variance and Scheffe's test were utilized for data analysis.

The results of the study revealed that :

1. The perceptions of teachers at Rajabhat Institutes in Bangkok Metropolis toward welfare management for teacher official in overall and each aspect were at the high level.

2. When comparing the perceptions of teachers with different gender, marital status, educational level, position level, and number of dependence toward welfare management for teacher official, it was found that :

2.1 There was no significant difference of welfare management for teacher official in overall and each aspect as perceived by male and female teachers.

2.2 Teachers with different marital status had statistically significant difference in their perceptions toward welfare management for teacher official in overall and each aspect at the .05 level. The perceptions toward welfare management in overall and each aspect of widow/divorced teachers were statistically significant higher than those of single and married teachers.

2.3 Teachers with different educational level had statistically significant difference in their perceptions toward welfare management for teacher official in overall and each aspect at the .05 level. The perceptions toward welfare management in overall and each aspect of teachers with bachelor 's degree and master 's degree were statistically significant higher than those of teachers with doctoral degree.

2.4 There was no significant difference in welfare management for teacher official in overall and each aspect as perceived by teachers with different position level except in economics, the perceptions of teachers in the second level or less and teachers in the third level or assistant professor were statistically significant difference higher than those of teachers in the third level or associate professor at the .05 level.

2.5 There was no significant difference in welfare management for teacher official in overall and each aspect as perceived by teachers with different number of dependence except in economics, the perceptions of teachers with more than 3 dependence were statistically significant difference higher than those of teachers with 1-2 dependence and with no dependence at the .05 level.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ
ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู

ของ
นายปัญญา ยิ้มสินสมบูรณ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาภรณ์ หะวานนท์)
วันที่ 9 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา สุธรรมรักษ์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. สมสุข ธีระพิจิตร)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร. อรรณพ โพธิสุข)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา)

ประกาศคุณูประการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา สุธรรมรักษ์ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร. สมสุข ธีระพิจิตร กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร. อรรณพ โพธิสุข และ อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติมสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำที่ดี ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญานิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างมาก ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ดร. ทองอยู่ แก้วไทรฮะ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นางทัศนีย์ แสงประสิทธิ์ นางสุปรานี นฤนาทนโรดม นางเพียรผจง คุ้มสิน อาจารย์สุชาติ ใจสถาน นางสาวศศิดา นิรินธนชาติ ที่ให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณพี่ ๆ น้อง ๆ ในกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และในสาขาวิชาการอุดมศึกษา นางโชติรส ยิ้มสินสมบูรณ์ ภรรยาคู่ชีวิตที่คอยให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

ท้ายนี้ ขอน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ปัญญา ยิ้มสินสมบูรณ์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
	ความสำคัญของการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	สมมติฐานในการวิจัย	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
	ความหมายของสวัสดิการ	7
	วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ	8
	ความสำคัญของการจัดสวัสดิการ	10
	ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ	11
	หลักการจัดสวัสดิการ	13
	ประเภทของสวัสดิการ	14
	การจัดสวัสดิการในสถาบันราชภัฏ	18
3	วิธีดำเนินการวิจัย	23
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	23
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	24
	การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล	25
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	25
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	28

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	52
ความมุ่งหมายของการวิจัย	52
วิธีดำเนินการวิจัย	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
อภิปรายผล	54
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้	60
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	61
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ	69
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	71
ภาคผนวก ค ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ	80
ประวัติย่อผู้วิจัย	82

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2545.....	23
2	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา.....	28
3	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	29
4	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านเศรษฐกิจ เป็นรายข้อ.....	30
5	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านการศึกษา เป็นรายข้อ.....	32
6	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านสุขภาพอนามัย เป็นรายข้อ.....	34
7	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านนันทนาการ เป็นรายข้อ.....	36
8	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	38
9	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	39
10	การทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่.....	40

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
11	การทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่.....	40
12	การทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านการศึกษา จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่.....	41
13	การทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านสุขภาพอนามัย จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่.....	41
14	การทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านนันทนาการ จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่.....	42
15	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการข่องข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....	43
16	การทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวม จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา เป็นรายคู่.....	44
17	การทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา เป็นรายคู่.....	44
18	การทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านการศึกษา จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา เป็นรายคู่.....	45
19	การทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านสุขภาพอนามัย จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา เป็นรายคู่.....	45

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
20	การทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านนันทนาการ จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา เป็นรายคู่.....	46
21	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	47
22	การทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามระดับตำแหน่ง เป็นรายคู่.....	48
23	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	49
24	การทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามระดับตำแหน่ง เป็นรายคู่.....	50

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ครู อาจารย์ ถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การที่ครูมีคุณภาพ มีศักยภาพในการให้การศึกษา อบรม สั่งสอนให้ศิษย์ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมจึงเป็นงานที่สำคัญยิ่งที่จะต้องอาศัยครู อาจารย์ที่มีความเพียบพร้อมในทุกด้าน ทั้งในด้านทักษะ ด้านความรู้ในวิชาที่สอน ด้านจิตวิญญาณของความเป็นครู สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นอย่างมีมรรคผลย่อมจะต้องมีปัจจัยหลายอย่างมาประกอบ และปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาคือ รายได้ของครูอาจารย์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2543 : 3) ดังที่ เฮอร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and other. 1959 : 115 - 119) กล่าวว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยค้ำจุนอย่างหนึ่งช่วยให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นสเทราซ์ และเซเรสส์ (Strauss and Sayles. 1960 : 119 -120) ยังกล่าวว่า ในทางจิตวิทยาการได้รับเงินเดือนนับเป็นการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ โดยถือว่าเงินตอบสนองความต้องการได้ทุกชนิด แต่จากสภาพปัญหาของครูไทยโดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการประเภทอื่น ครูเป็นข้าราชการที่มีรายได้ต่ำสุด กล่าวคือ ได้รับแต่เฉพาะเงินเดือน ไม่มีค่าล่วงเวลา และไม่มีโอกาสหาผลประโยชน์ ในขณะเดียวกันมีค่าครองชีพสูงเท่ากัน ครูส่วนใหญ่จึงมีฐานะค่อนข้างยากจน และมีปัญหาทางด้านการเงิน ครูส่วนหนึ่งจะช่วยตัวเองโดยการประกอบอาชีพเสริม และอีกจำนวนหนึ่งจะเป็นครูที่มีหนี้สิน (รุ่ง แก้วแดง. 2540 : 37-38) จากการสำรวจข้อมูลการเป็นหนี้สินของข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 507,607 คน พบว่า ข้าราชการครูเป็นหนี้ในระบบ เป็นจำนวนเงิน 81,162 ล้านบาท และหนี้เหล่านี้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู เช่น ไม่มีเงินเดือนพอเลี้ยงชีพ ถูกเจ้าหนี้ทวงถาม ทำให้เกิดความละอายต่อผู้เรียนและผู้ปกครอง ไม่มีสมาธิในการเตรียมการสอน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2543 : 93) ด้วยเหตุนี้เอง หน่วยงานต้นสังกัดจึงหาแนวทางที่จะช่วยเหลือข้าราชการครูเพื่อให้เกิดความสุขสบายตามอัตภาพ ลักษณะการให้ความช่วยเหลือก็คือการจัดสวัสดิการ ดังที่ ยุวดี อรุณรักษ์ (2531 : 34 -35) กล่าวว่า ในประเทศญี่ปุ่น รัฐบาลให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนและให้สวัสดิการแก่ผู้ประกอบอาชีพครู โดยให้เงินเดือนมากกว่าข้าราชการประเภทอื่น ๆ ครูในประเทศญี่ปุ่นจึงรักในอาชีพครู และทุ่มเทเอาใจใส่กับงานในด้านการให้การศึกษาแก่เยาวชนญี่ปุ่นเป็นอย่างดี

การจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็นโดยตรงหรือโดยทางอ้อม ผลประโยชน์อาจจะอยู่ในรูปตัวเงิน ทรัพย์สิน การให้บริการ และการให้สิทธิพิเศษต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมการศึกษา การบริการด้านสุขภาพ และการอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ข้าราชการมีความคล่องตัวในการทำงาน เกิดความพร้อมทั้งทางร่างกาย ทางจิตใจ และสติปัญญา พร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อหน่วยงานของตนมากที่สุด การจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการไม่เพียงแต่เป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดค่าตอบแทนในการทำงานนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับตามปกติ แต่ยังช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ (วิชาญ ทองผุด. 2539 : 3) เช่นเดียวกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541 ข : 69-79) ที่พบว่า นอกเหนือจากสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแล้วข้าราชการครูส่วนใหญ่ต้องการให้จัดสวัสดิการด้านนันทนาการเกี่ยวกับการศึกษาดูงาน โดยรัฐควรจัดงบประมาณเพื่อให้ข้าราชการครูได้ศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพสูง เพื่อนำความรู้มาปรับใช้กับงาน โดยควรจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานอย่างน้อยปีละครั้ง ด้านการเดินทางไปทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน ต้องการให้มีการจัดทำประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุโดยรัฐควรจัดทำให้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ทั้งนี้อาจจัดในรูปประกันชีวิตหมู่ ในด้านสุขภาพ ต้องการให้มีการประกันสุขภาพในลักษณะเช่นเดียวกับการประกันสุขภาพของบริษัทประกันชีวิตซึ่งสามารถใช้ได้ทั้งกับโรงพยาบาลของรัฐบาล เอกชน และคลินิกทั่วไป โดยรัฐเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเช่นเดียวกัน ส่วนด้านการเพิ่มพูนประสบการณ์ ต้องการให้มีการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาดูงานต่างประเทศโดยให้รัฐบาลจัดหาทุนเพื่อการศึกษาดูงานในต่างประเทศให้

สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้การบริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู (พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538) การบริหารของสถาบันราชภัฏเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ ต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ บุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เช่นเดียวกับการบริหารงานอื่น ๆ ทรัพยากรทั้ง 4 ประการนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2537 : 3) บุคคลหรือบุคลากรในสถาบันเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผล บุคลากรของสถาบันราชภัฏแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ ข้าราชการครู (อาจารย์) ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว บุคลากรทั้ง 4 ประเภทดังกล่าวนั้น ข้าราชการครู หรืออาจารย์ เป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในสถาบันราชภัฏ และการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถาบันราชภัฏตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานคือการปฏิบัติงานสอนทั้งภาคปกติและภาคสมทบ การปฏิบัติภารกิจในหน่วยงานที่สนับสนุน

การสอน และการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ดังนั้นข้าราชการครูในสถาบันราชภัฏจึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง นอกจากจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจแล้วจำเป็นต้องสนับสนุนและส่งเสริม ตลอดจนคำนึงถึงขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรกลุ่มนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง คือสวัสดิการ (วนิดา วรรณเจริญ. 2540 : 4) เช่นเดียวกับงานวิจัยของประยูร เทียมทะนง(2538 : 73) ที่พบว่า การจัดสวัสดิการทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับความสะดวกสบาย และมีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น นอกจากนี้งานวิจัยของสงวน ช้างฉัตร (2520 : 45) ยังพบอีกด้วยว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์วิทยาลัยครูมากที่สุดคือ สวัสดิการของวิทยาลัย

อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู พบประเด็นที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ข้าราชการครูมีความต้องการเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินโดยคิดดอกเบี้ยต่ำและมีการดำเนินการที่สะดวกและรวดเร็ว ดังเช่น การจัดตั้งกองทุนสุริยะ ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในสถาบันกู้และฝากเงิน ส่วนกิจกรรมที่ยังขาดอยู่ ได้แก่ การส่งเสริมให้ข้าราชการทำงานพิเศษเพื่อเพิ่มรายได้ และการจัดหาที่พักให้แก่ข้าราชการครูที่ไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน (อุทิศ สายสิงห์. 2545 : สัมภาษณ์) เกี่ยวกับสวัสดิการด้านการศึกษา สถาบันราชภัฏได้จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาขึ้น เพื่อสนับสนุนด้านเงินทุนให้แก่ข้าราชการที่สนใจได้มีทุนศึกษาค้นคว้าหรือทำการวิจัย สำหรับการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ใหม่ อย่างไรก็ตามในส่วนของการจัดเงินสนับสนุนค่าลงทะเบียนการเข้ารับการอบรม ตลอดจนการให้ทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นยังมีไม่มากนัก (มัย สุขเอี่ยม. 2545 : สัมภาษณ์) ส่วนสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สถาบันราชภัฏ บางสถาบันยังไม่ได้จัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่ข้าราชการ การจัดบริการเวชภัณฑ์ปฐมพยาบาล เมื่อมีอาการเจ็บป่วยเล็ก ๆ น้อย ๆ ในสถานที่ทำงานยังทำได้ไม่สมบูรณ์เต็มที่ (ประมุข แย้มบุญชู. 2545 : สัมภาษณ์) ส่วนการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการการส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการได้ออกกำลังกาย เช่น การเต้นแอโรบิค และจัดให้มีสโมสรข้าราชการสำหรับเป็นที่พักผ่อน เป็นต้น การจัดกิจกรรมยังไม่สม่ำเสมอ (แจ่มจันทร์ นิลพันธ์. 2545 : สัมภาษณ์) สอดคล้องกับที่บุญเกียรติ ธีระภาค (2545 : สัมภาษณ์) ที่ให้ข้อมูลว่า สถาบันราชภัฏจันทรเกษม ได้มีการจัดตั้งสโมสรข้าราชการ และสระว่ายน้ำ เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรในสถาบันได้ใช้เป็นที่พักผ่อนนอกเวลาทำงาน แต่อาจมีปัญหาบางส่วนในด้านการให้บริการของสโมสรข้าราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ซึ่งผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปพิจารณาปรับใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของสถาบันราชภัฏ ได้นำไปเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการครูได้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ อันจะเป็นการแบ่งเบาภาระค่าครองชีพให้แก่ข้าราชการครู ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของชาติโดยรวมต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูโดยรวมและเป็นรายด้าน ในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน ในสี่ด้าน จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของสถาบันราชภัฏที่จะทำให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยสามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการหาแนวทางในการจัดสวัสดิการได้ตรงตามความต้องการ รวมทั้งทำให้ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ซึ่งจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการจัดสวัสดิการที่ดำเนินการอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้จะเป็นการช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียน การสอน การปฏิบัติงาน และคุณภาพการศึกษาในภาพรวมของประเทศชาติต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน ในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร 6 แห่ง คือ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันราชภัฏธนบุรี สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา สถาบันราชภัฏพระนคร และสถาบันราชภัฏจันทรเกษม ในปีการศึกษา 2545 จำนวน 1,542 คน

3 ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ จำแนกเป็น

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 สถานภาพการสมรส จำแนกเป็น

3.1.2.1 โสด

3.1.2.2 สมรส

3.1.2.3 หม้าย / หย่า

3.1.3 คุณวุฒิทางการศึกษา จำแนกเป็น

3.1.3.1 ปริญญาตรี

3.1.3.2 ปริญญาโท

3.1.3.3 ปริญญาเอก

3.1.4 ระดับตำแหน่ง จำแนกเป็น

3.1.4.1 อาจารย์ 2 หรือต่ำกว่า

3.1.4.2 อาจารย์ 3 หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์

3.1.4.3 อาจารย์ 3 ระดับ 9 หรือรองศาสตราจารย์ขึ้นไป

3.1.5 จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ จำแนกเป็น

3.1.5.1 ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ

3.1.5.2 มีผู้อยู่ในอุปการะ 1 – 2 คน

3.1.5.3 มีผู้อยู่ในอุปการะ 3 คน ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการข้าราชการครู ในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้าราชการครู หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการ โดยปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร 6 แห่ง คือ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันราชภัฏธนบุรี สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา สถาบันราชภัฏพระนคร และสถาบันราชภัฏจันทรเกษม

2. ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการ หมายถึง ทัศนะ ความรู้สึกและแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับความเหมาะสมของการให้ประโยชน์หรือให้บริการในการดำรงชีพของข้าราชการครูและครอบครัว หรือการอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยคำนึงถึงความต้องการ และความเสมอภาค ซึ่งบริการที่จัดให้นั้นจะต้องสอดคล้องและสนองตรงตามความต้องการ ในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ

2.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ฐานะความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น เป็นหลักประกันทางด้านการเงิน เป็นเงินสวัสดิการ เงินบำเหน็จบำนาญ การกู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ หรือเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา เป็นต้น

2.2 สวัสดิการด้านการศึกษา หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น การศึกษาเพิ่มเติมหรือส่งเสริมความรู้ในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

2.3 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้บุคลากรมีสุขภาพอนามัยดี เช่น การดูแลรักษาความสะอาดสถานที่ทำงาน การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดเวชภัณฑ์ปฐมพยาบาล เป็นต้น

2.4 สวัสดิการด้านนันทนาการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับความสนุกสนาน ลดความตึงเครียดในการทำงาน เช่น การจัดตั้งสโมสร การจัดทัศนศึกษา การทำกิจกรรมที่เกิดความเพลิดเพลิน เป็นต้น

3. ผู้อยู่ในอุปการะ หมายถึง บุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบ ดูแล เอาใจใส่ ในเรื่องความเป็นอยู่และค่าใช้จ่าย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน

2. ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน

3. ข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน

4. ข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน

5. ข้าราชการครูที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้ ความหมายของสวัสดิการ วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ ความสำคัญของการจัดสวัสดิการ ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ หลักการจัดสวัสดิการ ประเภทของสวัสดิการ และการจัดสวัสดิการในสถาบันราชภัฏ

ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการ หรืออาจจะใช้คำแตกต่างกันไป เช่น ประโยชน์เกื้อกูล สิ่งตอบแทนทางอ้อม หรือประโยชน์และบริการ ซึ่งถึงแม้ว่าจะเรียกอย่างไรก็ตามความหมายก็เป็นไปในลักษณะคล้ายคลึงกัน นักวิชาการได้ให้ความหมายของสวัสดิการไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 782) ให้ความหมายว่า สวัสดิการหมายถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยให้คนมีชีวิต และมีสภาพการทำงานที่ดี และสะดวกสบาย ส่วนเดวิส (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 150 ; อ้างอิงมาจาก Davis. 1968) ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง การบริการหรือการจัดกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยราชการ หรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ ที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลกับปัญหายุ่งยากทั้งในเรื่องส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจทำงานในหน่วยงานนั้นให้นานที่สุด และดีเรค (Derek : 1991) ให้ความหมายว่าสวัสดิการ คือ การกินดีอยู่ดี ซึ่งหมายถึง สุขภาพและความปลอดภัย โดยหมายรวมทั้งร่างกายและจิตใจ สวัสดิการด้านร่างกายจะเป็นสวัสดิการพื้นฐานในการดำรงชีวิตทั่ว ๆ ไป เช่น การมีวันหยุด เป็นต้น ส่วนสวัสดิการด้านจิตใจ เช่น การให้คำปรึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 112) ได้ให้ความหมายสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลว่า หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนและบริการ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าตอบแทนปกติ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และมีประสิทธิภาพ ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 324) ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์และบริการซึ่งองค์การให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างปกติ เพื่อเป็นการช่วยเหลือในการครองชีพ ให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต บำรุงขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นตัวเงิน เช่น

ค่ารักษาพยาบาล โบนัส เงินค่าอาหารกลางวัน เงินค่าพักผ่อนประจำปี บำเหน็จบำนาญ หรือที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งเป็นการบริการให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ เช่น วันลาพักผ่อน ลาป่วย ลากิจ การจัดรถรับส่ง การให้บ้านพัก การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และนันทนาการ เป็นต้น

สรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง การจัดบริการหรือกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานที่จัดให้กับบุคลากรเพื่อให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสวัสดิการที่จัดให้นั้นไม่จำเป็นต้องเป็นในรูปแบบของการให้เงินอย่างเดียว แต่อาจเป็นในรูปแบบอื่น ๆ ก็ได้ ทั้งนี้เพื่อบริการให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ

ภิญโญ สาธร (2517 : 375-379) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการไว้หลายประการ สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลในหน่วยงาน
2. เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการจัดหาบุคลากรเข้ามาทำงานในหน่วยงาน
3. เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรให้มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
4. เพื่อเพิ่มผลผลิตแก่หน่วยงานให้สูงขึ้น
5. ทำให้งานของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. เพื่อป้องกันปัญหาขัดแย้ง และการขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร
7. เพื่อลดการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคลากรในหน่วยงาน
8. เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานอุทิศเวลา และแรงงานในการปฏิบัติงานในองค์การให้ดีขึ้น
9. เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน
10. เพื่อลดการขาดงาน ลางานและเปลี่ยนงานของบุคลากรในหน่วยงาน
11. เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร
12. เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
13. เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ

วิชาญ ทองผุด (2539 : 19) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการว่า การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพันธ์กับองค์การ ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน และเป็นประโยชน์ด้านจิตวิทยาที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเอง ได้รับการยอมรับใน คุณค่าและความสามารถอีกด้วย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541 ก : 10) กำหนดจุดประสงค์ของการจัดสวัสดิการ ไว้ดังนี้

1. สร้างความสนใจ ดึงดูดบุคคลภายนอกเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กร โดยคำนึงว่าองค์การใดที่มีบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงกว่าองค์การนั้นจะประสบความสำเร็จมากกว่า

2. เมื่อมีบุคลากรแล้ว ย่อมต้องการให้บุคลากรนั้นใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยองค์กรต้องสร้างหลักประกันความพึงพอใจ ความมั่นใจให้แก่บุคลากร โดยการให้สวัสดิการ หรือประโยชน์อื่นใดที่นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรละทิ้งความกังวลในเรื่องต่าง ๆ และทุ่มเทความรู้ ความสามารถและเวลาให้แก่งาน

3. การที่บุคลากรทำงานในองค์การใดเป็นเวลายาวนาน เท่ากับว่าบุคลากรนั้นมีความชำนาญและประสบการณ์มาก มีความเข้าใจในนโยบายและแนวทางขององค์การ ไม่เป็นภาระขององค์กร ดังนั้นในองค์การขนาดใหญ่จึงต้องรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้ ซึ่งวิธีรักษาบุคลากรไว้วิธีหนึ่งคือ การให้สวัสดิการที่ดี

4. เพื่อช่วยลดความขัดแย้งระหว่างองค์การและบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับไม่เท่าเทียมกัน การจัดสวัสดิการเป็นการช่วยทำให้สัมพันธภาพของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น

วิวีดี (Dwivedi. 1982 : 239) ให้ความเห็นว่า การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีในองค์การ เพื่อเพิ่มผลผลิตที่ได้จากคนงาน ทำให้คนงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

จากการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าอุษา ใจบุญ (2533 : 35) ได้สำรวจปัญหาความต้องการของครูการศึกษาพิเศษ ต่อการจัดการเรียนการสอน และการจัดสวัสดิการแก่ครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ผลการศึกษาพบว่า มีการจัดสิ่งอำนวยต่อการเรียนการสอน และการจัดสวัสดิการแก่ครูมากพอสมควร เช่น ค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเองและครอบครัว บริการเงินกู้ช่วยเหลือเมื่อประสบทุกขภัย เงินประกันสังคม การลาพักผ่อน การลาบวช การลาคลอด และบริการตรวจสุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือเมื่อครูเกษียณอายุราชการ ส่วนด้านความต้องการของครู คือ ด้านที่พักอาศัย และการช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ สำหรับปัญหาของครู เนื่องจากการขาดแคลนบุคลากร ทำให้ครูมีภาระหน้าที่มากขึ้นส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดลง

กล่าวโดยสรุป วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ จะทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรักและผูกพันกับหน่วยงาน ลดปัญหาการขัดแย้งและความตึงเครียดของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมาย

ความสำคัญของการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการ เป็นวิธีการสำคัญวิธีการหนึ่งที่เป็นการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้ อุทัย หิรัญโต (2531 : 152) กล่าวถึงความสำคัญของสวัสดิการว่า การจัดสวัสดิการเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคลที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสะดวกสบาย มีความพึงพอใจ มีความอบอุ่นใจ หมดกังวลในเรื่องต่าง ๆ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่นในองค์กร สวัสดิการแม้ไม่ใช่งานหลักขององค์การ แต่เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลกระทบกระเทือนต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ และยังมีผลกระทบถึงสมรรถภาพ ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ด้วย องค์การจึงจำเป็นต้องหาทางส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยเสริมส่งให้การบริหารงานขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับที่กุลธน ธนาพงศธร (2538 : 300) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสวัสดิการไว้ว่า ในการบริหารงานขององค์การต่าง ๆ ยอมรับว่าปัจจัยหรือทรัพยากรมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารงานคือ ตัวบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนั้น ทุกองค์การจะกำหนดให้มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล ถือเป็นภารกิจที่สำคัญขององค์การ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่จนเกิดผลดีต่อองค์การ นอกจากนี้องค์การยังได้กำหนดให้มีระบบการจูงใจและ มาตรการต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มาตรการที่จัดทำคือ การให้ประโยชน์และบริการต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

ประยูร เทียมทะนง (2538 : 24-25) กล่าวถึงปัญหา และความจำเป็นของการจัดสวัสดิการในภาคราชการไว้ดังนี้

1. รัฐบาลไม่สามารถปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในอัตราที่สูงพอในการที่จะช่วยให้ข้าราชการยังชีพอย่างเป็นสุขได้ เนื่องจากข้อจำกัดในด้านงบประมาณที่จะจัดสรรให้เป็นเงินเดือนแก่ข้าราชการได้เพียงพอกับความต้องการ เพราะรัฐบาลมีภารกิจเร่งด่วนในการพัฒนา

2. ปัจจุบันมีปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับหน่วยราชการอย่างหนึ่งที่เรียกว่า "สมองไหล" นั้นคือการที่ข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถในระดับสูงถูกดึงตัวไปยังภาคธุรกิจ ตลอดจนองค์การระหว่างประเทศเป็นจำนวนมากในแต่ละปี เนื่องจากภาคเอกชนให้เงินเดือนค่าตอบแทน

และสวัสดิการที่มากกว่า การที่ข้าราชการที่มีคุณภาพเหล่านี้ออกไปจากระบบราชการในแต่ละปี ทำให้รัฐต้องประสบกับการสูญเสียเป็นอันมาก ในบางสาขาวิชาที่ขาดแคลนรัฐไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาลงตำแหน่งได้ หากปรากฏการณ์เป็นเช่นนี้ต่อไป จะทำให้การพัฒนาราชการเป็นไปได้ยาก และขาดประสิทธิภาพที่จะทำงานบริการประชาชนได้ตามที่รัฐต้องการ

3. การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เป็นมาตรการที่สำคัญในการทำให้ข้าราชการมีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาที่ได้เอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากรในสังกัดของตน หน่วยงานต่าง ๆ มีความคล่องตัว สามารถพัฒนาสวัสดิการให้แก่สมาชิกได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว โดยอาศัยระเบียบปฏิบัติหน้าที่เปิดกว้างอยู่แล้ว

4. การสร้างขวัญและกำลังใจ และความมั่นคงในอาชีพ เป็นแรงจูงใจที่จะช่วยให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำ สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและด้วยความภูมิใจ หลายหน่วยงานของรัฐและบริษัทเอกชนที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เนื่องจาก หน่วยงานให้ความสำคัญของสวัสดิการเป็นองค์ประกอบในการบริหาร และด้วยการสนับสนุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการอย่างจริงจัง ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้การบริหารงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. สภาพทางสังคมเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อม ระบบการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลง มีความซับซ้อนมากขึ้น เป็นผลกระทบต่อจิตใจ และสุขภาพอนามัยของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ความจำเป็นในด้านการลดความเครียด และส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการและลูกจ้างประจำจึงมีความจำเป็นมากขึ้น การจัดสวัสดิการในด้านกีฬาและนันทนาการเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมในด้านสุขภาพและอนามัยของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ตลอดจนการสร้างสัมพันธภาพอันดีทั้งระหว่างข้าราชการด้วยกัน และระหว่างผู้บังคับบัญชากับข้าราชการในสังกัด

กล่าวโดยสรุป คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารงาน การจัดสวัสดิการหรือการให้ประโยชน์และการบริการ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรได้รับความสะดวก สบาย บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ

สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้กับบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญมาก หน่วยงานใดมีการจัดสวัสดิการที่ดีจะเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้บุคคลประสงค์จะเข้ามาทำงานในหน่วยงานนั้น ซึ่งประโยชน์ของการจัดสวัสดิการได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 164-165) กล่าวถึงประโยชน์ในการจัดสวัสดิการไว้ดังนี้

1. เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพยายามบำรุงและเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพที่กระทำอยู่และตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเจตนารมย์ของหน่วยงาน

2. การให้บริการสวัสดิการเป็นการลดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากความเจ็บป่วย การไร้ความสามารถ การออกจากงานโดยปราศจากความผิด การเสียชีวิต และการหยุดงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 299-300) กล่าวว่า ผลประโยชน์และบริการที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานมีหลายรูปแบบทั้งในรูปของตัวเงิน สิ่งของ หรือสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งให้กับผู้ปฏิบัติงานในลักษณะของการให้เปล่าหรือจัดหาให้ในราคาถูกกว่าราคาปกติ ส่วน ฟลิบโป (Flippo. 1966 : 520) ให้ความเห็นว่า การให้สวัสดิการที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานมีประโยชน์ ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตของหน่วยงาน
2. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการสรรหาคนเข้าหน่วยงาน
3. ส่งเสริมความภักดีของบุคคลต่อหน่วยงานให้มากขึ้น
4. ลดอัตราการลาออกและการขาดงานของผู้ปฏิบัติงาน
5. ช่วยสร้างสัมพันธภาพอันดีของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน
6. ลดปัญหาการร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงาน

การสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า เพ็ญศรี วายวานนท์ และเลขา วัลไพจิตร (2523 : 18-19) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและลูกจ้าง สรุปได้ดังนี้

1. ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการและลูกจ้างต้องการสูงสุดตามลำดับ ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าบำรุงการศึกษาของบุตร

2. ข้าราชการและลูกจ้างส่วนมากต้องการให้ลดประโยชน์เกื้อกูลให้น้อยลง โดยให้นำไปเพิ่มในส่วนที่เป็นค่าจ้างและเงินเดือน

3. ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการและลูกจ้างได้รับสม่ำเสมอ ได้แก่ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

4. ผลประโยชน์เกื้อกูลที่มีความต้องการและสมควรจัดให้แต่ไม่จัดให้ ได้แก่ ค่าทำการนอกเวลา ค่าพาหนะสำหรับออกท้องที่ ค่าใช้จ่ายในการสืบสวนและตามจับคนร้าย เบี้ยกันดารในท้องที่ที่มีความกันดารมาก และผลประโยชน์เกื้อกูลที่ต้องการมากแต่ไม่จัดให้เลยคือ เงินช่วยเหลือค่าที่อยู่อาศัย

5. ผลประโยชน์เกื้อกูลที่มีสิทธิได้รับแต่กลับใช้สิทธิน้อย ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลคนไข้นอกเพราะว่าโรงพยาบาลอยู่ไกล การให้บริการช้า ไม่ได้รับความสะดวก และเครื่องมือทางการแพทย์ไม่ทันสมัย

6. ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ต้องการให้ช่วยเพิ่มขึ้น ได้แก่ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการให้กู้ยืมเงิน ด้านการจัดรางวัลดีเด่นประจำปี ด้านการประกันชีวิต ด้านการช่วยเหลือการศึกษาบุตร และการช่วยเหลือด้านเครื่องแต่งกาย

7. ข้าราชการต้องการย้าย โอนไปอยู่กับคู่สมรส เพื่อลดปัญหาความสิ้นเปลืองต้องการค่าเดินทางและการได้รับการดูแลในกรณีที่บุตรต้องแยกจากครอบครัวเพื่อไปศึกษาต่อ

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของสวัสดิการจะเน้นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีที่หน่วยงานจัดสวัสดิการได้ดีจะส่งผลให้มีโอกาสคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพมาปฏิบัติงาน ส่วนประโยชน์ด้านจิตวิทยาจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างมาก

หลักการจัดสวัสดิการ

สวัสดิการที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้มีความสะดวกสบาย มีความเสมอภาค เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และคำนึงถึงประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการนั้น นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการจัดสวัสดิการ ไว้ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2517 : 388 –389) ได้กล่าวถึงหลักการจัดสวัสดิการว่า ควรจะยึดหลักแห่งความเสมอภาค หลักแห่งประโยชน์ หลักแห่งการจูงใจ หลักแห่งการสนองความต้องการ หลักแห่งประสิทธิภาพ หลักแห่งการประหยัด หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ หลักแห่งความสะดวก หลักแห่งงบประมาณ และหลักแห่งความยุติธรรม ส่วนดนัย บุญนาค (2527 : 29) ได้กล่าวถึง หลักการจัดสวัสดิการในภาคราชการว่า ต้องจัดให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจสอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน และจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นธรรม ส่วนอุทัย หิรัญโต (2531 : 125) กล่าวถึงหลักการจัดสวัสดิการว่า การจัดสวัสดิการจะต้องส่งเสริมฐานะความเป็นอยู่ และเพิ่มพูนสมรรถภาพของข้าราชการ เพื่อให้มีหลักประกันในยามทุกข์ยาก

สรุปได้ว่า หลักการจัดสวัสดิการในหน่วยงานต้องจัดให้เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบาย คำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการ และเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรมากที่สุด ทั้งนี้การจัดสวัสดิการต้องจัดให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง ให้บริการอย่างยุติธรรม เสมอภาค มีประสิทธิภาพ มีความเป็นอิสระให้กับผู้ใช้บริการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจมากที่สุด

ประเภทของสวัสดิการ

โยเดอร์ (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 154 ; อ้างอิงมาจาก Yoder. 1970) จำแนกสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. สวัสดิการที่ช่วยเหลือรายได้โดยตรง เช่น การจ่ายเงินค่าล่วงเวลาในวันหยุดงาน

2. สวัสดิการที่เป็นการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาชีวิตประจำวัน เช่น บริการทางกฎหมาย บริการให้คำปรึกษาหารือ บริการเลี้ยงดูเด็ก บริการนันทนาการ บริการจัดรถรับส่ง บริการให้กู้ยืมเงิน เป็นต้น

3. สวัสดิการที่เกี่ยวกับการสร้างความมั่นคง หรือป้องกันอันตราย รวมทั้งการว่างงานและเจ็บป่วย เช่น บริการตรวจสุขภาพ จ่ายเงินทดแทนกรณีที่ประสบอุบัติเหตุในโรงงาน ให้เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 38) ได้แบ่งประเภทสวัสดิการไว้ 5 ประเภทคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย และสวัสดิการด้านการศึกษา ส่วนอนวัช ธีระประสาธน์ (2534 : 50-51) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการโดยทั่วไปออกเป็น 3 ประเภท คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่จะเพิ่มพูนความมั่นคงทางเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง สวัสดิการด้านกีฬาและนันทนาการ เป็นสวัสดิการให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เพื่อลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน และสวัสดิการด้านอำนวยความสะดวก เป็นสวัสดิการที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 328-330) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สวัสดิการทางราชการ จัดแบ่งออกเป็น

1.1 สวัสดิการที่ข้าราชการได้รับระหว่างอยู่ในราชการ ประกอบด้วย เงินประเภทต่าง ๆ ดังนี้คือ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร เงินค่ารักษาพยาบาล เงินการศึกษาของบุตร เงินค่าครองชีพชั่วคราว เงินเบี้ยกันดาร เงินยังชีพภาคใต้ เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าอาหารที่ทำการนอกเวลา เงินค่าเช่าบ้าน เงินค่าเบี้ยประชุมกรรมการ เงินสมนาคุณผู้บรรยายในการอบรมของส่วนราชการ เงินค่าสอนพิเศษ เงินรางวัลกรรมการและเจ้าหน้าที่สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกข้าราชการ เงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและเครื่องราชอิสริยาภรณ์

1.2 สวัสดิการที่ข้าราชการได้รับเมื่อพ้นจากราชการแล้ว ประกอบด้วย เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทำขวัญ เงินบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ เงินบำเหน็จความชอบค่าตอบแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยเหลือราชการในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความเรียบร้อยของประเทศ

2. สวัสดิการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้เป็นสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จัดเพื่อช่วยเหลือข้าราชการ โดยที่ส่วนราชการร่วมมือกับข้าราชการและลูกจ้าง หรือข้าราชการและลูกจ้างร่วมมือจัดขึ้นเอง เช่น การให้กู้เงิน ร้านอาหาร ร้านค้า การสงเคราะห์ข้าราชการ การฌาปนกิจ การกีฬาและนันทนาการ เป็นต้น

พีกอรส์ และ ไมเจอร์ส (สัญญา บุณยะโหตระ. 2538 : 31 ; อ้างอิงมาจาก Pigors and Myers. 1956) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 6 ประเภทคือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ รวมถึง การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรภรรยาของข้าราชการหรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้า หรือเครื่องแบบให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่ง การจัดสรรที่ดินและอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นการบริการที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว

2. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ด้วยบริการด้านต่าง ๆ เช่น การจัดทำสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน การจัดให้มีห้องสมุดวิชาการ และการจัดให้มีการฝึกอบรมในระดับและประเภทต่าง ๆ

3. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะแนวและช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์และบริการอื่น ๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน สถานที่จำหน่ายอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ให้ถูกสุขลักษณะและอนามัย

4. สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน

5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่อัตภาพ ให้การดำรงชีวิตของข้าราชการ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทนการประกันประเภทต่าง ๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ เป็นต้น

6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจัดเวชภัณฑ์ปฐมพยาบาล การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัว การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541 ข : 13) ได้จำแนกประเภทของสวัสดิการที่องค์กรจัดให้บุคลากรว่า อาจแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับลักษณะการจัด เช่น จัดตามประโยชน์ที่ให้ จัดตามประโยชน์ที่บุคลากรได้รับสวัสดิการขณะที่ทำงาน สวัสดิการที่จัดให้นอกเวลาทำงาน และสวัสดิการที่จัดนอกสถานที่ทำงาน อย่างไรก็ตามอาจแบ่งประเภทของสวัสดิการเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด คือ สวัสดิการที่เกิดขึ้นโดยมีระเบียบข้อบังคับกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างตามกำหนด โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้าง เช่น มีวันหยุด เป็นต้น

2. สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด คือ สวัสดิการที่จัดขึ้นสูงกว่าที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับกำหนด การจัดสวัสดิการเกิดจากนายจ้างหรือลูกจ้าง หรือทั้ง 2 ฝ่ายร่วมกันจัด เพื่อให้ลูกจ้างได้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาสวัสดิการของข้าราชการครู 4 ประเภท คือสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้านนันทนาการ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ฐานะความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น เป็นหลักประกันทางด้านการเงิน เป็นเงินสวัสดิการ เงินบำเหน็จบำนาญ การกู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ หรือเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา เป็นต้น สวัสดิการด้านเศรษฐกิจจะช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรักและผูกพันกับองค์กร และจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังสติปัญญาให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ดังที่สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 75-76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและการจัด สวัสดิการด้านสันทนาการน้อยกว่าด้านอื่น ๆ และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูทุกสังกัดต้องการความช่วยเหลือในเรื่องการปรับอัตราเงินเดือนมากที่สุด และในด้านสวัสดิการที่ต้องการความช่วยเหลือ ได้แก่ สวัสดิการด้านที่พักครู ด้านเคหะสงเคราะห์ สวัสดิการเงินกู้ การให้ทุนการศึกษาสำหรับบุตร นอกจากนี้ สุขใจ ขำสนิท (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดสวัสดิการแก่บุคลากรกองทัพอากาศในรูปของสหกรณ์ออมทรัพย์ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำเห็นว่า สหกรณ์ออมทรัพย์มีความจำเป็นมาก และแนวทางดำเนินงานที่จัดทำ ได้แก่ ทุนเรือนหุ้น เงินรับฝาก เงินให้สมาชิกกู้ จึงถือได้ว่าสหกรณ์ออมทรัพย์นั้นเป็นสวัสดิการที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการ

สวัสดิการด้านการศึกษา หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น การศึกษาเพิ่มเติมหรือส่งเสริมความรู้ในด้านต่าง ๆ เป็นต้น สวัสดิการด้านการศึกษาจะช่วยให้บุคลากรก้าวทันเทคโนโลยี เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ และปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ดังผลงานวิจัยของพัชรินทร์ จำรูญโรจน์ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการเสริมความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้กับอาจารย์ในสถาบันการศึกษาเอกชน และประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์ (2520 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมครูประจำการระดับมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6 พบว่า ความต้องการของครูมีความต้องการให้ทางราชการจัดหาหนังสือ เอกสาร หรือเผยแพร่ข่าวสารใหม่ ๆ และต้องการเข้ารับการอบรมให้ได้รับความรู้ทางวิชาการ

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้บุคลากรมีสุขภาพอนามัยดี เช่น การดูแลรักษาความสะอาดสถานที่ทำงาน การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดเวชภัณฑ์ปฐมพยาบาล เป็นต้น สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ สติปัญญาเจริญตามวัย ดังที่สมบัติ วันชูลี (2523 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของข้าราชการ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และวนิดา วรรณเจริญ (2540 : 1-2) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูประถมศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตคลองเตย และเขตคลองเตย สาขา 1 พบว่า ความคาดหวังของครูต้องการจัดให้มีการบริการด้านสุขภาพอนามัยมากที่สุด คือ การประสานงานกับโรงพยาบาลเอกชนให้ลดค่าเวชภัณฑ์ยาและค่ารักษาพยาบาล การจัดให้มีแพทย์มาให้บริการปรึกษาด้านสุขภาพโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย และจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี นอกจากนี้ปัจจัยที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัย คือ การออกกำลังกาย โดยจัดให้มีสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกายที่เหมาะสมและเพียงพอ ดังที่ยุวดี ลักษณะพิสุทธิ์ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการออกกำลังกาย พบว่า ผู้ปกครองมีความต้องการสถานที่ออกกำลังกายที่ปลอดภัย มีอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย ดังนั้น การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ควรให้ความสำคัญและดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ

สวัสดิการด้านนันทนาการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับความสนุกสนาน ลดความตึงเครียดในการทำงาน เช่น การจัดตั้งสโมสร การจัดทัศนศึกษา การทำกิจกรรมที่เกิดความเพลิดเพลิน เป็นต้น สวัสดิการด้านนันทนาการจะช่วยให้บุคลากร

มีสุภาพจิตที่ดีและมองโลกในแง่ดีอยู่เสมอ ดังที่สัญญา บุณยะโหตระ (2538 : 111-112) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรจัดให้มีสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ จัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานในประเทศใกล้เคียง และจัดให้มีห้องพักผ่อนหย่อนใจ นอกจากนี้ ภาษณา สรเพชญ์พิสัย (2525 : 81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดการงานบุคคลและสวัสดิการของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่ พบว่า สวัสดิการด้านนันทนาการเป็นสวัสดิการส่วนหนึ่งที่ควรจัดให้มีสถานที่สำหรับพบปะสังสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัย

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการสามารถแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานแต่ละองค์กร ซึ่งการแบ่งประเภทของสวัสดิการที่ชัดเจนจะช่วยให้การจัดสวัสดิการครอบคลุมความต้องการของบุคลากรได้มากขึ้น

การจัดสวัสดิการในสถาบันราชภัฏ

การจัดสวัสดิการในสถาบันราชภัฏ มีลักษณะเป็นการจัดร่วมกันทุกสถาบันราชภัฏ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ จำกัด (2545 : 1-10) โดยสหกรณ์ได้กำหนดคุณสมบัติในการเป็นสมาชิกไว้ข้อหนึ่งว่า "ต้องเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ สังกัดในกรมส่วนราชการ หรือในสถานศึกษาของรัฐสังกัดกรมที่ทำการเบิกจ่ายเงินเดือน จากกองคลัง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากรม...." โดยคุณสมบัติดังกล่าวได้ครอบคลุมถึงข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏด้วย และข้อบังคับ สหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ จำกัด ข้อ 36 (3) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และสังคมของบรรดาสมาชิกโดยวิธีช่วยตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนี้

1. ส่งเสริมให้สมาชิกออมทรัพย์ โดยช่วยให้สามารถสงวนส่วนแบ่งรายได้ของตนไว้ในทางอันมั่นคงและได้รับประโยชน์ตามสมควร
2. ส่งเสริมการช่วยเหลือตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก
3. รับฝากเงินจากสมาชิกหรือสหกรณ์อื่น
4. จัดหาทุนเพื่อกิจการตามวัตถุประสงค์ของสหกรณ์
5. ให้เงินกู้แก่สมาชิก
6. ให้สหกรณ์อื่นกู้ยืมเงิน
7. ซื้อหุ้นของธนาคารซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่สหกรณ์
8. ซื้อหุ้นของชุมนุมสหกรณ์หรือสหกรณ์อื่น
9. ซื้อหุ้นของสถาบันที่ประกอบธุรกิจ อันทำให้เกิดความสะดวกหรือส่งเสริมความเจริญแก่กิจการของสหกรณ์
10. ซื้อหลักทรัพย์รัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจ
11. ออกตั๋วสัญญาใช้เงินและตราสารการเงิน

12. ฝากหรือลงทุนอย่างอื่นตามกฎหมายและตามที่คณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์แห่งชาติกำหนด

13. ดำเนินการให้กู้ยืมเพื่อการเคหะ

14. ให้สวัสดิการและการสงเคราะห์ตามสมควรแก่สมาชิกและครอบครัว

15. ร่วมมือกับทางราชการ สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย ชุมนุมสหกรณ์และสหกรณ์อื่น เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงกิจการของสหกรณ์

16. กระทำการต่าง ๆ ตามที่อนุญาตไว้ในกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กล่าวข้างต้นรวมถึง ซื้อ ถือกรรมสิทธิ์ทรัพยสิทธิครอบครอง กู้ ยืม เช่าหรือให้เช่า เช่าซื้อหรือให้เช่าซื้อ โอนหรือรับโอนสิทธิ การเช่าหรือสิทธิการเช่าซื้อ ขายหรือจำหน่าย จำนองหรือรับจำนอง จำนำหรือรับจำนำ ด้วยวิธีอื่นใด ซึ่งทรัพย์สินแก่สมาชิกหรือของสมาชิก

17. ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่สมาชิก

18. ขอหรือรับความช่วยเหลือทางวิชาการจากทางราชการหน่วยงานของต่างประเทศหรือบุคคลอื่นใด

19. ดำเนินกิจการอย่างอื่นที่เกี่ยวกับหรือเนื่องในการจัดให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสหกรณ์

การจัดบริการของสหกรณ์ที่จัดให้กับสมาชิกนั้น มีบริการรับฝากเงินและบริการให้กู้ยืมเงิน บริการรับฝากเงินมีทั้งฝากประจำและฝากออมทรัพย์ ส่วนบริการให้กู้ยืมเงินนั้น มีอยู่ 3 ประเภทคือ

1. บริการเงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉิน ในกรณีที่สมาชิกมีเหตุเฉุกเฉิน หรือมีเหตุอันจำเป็นรีบด่วน และมีความประสงค์ขอกู้เงิน คณะกรรมการดำเนินการอาจให้กู้เงินเพื่อเหตุนั้น ได้โดยกำหนดวงเงินให้กู้ได้หนึ่งเท่าของเงินได้รายเดือน แต่ไม่เกิน 30,000 บาท ผ่อนชำระไม่เกิน 6 งวด

2. บริการเงินกู้สามัญ ในกรณีที่สมาชิกมีความประสงค์ขอกู้เงินสำหรับใช้จ่าย เพื่อการอันจำเป็นหรือมีประโยชน์ต่าง ๆ คณะกรรมการดำเนินการอาจพิจารณาให้เงินกู้แก่สมาชิกได้ โดยคณะกรรมการได้พิจารณาในคราวประชุม ครั้งที่ 12 เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2545 มีมติเห็นชอบให้ขยายวงเงินกู้สามัญ เพื่อให้เหมาะกับการครองชีพ และสมาชิกได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้น โดยกำหนดให้กู้ได้ไม่เกิน 1,000,000 บาท ผ่อนชำระไม่เกิน 96 งวด มีหลักเกณฑ์ดังนี้ (ประกาศสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการกระทรวงศึกษาการ จำกัด 19 กรกฎาคม 2545)

2.1 ผู้ที่เป็นสมาชิกไม่น้อยกว่า 4 เดือน ไม่ถึง 1 ปี ซื้อหุ้นเพิ่มไม่ได้

2.2 ผู้ที่เป็นสมาชิกไม่ถึง 5 ปี กู้ได้ไม่เกิน 25 เท่าของเงินได้รายเดือน แต่ไม่เกิน 1,000,000 บาท (ดูหุ้นประกอบด้วย)

2.3 ผู้ที่เป็นสมาชิกตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีสิทธิกู้ได้ไม่เกิน 30 เท่า ของเงินได้รายเดือน แต่ไม่เกิน 1,000,000 บาท (ดูหุ้นประกอบด้วย)

2.4 ผู้ที่เป็นสมาชิกตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิกู้ได้ไม่เกิน 35 เท่า ของเงินได้รายเดือน แต่ไม่เกิน 1,000,000 บาท (ดูหุ้นประกอบด้วย)

2.5 ผู้ที่เป็นสมาชิกตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป มีสิทธิกู้ได้ไม่เกิน 40 เท่าของเงินได้รายเดือน แต่ไม่เกิน 1,000,000 บาท (ดูหุ้นประกอบด้วย)

2.6 ผู้ที่เป็นสมาชิกมีค่าหุ้นตั้งแต่ 50,000 บาท ขึ้นไปแต่ไม่เกิน 100,000 บาท กู้ได้ไม่เกิน 4 เท่าของค่าหุ้น (ดูเงินได้รายเดือนประกอบด้วย)

2.7 ผู้ที่เป็นสมาชิกมีค่าหุ้นตั้งแต่ 100,000 บาท ขึ้นไป กู้ได้ไม่เกิน 700,000 บาท (ดูเงินได้รายเดือนประกอบด้วย)

2.8 ผู้ที่เป็นสมาชิกมีค่าหุ้นตั้งแต่ 200,000 บาท ขึ้นไป กู้ได้ไม่เกิน 800,000 บาท (ดูเงินได้รายเดือนประกอบด้วย)

2.9 ผู้ที่เป็นสมาชิกมีค่าหุ้นตั้งแต่ 250,000 บาท ขึ้นไปกู้ได้ไม่เกิน 900,000 บาท (ดูเงินได้รายเดือนประกอบด้วย)

2.10 ผู้ที่เป็นสมาชิกมีค่าหุ้นตั้งแต่ 300,000 บาทขึ้นไปกู้ได้ไม่เกิน 1,000,000 บาท (ดูเงินได้รายเดือนประกอบด้วย)

2.11 สมาชิกที่ยื่นกู้ได้ไม่เกิน 700,000 บาท จะต้องมีเงินได้รายเดือนคงเหลือไม่น้อยกว่าร้อยละ 10

2.12 สมาชิกที่ยื่นกู้ตั้งแต่ 700,000 บาทขึ้นไปจะต้องมีเงินได้รายเดือนคงเหลือไม่น้อยกว่าร้อยละ 20

2.13 สมาชิกมีสิทธิ์กู้เงินได้ ไม่เกินร้อยละ 90 ของค่าหุ้น โดยใช้ค่าหุ้นค้ำประกัน

2.14 สมาชิกที่มีเงินฝากในสหกรณ์สามารถกู้ได้ ไม่เกินร้อยละ 90 ของเงินฝาก โดยใช้เงินฝากเป็นหลักประกัน

3. บริการเงินกู้พิเศษ เมื่อสหกรณ์มีฐานะการเงินก้าวหน้าพอที่จะช่วยเหลือให้เงินกู้เพื่อส่งเสริมฐานะความมั่นคงเพื่อการเคหะหรือก่อประโยชน์งอกเงยแก่สมาชิกได้ คณะกรรมการดำเนินการอาจให้เงินกู้พิเศษแก่สมาชิกนั้นได้ตามที่เห็นสมควร โดยผู้กู้ต้องระบุความมุ่งหมายแต่ละอย่างของเงินกู้ประเภทนี้

การจัดสวัสดิการข้าราชการครูของสถาบันราชภัฏที่มีการจัดสวัสดิการเช่นเดียวกันอีกประการหนึ่งคือ เงินกองทุนพัฒนาข้าราชการสถาบันราชภัฏ จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2542 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการครูสังกัดสถาบันราชภัฏ มีความเป็นเลิศทางวิชาการ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานของสถาบันได้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยสถาบันราชภัฏจัดสรรเงินรายได้

ของสถาบันเพื่อจัดสรรเป็นกองทุนโดยขออนุมัติต่อสภาสถาบัน (ระเบียบสภาประจำสถาบันราชภัฏ ว่าด้วยการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาข้าราชการ พ.ศ. 2542) และเงินกองทุนพัฒนาข้าราชการ แบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. ทุนการศึกษา ได้แก่ ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญาโท และปริญญาเอกทั้งภายในและต่างประเทศที่เป็นหลักสูตรต่อเนื่อง

2. ทุนฝึกอบรม ได้แก่ ทุนสนับสนุนการร่วมฟังการบรรยาย (Sit-in) ในสถานศึกษาและการฝึกอบรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

3. ทุนเชิญผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ ได้แก่ ทุนสนับสนุนการเชิญผู้เชี่ยวชาญ จากต่างประเทศมาพัฒนางานทางวิชาการหรือด้านอื่น ๆ แก่ข้าราชการของสถาบัน

4. ทุนส่งเสริมการทำผลงานวิชาการ ได้แก่ ทุนสนับสนุนส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

ข้าราชการครูสถาบันราชภัฏ ที่มีสิทธิขอรับทุนจะต้องมีคุณสมบัติไว้ข้อหนึ่งว่า จะต้องเป็นข้าราชการประจำที่ปฏิบัติงาน ณ สถาบันราชภัฏไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันรับทุน และมีอัตราการจ่ายเงินทุนสำหรับข้าราชการครู ดังนี้

1. การจ่ายเงินทุนการศึกษา ให้จ่ายเป็นค่าลงทะเบียนเรียนแก่ผู้เข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือสถาบันการศึกษาของต่างประเทศที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) รับรอง แต่ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการ โดยให้ทำเป็นประกาศของสถาบัน

2. การจ่ายเงินทุนร่วมฟังบรรยาย และการฝึกอบรม ให้จ่ายเป็นค่าลงทะเบียนและค่าที่พัก ตามที่จ่ายจริง โดยภายในประเทศ ไม่เกินวงเงิน 3,000 บาท และต่างประเทศ ไม่เกินวงเงิน 50,000 บาท

3. ทุนเชิญผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ ให้สถาบันจัดสรรทุนสำหรับเชิญผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศมาพัฒนางานทางวิชาการ และด้านอื่น ๆ ทั้งนี้ให้ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการพิจารณาเป็นโครงการ ๆ ไป

4. ทุนส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ ให้สถาบันจ่ายเป็นค่าพิมพ์และจัดทำเล่มไม่เกินวงเงิน 10,000 บาท ต่อเรื่อง

สำหรับการจัดสวัสดิการอื่นที่นอกเหนือจากการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์จำกัด และเงินกองทุนพัฒนาข้าราชการนี้ เป็นการจัดในลักษณะที่แต่ละสถาบันราชภัฏ จัดกันตามกำลังเงินและรายได้ของแต่ละสถาบัน ซึ่งจะเป็นไปตามอำนาจการสั่งการของผู้บริหารของสถาบันแต่ละสถาบันเป็นกรณี ๆ ไป

ท 227227 ร.3

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า การจัดสวัสดิการของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสนับสนุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ เพื่อให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และควรเลือกจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของข้าราชการครูมากที่สุด เพราะหากข้าราชการครูได้รับสวัสดิการตรงกับความต้องการแล้วจะเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล มีความมั่นคง และมีความสุข ในการดำรงชีวิต

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามสาระสำคัญ ดังนี้ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดกระทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร 6 แห่ง คือ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันราชภัฏธนบุรี สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา สถาบันราชภัฏพระนคร และสถาบันราชภัฏจันทรเกษม ในปีการศึกษา 2545 จำนวน 1,542 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร 6 แห่ง ในปีการศึกษา 2545 ที่ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจิและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 306 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสถาบัน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2545

สถาบันราชภัฏ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สวนดุสิต	288	57
สวนสุนันทา	287	57
ธนบุรี	156	31
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	233	46
พระนคร	311	62
จันทรเกษม	267	53
รวม	1,542	306

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร วารสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการ

2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีการของไลเคิร์ท (Likert's Scales)

3. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2 มาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูแต่ละด้าน ได้ข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 50 ข้อ จากนั้นนำเสนอเชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และความชัดเจนของสำนวนภาษา

4. แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามตามที่เชี่ยวชาญแนะนำ แล้วปรึกษาขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

5. นำแบบสอบถามจำนวน 50 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิคการหาค่าร้อยละ 25 ของกลุ่มสูง และร้อยละ 25 ของกลุ่มต่ำ แล้วใช้การทดสอบค่าที (t – test) (Ferguson. 1981 : 180) วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปไว้ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์จำนวน 50 ข้อ (ภาคผนวก ค)

6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1984 : 61) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9823

7. เมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป (ภาคผนวก ข)

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสถาบันราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ประกอบด้วยข้อคำถามด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ

แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้กำหนดน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายความว่า ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายความว่า ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก

คะแนน 3 หมายความว่า ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายความว่า ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายความว่า ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยกำหนดดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายความว่า ผู้ตอบเห็นว่าการจัดสวัสดิการมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายความว่า ผู้ตอบเห็นว่าการจัดสวัสดิการมีความเหมาะสมในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายความว่า ผู้ตอบเห็นว่าการจัดสวัสดิการมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายความว่า ผู้ตอบเห็นว่าการจัดสวัสดิการมีความเหมาะสมในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายความว่า ผู้ตอบเห็นว่าการจัดสวัสดิการมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามความคิดเห็นของตนเองอย่างอิสระทั้งสี่ด้าน และนำไปประกอบในการอภิปรายผลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยดำเนินงานเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือการวิจัย จากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการถึงอธิการบดีสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร 6 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำคะแนนของกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดใช้วิธีการทางสถิติโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าสถิติพื้นฐานโดยการแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ

2. ตามความมุ่งหมายข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้านในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ ใช้การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ตามความมุ่งหมายข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปรเพศ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนตัวแปรสถานภาพสมรส คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe′) (Ferguson. 1981 : 190)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1 สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าร้อยละ 25 ของกลุ่มสูงและร้อยละ 25 ของกลุ่มต่ำ แล้วใช้การทดสอบค่าที วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก

2.2 ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิแอลฟ่า ของครอนบาค

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยในตัวแปรเพศ ใช้การทดสอบค่าที

3.2 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยในตัวแปรสถานภาพสมรส คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันผู้วิจัย ได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ วิเคราะห์โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ ใช้การทดสอบค่าที ส่วนตัวแปรสถานภาพสมรส คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ ผลปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน) n = 306	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	135	44.1
หญิง	171	55.9
2. สถานภาพสมรส		
โสด	139	45.4
สมรส	156	51.0
หม้าย/หย่า	11	3.6
3. คุณวุฒิทางการศึกษา		
ปริญญาตรี	87	28.4
ปริญญาโท	205	67.0
ปริญญาเอก	14	4.6
4. ระดับตำแหน่ง		
อาจารย์ 2 หรือต่ำกว่า	166	54.3
อาจารย์ 3 หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์	132	43.1
อาจารย์ 3 หรือรองศาสตราจารย์ขึ้นไป	8	2.6
5. จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ		
ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ	150	49.0
มีผู้อยู่ในอุปการะ 1-2 คน	126	41.2
มีผู้อยู่ในอุปการะ 3 คนขึ้นไป	30	9.8

จากตาราง 2 ข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 มีสถานภาพสมรส สมรสแล้ว จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 มีระดับตำแหน่งอาจารย์ 2 หรือต่ำกว่า จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 และส่วนใหญ่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลปรากฏดังตาราง 3 – 7

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูโดยรวมและเป็นรายด้าน

การจัดสวัสดิการของข้าราชการครู	n = 306		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านเศรษฐกิจ	3.97	0.63	มาก
ด้านการศึกษา	4.07	0.63	มาก
ด้านสุขภาพอนามัย	3.99	0.58	มาก
ด้านนันทนาการ	3.73	0.67	มาก
รวม	3.95	0.56	มาก

จากตาราง 3 ข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูมีความเห็นว่าการจัดสวัสดิการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทั้งสี่ด้าน

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านเศรษฐกิจ เป็นรายข้อ

ข้อ	การจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านเศรษฐกิจ	n = 306		ระดับ ความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	การจัดบริการให้ข้าราชการครูได้กู้เงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนโดยเสียดอกเบี้ยต่ำ.....	4.22	0.81	มาก
2.	การจัดบริการกู้ยืมเงินเพื่อที่อยู่อาศัยสำหรับข้าราชการที่มีรายได้น้อย.....	4.05	0.98	มาก
3.	การจัดทุนการศึกษาสำหรับบุตรข้าราชการครู ทุกปีการศึกษา.....	4.12	0.96	มาก
4.	การจัดบริการในด้านต่าง ๆ ของสหกรณ์ออมทรัพย์..	4.16	0.84	มาก
5.	การจ่ายเงินพิเศษให้ข้าราชการครูที่ตั้งใจปฏิบัติงานทำงานดีเด่น หรือได้รับการยกย่องให้เป็นครูดีเด่น...	3.98	0.97	มาก
6.	การจัดของที่ระลึก หรือเกียรติบัตรมอบให้ข้าราชการครูที่เกษียณอายุราชการหรือลาออกจากราชการ.....	3.90	0.84	มาก
7.	การจัดอาหารและเครื่องดื่มบริการฟรีทุกครั้งในกรณีปฏิบัติงานพิเศษ เช่น งานสอบคัดเลือกนักศึกษา งานพระราชทานปริญญาบัตร เป็นต้น.....	3.84	0.95	มาก
8.	การจัดสรรเงินช่วยกรณีข้าราชการครูประสบอัคคีภัยหรือภัยธรรมชาติ.....	4.16	0.95	มาก
9.	การจัดเงินช่วยเหลือค่าทำศพกรณี บิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตร ของข้าราชการครูเสียชีวิต.....	4.23	0.84	มาก
10.	การจัดบริการรถรับส่งระหว่างที่พัก-ที่ทำงาน.....	3.69	1.12	มาก
11.	การอำนวยความสะดวกด้านสถานที่ของสถานศึกษา เช่น จัดพิธีมงคลสมรส โดยเสียค่าใช้จ่ายเฉพาะค่าน้ำค่าไฟและค่าทำความสะอาดเท่านั้น.....	3.49	1.08	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	การจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านเศรษฐกิจ	n = 306		ระดับ ความเหมาะสม
		$\overline{X}$	S.D.	
12.	การร่วมมือกับองค์กรหรือร้านค้าจัดจำหน่าย สินค้าเงินผ่อน เช่น รถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องอุปโภคบริโภค.....	3.83	1.01	มาก
	รวม	3.97	0.63	มาก

จากตาราง 4 ข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูด้านเศรษฐกิจ โดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ข้อ 11 การอำนวยความสะดวกด้านสถานที่ของสถานศึกษา เช่น จัดพิธีมงคลสมรสโดยเสียค่าใช้จ่ายเฉพาะค่าน้ำ ค่าไฟและค่าทำความสะอาดเท่านั้น ($\overline{X}$ = 3.49, S.D. = 1.08)

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านการศึกษา เป็นรายข้อ

ข้อ	การจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านการศึกษา	n = 306		ระดับ ความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
13.	การส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ.....	4.25	0.84	มาก
14.	การจัดอบรมความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน.....	4.23	0.81	มาก
15.	การจัดอบรมให้ข้าราชการครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น.....	4.17	0.85	มาก
16.	การให้ทุนสนับสนุนในการทำงานผลงานทางวิชาการในรูปของการให้บริการด้านเอกสาร เช่น การจัดพิมพ์ การจัดทำรูปเล่ม เป็นต้น.....	4.09	0.91	มาก
17.	การจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ข้าราชการครูควรทราบ.....	3.96	0.94	มาก
18.	การส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูเป็นวิทยากรและผู้นำทางวิชาการ.....	4.05	0.87	มาก
19.	การส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีโอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มความรู้.....	4.02	1.02	มาก
20.	การจัดอบรมภาษาต่างประเทศ.....	4.11	0.92	มาก
21.	การจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ.....	4.17	0.90	มาก
22.	การจัดให้มีห้องสมุดสำหรับการศึกษาค้นคว้า.....	4.19	0.85	มาก
23.	การจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู..	3.82	0.97	มาก
24.	การจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา....	3.83	1.00	มาก
	รวม	4.07	0.63	มาก

จากตาราง 5 ข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูด้านการศึกษา โดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านสุขภาพอนามัย เป็นรายข้อ

ข้อ	การจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านสุขภาพอนามัย	n = 306		ระดับ ความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
25.	การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ ระหว่างข้าราชการครูในสถาบันและนอกสถาบัน.....	3.87	1.00	มาก
26.	การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ปีละครั้ง.....	4.10	0.90	มาก
27.	การจัดให้มีการประกันชีวิตอุบัติเหตุหมู่เป็นรายปี ในราคาต่ำกว่าราคาปกติ.....	3.91	1.01	มาก
28.	การจัดสถานที่ สวนหย่อม และพื้นที่อื่น ๆ ให้สะอาด เรียบร้อย อยู่เสมอ.....	3.78	1.08	มาก
29.	การจัดให้มีกิจกรรม 5 ส เพื่อให้สถานศึกษา มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมากขึ้น.....	4.07	0.95	มาก
30.	การจัดให้มีห้องพยาบาล เวชภัณฑ์ยา สำหรับ ข้าราชการครู.....	3.95	0.88	มาก
31.	การจัดให้มีแพทย์และพยาบาลมาบริการตรวจ และ รักษาพยาบาลแก่ข้าราชการครู.....	4.08	0.89	มาก
32.	ความสะดวกรวดเร็วของการเบิกค่ารักษาพยาบาล...	4.12	0.86	มาก
33.	การจัดห้องทำงานครูให้เหมาะสมไม่แออัด.....	4.13	0.85	มาก
34.	การจัดน้ำดื่มสะอาดไว้อย่างเพียงพอ.....	4.10	0.90	มาก
35.	การจัดที่รับประทานอาหารเฉพาะสำหรับ ข้าราชการครู.....	3.89	0.90	มาก
36.	การควบคุมคุณภาพอาหารให้สะอาด ถูกสุขอนามัย และมีคุณค่าทางโภชนาการ.....	3.98	0.86	มาก
37.	การจัดให้มีห้องสุขาเฉพาะข้าราชการครู และดูแล รักษาความสะอาดสม่ำเสมอ.....	4.08	0.84	มาก
38.	การจัดอบรมความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพ หลังเกษียณอายุราชการ.....	3.83	0.99	มาก
	รวม	3.99	0.58	มาก

จากตาราง 6 ข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูด้านสุขภาพอนามัย โดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านนันทนาการ เป็นรายข้อ

ข้อ	การจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านนันทนาการ	n = 306		ระดับ ความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
39.	การจัดกิจกรรมให้ข้าราชการครูทำบุญตักบาตรในวันพระ.....	3.77	0.87	มาก
40.	การจัดกิจกรรมฟังธรรมะ เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมให้กับข้าราชการครู.....	3.78	0.95	มาก
41.	การจัดกิจกรรมให้ข้าราชการครูร่วมกับหน่วยงานทางสังคมทำประโยชน์ต่อส่วนรวม เช่น เลี้ยงอาหารเด็กกำพร้า.....	3.85	1.00	มาก
42.	การจัดโครงการส่งเสริมสนับสนุนการออกกำลังกาย เช่น การเต้นแอโรบิค ลีลาศ เป็นต้น.....	3.84	0.90	มาก
43.	การจัดกิจกรรมให้ข้าราชการครูทัศนศึกษาภายในประเทศหรือต่างประเทศ โดยเสียค่าใช้จ่ายในราคาต่ำกว่าราคาปกติหรือการผ่อนชำระ.....	3.66	1.05	มาก
44.	การจัดกิจกรรมพาบุตรหลานข้าราชการครูไปเที่ยวสวนสนุก โดยเสียค่าใช้จ่ายในราคาต่ำกว่าราคาปกติ.....	3.50	1.02	มาก
45.	การจัดกิจกรรมรื่นเริง เลี้ยงอาหารข้าราชการครูเนื่องในโอกาสวันสำคัญ เช่น วันขึ้นปีใหม่ เป็นต้น....	3.67	0.88	มาก
46.	การจัดให้ข้าราชการครูได้ชมกิจกรรมการแสดงของนักศึกษาในเทศกาลต่าง ๆ.....	3.89	0.91	มาก
47.	การจัดให้ข้าราชการครูมีกลุ่มทำกิจกรรม เช่น กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์ กลุ่มสะสมแสตมป์ กลุ่มสวนพฤกษศาสตร์ เป็นต้น.....	3.60	0.99	มาก
48.	การจัดให้ข้าราชการครูเที่ยวชมแหล่งศิลปวัฒนธรรมไทย.....	3.82	0.99	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	การจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านนันทนาการ	n = 306		ระดับ ความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
49.	การจัดให้มีสโมสรสำหรับข้าราชการครูเพื่อพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน.....	3.76	0.93	มาก
50.	การจัดของขวัญเพื่อมอบให้ข้าราชครูในโอกาสพิเศษ เช่น งานมงคลสมรส หรือคลอดบุตร เป็นต้น.....	3.67	0.99	มาก
	รวม	3.73	0.67	มาก

จากตาราง 7 ข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูด้านนันทนาการ โดยรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ในด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ ผลปรากฏดังตาราง 8 - 24

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู	เพศชาย n = 135		เพศหญิง n = 171		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	3.98	0.56	3.96	0.68	0.31	0.762
ด้านการศึกษา	4.13	0.61	4.02	0.66	1.46	0.145
ด้านสุขภาพอนามัย	3.95	0.51	4.02	0.62	-1.04	0.299
ด้านนันทนาการ	3.74	0.59	3.73	0.72	0.11	0.912
รวม	3.95	0.48	3.94	0.61	0.22	0.824

จากตาราง 8 ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิง สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูโดยรวมและเป็นรายด้านในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู	โสด (n = 139)		สมรส (n = 156)		หม้าย/หย่า (n = 11)		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	4.00	0.55	4.01	0.60	3.10	1.18	11.48	0.000
ด้านการศึกษา	4.12	0.49	4.06	0.71	3.55	1.06	4.12	0.017
ด้านสุขภาพอนามัย	4.06	0.47	3.98	0.60	3.29	0.92	9.37	0.000
ด้านนันทนาการ	3.81	0.58	3.71	0.66	3.00	1.24	8.14	0.000
รวม	4.00	0.44	3.94	0.57	3.24	1.08	9.96	0.000

จากตาราง 9 ข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูโดยรวมและเป็นรายด้าน ในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านความสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลปรากฏดังตาราง 10 – 14

ตาราง 10 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
		4.00	3.94	3.24
โสด	4.00			
สมรส	3.94			
หม้าย/หย่า	3.24	*	*	

จากตาราง 10 ข้าราชการครูที่มีสถานภาพการสมรสหม้าย/หย่า มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมแตกต่างกับข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดและสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 11 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
		4.00	4.01	3.10
โสด	4.00			
สมรส	4.01			
หม้าย/หย่า	3.10	*	*	

จากตาราง 11 ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสหม้าย/หย่า มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีสถานภาพ โสดและสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 12 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านการศึกษา จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
		4.12	4.06	3.55
โสด	4.12			
สมรส	4.06			
หม้าย/หย่า	3.55	*	*	

จากตาราง 12 ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสหม้าย/หย่า มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูด้านการศึกษา แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดและสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 13 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านสุขภาพอนามัย จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
		4.06	3.98	3.29
โสด	4.06			
สมรส	3.98			
หม้าย/หย่า	3.29	*	*	

จากตาราง 13 ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสหม้าย/หย่า มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูด้านสุขภาพอนามัย แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดและสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านนันทนาการ จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
		3.81	3.71	3.00
โสด	3.81			
สมรส	3.71			
หม้าย/หย่า	3.00	*	*	

จากตาราง 14 ข้าราชการครูที่มีสถานภาพการสมรสหม้าย/หย่า มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูด้านนันทนาการ แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดและสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา

ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู	ปริญญาตรี (n = 87)		ปริญญาโท (n = 205)		ปริญญาเอก (n = 14)		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	4.08	0.50	3.96	0.61	3.33	1.06	9.06	0.000
ด้านการศึกษา	4.11	0.47	4.08	0.66	3.64	1.05	3.33	0.003
ด้านสุขภาพอนามัย	4.06	0.53	4.00	0.55	3.39	0.91	8.60	0.000
ด้านนันทนาการ	3.87	0.63	3.73	0.61	2.95	1.13	12.28	0.000
รวม	4.03	0.45	3.95	0.54	3.33	0.98	10.02	0.000

จากตาราง 15 ข้าราชการครูสังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน ในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลปรากฏดังตาราง 16 – 20

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวม จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา เป็นรายคู่

คุณวุฒิทางการศึกษา	$\bar{X}$	คุณวุฒิทางการศึกษา		
		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		4.03	3.95	3.33
ปริญญาตรี	4.03			
ปริญญาโท	3.95			
ปริญญาเอก	3.33	*	*	

จากตาราง 16 ข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูโดยรวม แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา เป็นรายคู่

คุณวุฒิทางการศึกษา	$\bar{X}$	คุณวุฒิทางการศึกษา		
		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		4.08	3.48	3.33
ปริญญาตรี	4.08			
ปริญญาโท	3.48			
ปริญญาเอก	3.33	*	*	

จากตาราง 17 ข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านการศึกษา จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา เป็นรายคู่

คุณวุฒิทางการศึกษา	$\bar{X}$	คุณวุฒิทางการศึกษา		
		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		4.11	4.08	3.64
ปริญญาตรี	4.11			
ปริญญาโท	4.08			
ปริญญาเอก	3.64	*	*	

จากตาราง 18 ข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูด้านการศึกษา แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านสุขภาพอนามัย จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา เป็นรายคู่

คุณวุฒิทางการศึกษา	$\bar{X}$	คุณวุฒิทางการศึกษา		
		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		4.06	4.00	3.39
ปริญญาตรี	4.06			
ปริญญาโท	4.00			
ปริญญาเอก	3.39	*	*	

จากตาราง 19 ข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูด้านสุขภาพอนามัย แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านนันทนาการ จำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา เป็นรายคู่

คุณวุฒิทางการศึกษา	$\bar{X}$	คุณวุฒิทางการศึกษา		
		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.87	3.73	2.95
ปริญญาตรี	3.87			
ปริญญาโท	3.73			
ปริญญาเอก	2.95	*	*	

จากตาราง 20 ข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูด้านนันทนาการ แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู	อาจารย์ 2 หรือ ต่ำกว่า (n = 166)		อาจารย์ 3 หรือ ผศ. (n = 132)		อาจารย์ 3 ระดับ 9 หรือ รศ. ขึ้นไป (n = 8)		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	3.99	0.64	3.98	0.55	3.40	1.30	3.36	0.036
ด้านการศึกษา	4.09	0.63	4.07	0.61	3.78	1.06	0.90	0.405
ด้านสุขภาพอนามัย	3.97	0.60	4.03	0.50	3.74	1.04	1.10	0.333
ด้านนันทนาการ	3.74	0.67	3.75	0.61	3.40	1.31	1.00	0.368
รวม	3.95	0.57	3.96	0.49	3.59	1.16	1.68	0.188

จากตาราง 21 ข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูโดยรวมและเป็นรายด้าน ในสามด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ ผลปรากฏดังตาราง 22

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามระดับตำแหน่ง เป็นรายคู่

ระดับตำแหน่ง	$\bar{X}$	ระดับตำแหน่ง		
		อาจารย์ 2 หรือต่ำกว่า	อาจารย์ 3 หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์ 3 ระดับ 9 หรือรองศาสตราจารย์ขึ้นไป
		3.99	3.98	3.40
อาจารย์ 2 หรือต่ำกว่า	3.99			
อาจารย์ 3 หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์	3.98			
อาจารย์ 3 ระดับ 9 หรือรองศาสตราจารย์ขึ้นไป	3.40	*	*	

จากตาราง 22 ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9 หรือรองศาสตราจารย์ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ 2 หรือต่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ

ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู	ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ (n = 150)		มีผู้อยู่ในอุปการะ 1-2 คน (n = 126)		มีผู้อยู่ในอุปการะ 3 คน ขึ้นไป (n = 30)		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	3.95	0.61	3.92	0.68	4.26	0.38	3.65	0.027
ด้านการศึกษา	4.03	0.68	4.07	0.61	4.25	0.55	1.46	0.233
ด้านสุขภาพอนามัย	3.98	0.60	3.96	0.53	4.14	0.60	1.15	0.317
ด้านนันทนาการ	3.75	0.70	3.68	0.63	3.86	0.65	0.95	0.386
รวม	3.93	0.58	3.91	0.54	4.13	0.46	1.86	0.157

จากตาราง 23 ข้าราชการครูสังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน ในสามด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ ผลปรากฏดังตาราง 24

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ เป็นรายคู่

จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ	$\bar{X}$	จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ		
		ไม่มี	1 – 2 คน	3 คนขึ้นไป
		3.95	3.92	4.26
ไม่มี	3.95			
1 – 2 คน	3.92			
3 คนขึ้นไป	4.26	*	*	

จากตาราง 24 ข้าราชการครูที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 3 คนขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 1 – 2 คน และไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ด้านเศรษฐกิจ	**ความถี่**
1. การจัดให้ข้าราชการครูกู้เงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าอัตราปกติ	22
2. การจัดสวัสดิการเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย อย่างสะดวก รวดเร็ว	14
3. การจัดให้ข้าราชการครูกู้เงินเพื่อศึกษาต่อได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	84
4. การสนับสนุนให้ข้าราชการครูมีการออมทรัพย์	5
5. การจัดสรรเงินช่วยเหลือบุตร ให้แก่ข้าราชการครูที่มีรายได้น้อย	4
ด้านการศึกษา	
1. การสนับสนุนทุนการศึกษาให้อาจารย์ไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ	18
2. การอนุญาตให้ไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก โดยไม่ต้องจำกัดสถาบันที่จะศึกษาต่อ เนื่องจากสถาบันได้มีสัญญาในการศึกษาต่อกับบางประเทศ	13
3. การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการทำผลงานทางวิชาการ	9
4. การจัดหาสื่อ/อุปกรณ์ การเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ	5
ด้านสุขภาพอนามัย	
1. การจัดให้ข้าราชการครูได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง สำหรับผู้ที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป	16
2. การจัดให้ข้าราชการครูตรวจรักษาโรคที่โรงพยาบาลเอกชนโดยเสียค่าใช้จ่ายในอัตราต่ำกว่าปกติ	13
3. การจัดห้องทำงานข้าราชการครูให้มีความสะดวก สบาย และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี	7
ด้านนันทนาการ	
1. การจัดสถานที่ออกกำลังกายในสถาบัน	15
2. การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างข้าราชการครูแต่ละสถาบันเพื่อเชื่อมสัมพันธไมตรี	7
3. การจัดการแข่งขันกีฬาภายในและภายนอกสถาบัน	4
4. การจัดให้สโมสรข้าราชการครู มีบริการหลากหลาย เช่น สระว่ายน้ำ ศูนย์ออกกำลังกายครบวงจร โรงยิมส์ เป็นต้น	4

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน ในสี่ด้าน จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร 6 แห่ง คือ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันราชภัฏธนบุรี สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา สถาบันราชภัฏพระนคร และสถาบันราชภัฏจันทรเกษม ในปีการศึกษา 2545 จำนวน 1,542 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร 6 แห่ง คือ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันราชภัฏธนบุรี สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา สถาบันราชภัฏพระนคร และสถาบันราชภัฏจันทรเกษม ในปีการศึกษา 2545 จำนวน 306 คน ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม และได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ สถานภาพสมรส คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะของข้าราชการครูต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรเพศ ใช้การทดสอบค่าที ส่วนตัวแปรสถานภาพสมรส คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ในสี่ด้านคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ จำแนกตามตัวแปรเพศ สถานภาพสมรส คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ พบว่า

1. ข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ในสี่ด้านด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพสมรส คุณวุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ สรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการครู เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครู ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดและสมรส มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านว่า มีความเหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า

2.3 ข้าราชการครู ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านว่ามีความเหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก

2.4 ข้าราชการครู ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน ในด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านเศรษฐกิจ พบว่าข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีตำแหน่งอาจารย์ 2 หรือต่ำกว่า และอาจารย์ 3 หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านเศรษฐกิจว่ามีความเหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูที่มีตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9 หรือรองศาสตราจารย์ขึ้นไป

2.5 ข้าราชการครู ที่มีผู้จำนวนอยู่ในอุปการะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน ในด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านเศรษฐกิจ พบว่า ข้าราชการครูที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 3 คนขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านเศรษฐกิจว่า มีความเหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 1-2 คน และไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ

อภิปรายผล

1. การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน ในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2530 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 17 พฤศจิกายน 2530 เป็นต้นมา กำหนดให้ทุกส่วนราชการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในการครองครองชีพของข้าราชการ ประกอบกับสถาบันราชภัฏ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีความพร้อมในหลายด้าน และมีปัจจัยบวกหลายประการ ที่ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานได้ดีขึ้น ดังที่ โอวาร์ด (Ovard. 1966 : 18) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้นต้องมีปัจจัยทางด้านวัตถุ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย เครื่องมือ เครื่องใช้ การบริการ รวมถึงปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ และประเด็นที่สำคัญคือ การให้ความเอาใจใส่เป็นพิเศษแก่ครู-อาจารย์

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านเศรษฐกิจว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ที่สถาบันราชภัฏจัดให้แก่ข้าราชการครู เป็นผลประโยชน์และบริการที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายของครู นอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับหลักในการจัดสวัสดิการ ดังที่ วสันต์ ม่วงแก้ว (2531 : 18) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการควรเป็นการบำบัดความจำเป็น หรือบรรเทาความเดือนร้อนของพนักงาน เพื่อมุ่งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งสวัสดิการด้านเศรษฐกิจจัดเป็นปัจจัยค้ำจุน อีกทั้งการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจได้คำนึงถึงระเบียบหลักเกณฑ์ในการให้บริการชัดเจน เช่น การกู้ยืมเงินโดยยึดหลักความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ใช้บริการอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับที่ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2528 : 295) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการต้องยึดหลักความยุติธรรมโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่บุคลากรที่มีฐานะและสิทธิเท่ากัน ได้รับประโยชน์เท่าเทียมกัน และยึดหลักแห่งความสะดวกโดยจะต้องสร้างระบบระเบียบ ในการเบิกจ่าย และการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้สะดวก คล่องตัว เอื้ออำนวยประโยชน์แก่บุคลากรในการรับสวัสดิการ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปริญญา สมบูรณ์ (2536 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงใหม่ จำกัด มีสมาชิกและทุนการดำเนินงานเพิ่มขึ้นทุกปี และมีความคล่องตัวในการชำระหนี้ระยะสั้นสูง มีความสามารถนำทรัพย์สินที่มีอยู่ ก่อให้เกิดรายได้ และมีฐานะมั่นคง อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 1 ข้อ ที่ข้าราชการครูเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง คือ ข้อ 11 การอำนวยความสะดวกด้านสถานที่ของสถานศึกษา เช่น จัดพิธีมงคลสมรส โดยเสียค่าใช้จ่ายเฉพาะค่าน้ำค่าไฟฟ้า และทำความสะอาดเท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่สอนในสถาบันราชภัฏส่วนใหญ่สมรสแล้ว จึงเห็นว่ามีความจำเป็นน้อยที่จะใช้บริการสถานที่ดังกล่าว อีกทั้งหลักของการจัดสวัสดิการต้องจัดให้เหมาะกับความต้องการของคนส่วนใหญ่ ดังที่สมพงษ์ เกษมสิน (อุทิน นิติกานต์การุณ. 2542 : 87 ; อ้างอิงมาจากสมพงศ์ เกษมสิน. 2526) กล่าวถึง หลักการจัดสวัสดิการว่า ควรจัดให้ตามความประสงค์ของสมาชิก และยึดหลักความต้องการของคนส่วนใหญ่ และเพ็ญศรี วายวานนท์ และเลขา วัลไพจิตร (2523 : 3) ได้เสนอหลักการจัดสวัสดิการว่า การจัดสวัสดิการเพื่อตอบสนองความต้องการของคนงาน จะต้องจัดให้คนงานส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์มากที่สุด โดยยึดหลักของความเสมอภาค

ด้านการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบันราชภัฏในปัจจุบันได้เปิดการสอนนักศึกษาถึงระดับปริญญาโท ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูในสังกัด ได้มีการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้สูงขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้

ในการปฏิบัติงาน โดยการให้ทุนการศึกษา หรือเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนัย เสงี่ยมศักดิ์ (2528 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา10 มีความพึงพอใจมากต่อการส่งเสริมสนับสนุนครูให้ได้รับการอบรมสัมมนาและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อ

ด้านสุขภาพอนามัย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเป็นสวัสดิการที่มุ่งลดปัญหาทางร่างกายและจิตใจ ที่อาจส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความเครียด ดังนั้น การดูแลเอาใจใส่ต่อสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ห่างไกลจากความเจ็บป่วย เป็นเรื่องที่สำคัญเนื่องจากสุขภาพมีผลต่อการปฏิบัติงาน หากเจ็บป่วยบ่อย ๆ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะลดลงไปด้วย ดังที่ประชุม โพธิกุล กล่าวว่า ความเครียดจะนำไปสู่ปัญหาการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำ มีความเชื่องช้า ขาดงานบ่อย และเป็นสาเหตุของการลาออกจากงาน ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่รุนแรงต่อสถานภาพของระบบโรงเรียน คุณภาพการเรียนการสอน รวมถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเตือน วงศ์ชวลิต (2543 : 106) ที่ศึกษาลักษณะและรูปแบบสวัสดิการ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรณีออกนอกระบบ พบว่า สวัสดิการที่บุคลากรต้องการมากที่สุด คือสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุชาวดี พูนทรัพย์ (2536 : 195) ซึ่งศึกษาเปรียบเทียบ การจัดสวัสดิการของบรรษัทข้ามชาติ พบว่า บรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและอเมริการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ การรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างด้วย และยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของสัญญา บุณยะโหตระ (2538 : 110) ที่พบว่าครูระดับอนุบาลศึกษา มีความพึงพอใจสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้อบรมสั่งสอนผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ซึ่งครูจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกจาก ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถอย่างดีแล้ว ครูยังจะต้องมีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจที่ดีมากด้วย (วนิดา วรรณเจริญ. 2540 : 4) หน่วยงานจึงให้ความสำคัญโดยการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพอนามัยที่ดี เช่น การดูแลรักษาความสะอาดของสถานที่ทำงาน การให้บริการตรวจสุขภาพ และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฐมพยาบาล เป็นต้น

ด้านนันทนาการ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบันราชภัฏ ได้เปิดทำการสอนนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต วิชาพลศึกษา จึงมีทรัพยากรที่จะเอื้ออำนวยต่อการทำกิจกรรมนันทนาการหลายอย่าง เช่น สนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา โรงยิมเนเซียม สระว่ายน้ำ ทั้งยังมีสโมสรอาจารย์ที่สามารถใช้เป็นที่พบปะสังสรรค์และพักผ่อนหย่อนใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาษณา สรเพชรญ์พิสัย (2525 : 81)

ที่ได้ศึกษาการจัดการงานบุคคลและสวัสดิการ ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่ พบว่า สวัสดิการด้านนันทนาการ ซึ่งเป็นสวัสดิการส่วนหนึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดให้มีสถานที่พบปะสังสรรค์และพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลางานนั้น กลุ่มบุคคลที่พอใจคิดเป็นร้อยละ 80

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน ในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านว่ามีความเหมาะสมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูเพศชายหรือเพศหญิงย่อมมีความต้องการในการรับบริการด้านสวัสดิการทุกด้านเหมือนกัน และข้าราชการครูทุกคนย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการบริการและความสะดวกสบายเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นเพศใด และการจัดสวัสดิการเป็นการจัดขึ้นเพื่อบุคลากรทุกคนภายในหน่วยงาน ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ย่อมได้รับการบริการเช่นเดียวกัน จึงส่งผลให้ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของประศักดิ์ นิยากร (สัญญา บุญยะโหตระ. 2538 : 41-42 ; อ้างอิงมาจากประศักดิ์ นิยากร. 2513) ที่เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง ในวิทยาลัยครู ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า อาจารย์ชายกับอาจารย์หญิงมีสภาพความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน คือ โสด สมรส และหม้าย/หย่า มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดและสมรส มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมว่ามีความเหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่สถานภาพโสดมักจะ ไม่ค่อยมีภาระผูกพันกับครอบครัว การปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตส่วนตัวมักจะมีความเป็นอิสระ ส่วนข้าราชการครูที่สมรสแล้วจะมีภาระทางครอบครัว แต่ก็ยังมีคู่สมรสที่จะช่วยแบ่งเบาภาระทางครอบครัวได้ส่วนหนึ่ง แต่ข้าราชการครูที่สถานภาพหม้าย/หย่าจะต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวมากกว่าจึงทำให้มีความเห็นแตกต่างกัน ดังผลการวิจัยที่พบว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส โสดและสมรส มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูว่า มีความเหมาะสมในระดับมากกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมลิวัลย์ วชิรสุทธาวัฒน์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการบริการของข้าราชการครู และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตดอนเมือง พบว่าสถานภาพการสมรสของข้าราชการและลูกจ้าง มีผลต่อการใช้บริการด้านสวัสดิการที่แตกต่างกันมากที่สุด กล่าวคือ ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดและสมรส มีปัจจัยในความเพียงพอของ

รายได้ เนื่องจาก สถานภาพโสดไม่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายครอบครัว และข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส ย่อมมีผู้ที่ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายจึงทำให้ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการครูที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า

2.3 ข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาต่างกัน คือ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านว่า มีความเหมาะสมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการข้าราชการครู โดยรวมว่า มีความเหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูที่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ มากกว่า เช่น ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ อาจมีช่องทางในการหารายได้พิเศษเกี่ยวกับการสอนหรือรับทำวิจัย เนื่องจากมีวุฒิการศึกษาสูงสุดแล้ว จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการน้อยกว่า อีกทั้งข้าราชการครูส่วนใหญ่จบวุฒิปริญญาโทและปริญญาตรีมีความจำเป็นที่ต้องการจะพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาความรู้ของตนเองให้สูงขึ้น และไม่มีอาชีพเสริม มีรายได้เฉพาะเงินเดือน สอดคล้องกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก (2531 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องสถานภาพในการประกอบอาชีพครูจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ครอบครัวของข้าราชการครูมีรายจ่ายค่อนข้างมากและมีภาระหนี้สินเกือบทั้งหมด ส่วนใหญ่พื้นฐานของครูมาจากฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางและต่ำ ครูที่มีหนี้สินมากส่วนใหญ่คือครูที่มีวุฒิทางการศึกษาน้อยและมีรายได้ต่อเดือนน้อย จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันด้วย

2.4 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสวัสดิการที่จัดให้กับข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 หรือต่ำกว่า และตำแหน่งอาจารย์ 3 หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจได้รับการจัดสวัสดิการที่มีปริมาณการจัดและได้เข้าร่วมกิจกรรมบ่อยครั้ง ในขณะที่ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9 หรือรองศาสตราจารย์ขึ้นไป อาจได้รับการจัดสวัสดิการที่ได้รับเกียรติมาก หรือได้รับการบริการ ดูแลเอาใจใส่ดี จึงส่งผลให้ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 75-76) ที่ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย โดยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามในด้านเศรษฐกิจ พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีตำแหน่งอาจารย์ 2 หรือต่ำกว่า และตำแหน่งอาจารย์ 3 หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ด้านเศรษฐกิจว่า มีความ

เหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูที่มีตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9 หรือรองศาสตราจารย์ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9 หรือรองศาสตราจารย์ มีระดับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งสูงกว่า อีกทั้งการได้รับความสะดวกสบาย การอำนวยความสะดวกในการให้บริการจะมีมากกว่า เนื่องจากเป็นข้าราชการระดับสูงจึงส่งผลให้ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9 หรือรองศาสตราจารย์ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูว่า มีความเหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 หรือต่ำกว่าและตำแหน่งอาจารย์ 3 หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ ทองผุด (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการสวัสดิการภายในแตกต่างกัน โดยด้านเศรษฐกิจกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจะมีความต้องการมากกว่ากว่ากลุ่มผู้บริหาร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมลิวัลย์ วชิรสุทธาวัฒน์ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่าระดับตำแหน่งของข้าราชการและลูกจ้าง มีผลต่อการใช้สวัสดิการที่แตกต่างกันมากที่สุด

2.5 ข้าราชการครูที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะต่างกัน คือ ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 1-2 คน และมีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 3 คนขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยรวมและเป็นรายด้าน ในด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการว่า มีความเหมาะสมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สวัสดิการทั้งสามด้านดังกล่าวที่หน่วยงานจัดให้นั้น กิจกรรมส่วนใหญ่มุ่งเน้นให้บริการกับข้าราชการครูโดยตรง ซึ่งมีผลเกี่ยวข้องกับจำนวนผู้อยู่ในอุปการะน้อย ทำให้ข้าราชการครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ เกิดจงรักษ์ (2540 : 77) ที่พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน – พลตำรวจที่มีจำนวนบุตรที่เลี้ยงดูต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามในด้านเศรษฐกิจ พบว่า ข้าราชการครูที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 3 คนขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจว่า มีความเหมาะสมมากกว่าข้าราชการครู ที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 1-2 คน และไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะมากเท่าไรย่อมส่งผลต่อเศรษฐกิจของครอบครัว เนื่องจาก ต้องมีค่าใช้จ่ายมากขึ้น จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะมากย่อมต้องการ หรือมีความคิดเห็นต่อการจัด สวัสดิการในด้านเศรษฐกิจมากกว่าข้าราชการครูที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 1-2 คน หรือไม่มีผู้อยู่ในอุปการะเลย สำหรับข้าราชการครูที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการว่า มีความเหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 1-2 คนเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะไม่สามารถใช้บริการเกี่ยวกับสวัสดิการที่จัดให้กับผู้อยู่ในอุปการะได้ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร หรือค่ารักษาพยาบาลสำหรับบิดามารดา ในขณะที่ข้าราชการครูที่มีจำนวนผู้อุปการะ 1-2 คน สามารถที่จะเบิกสวัสดิการดังกล่าวเพื่อมาแบ่งเบาภาระทางเศรษฐกิจได้ จึงส่งผลให้ข้าราชการครู

ที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 3 คน ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูว่ามีความเหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 1-2 คนและไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

1. สถาบันราชภัฏ ควรอำนวยความสะดวกในการใช้สถานที่สำหรับจัดงาน เช่น พิธีมงคลสมรส โดยเสียค่าจ่ายเฉพาะค่าน้ำ ค่าไฟและค่าทำความสะอาดเท่านั้น

2. ควรจัดให้สวัสดิการที่เกี่ยวกับกองทุนต่าง ๆ เพื่อเป็นการออมเงินให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร เมื่อเกษียณอายุราชการหรือลาออกจากราชการ จะทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจว่า เมื่อออกจากงานแล้วยังมีเงินเก็บไว้ใช้จ่าย

3. ควรจัดหาบ้านพักสำหรับข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ให้เพียงพอเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเช่าหรือผ่อนชำระเงินกู้

4. ควรจัดสวัสดิการเป็นค่าครองชีพเพิ่มเติมให้กับข้าราชการครูหม้าย/หย่า

5. ควรสนับสนุนให้ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือปริญญาตรีได้มีจำนวนชั่วโมงสอนภาคค่ำมากกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาเอกเพื่อให้มีรายได้เสริมมากขึ้น

สวัสดิการด้านการศึกษา

1. ควรสนับสนุนให้มีทุนการศึกษาเพื่อให้ข้าราชการครูได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยไม่จำกัดสถาบันการศึกษาเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาปรับปรุงหรือพัฒนางานการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูในสถาบันราชภัฏ ได้พัฒนางานในหน้าที่โดยการจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่าง ๆ มาแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการและสถาบันสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

3. ควรจัดหาและปรับปรุงการอุปกรณ์เทคโนโลยีให้ทันสมัย มีแหล่งบริการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการศึกษาค้นคว้าพัฒนาความรู้

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

1. ปัจจุบันการตรวจสุขภาพของข้าราชการเปิดโอกาสให้มีสิทธิเบิกค่าตรวจสุขภาพได้เพียงปีละ 1 ครั้ง สำหรับข้าราชการครูที่สูงอายุ เช่น อายุ 50 ปีขึ้นไป ควรเปิดโอกาสให้ตรวจสุขภาพได้ปีละ 2 ครั้ง

2. การตรวจหรือรักษาในโรงพยาบาลของรัฐโดยทั่วไปจะไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร เนื่องจากมีผู้ใช้บริการมาก ดังนั้นสถาบันราชภัฏควรประสานงานขอความร่วมมือกับโรงพยาบาลเอกชนลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

3. ควรปรับปรุงสภาพห้องทำงานของข้าราชการครูให้สะดวกสบายและมีสิ่งแวดล้อมที่ดี

สวัสดิการด้านนันทนาการ

ควรจัดกิจกรรมนันทนาการ เช่น การแข่งขันกีฬา การจัดทัศนศึกษา สำหรับข้าราชการครู ภายในสถาบันและระหว่างสถาบัน เพื่อสร้างความผูกพันและเชื่อมสัมพันธไมตรีและก่อให้เกิดความรักต่อองค์กร

นอกจากนั้น จากผลการวิจัยโดยรวม ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. สถาบันควรมีการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการให้บริการสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรได้ทราบรายละเอียดและสามารถใช้บริการด้านสวัสดิการได้อย่างทั่วถึง

2. ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถาบัน ได้เสนอแนวคิดในการจัดสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้นำข้อมูลไปปรับปรุงการจัดสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้น

3. สถาบันควรจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบการจัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการครู ในสถาบันราชภัฏ

2. เพื่อให้การดำเนินการจัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลในเชิงปริมาณและคุณภาพ

3. ควรทำการวิจัยผลกระทบเกี่ยวกับความชัดเจน โปร่งใส เที่ยงธรรม ยุติธรรมจากการดำเนินการจัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการครูในสังกัดสถาบันราชภัฏ

4. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชัฏในส่วนภูมิภาค

5. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนการสอน สังกัดสถาบันราชภัฏ

6. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรระหว่างสถาบันราชภัฏอื่น ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กิติมา ปรีดีดิลก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต.

กุลธน ธนาพงศธร. (2538). *ประโยชน์และบริการ* เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 8 – 15 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

แจ่มจันทร์ นิลพันธ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ปัญญา ยิ้มสินสมบูรณ์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันราชภัฏสวนดุสิต เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2545.

ดนัย บุญนาค. (2527, 21 – 28 ธันวาคม). "ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของข้าราชการ." *วารสารข้าราชการ.* หน้า *29.*

บุญเกียรติ ธีระภาค เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ปัญญา ยิ้มสินสมบูรณ์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันราชภัฏจันทรเกษม เมื่อ 3 ธันวาคม 2545.

บุญเตือน วงศ์ชวลิต. (2543). *ลักษณะและรูปแบบสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรณีออกนอกระบบ.* ปริญญานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ประชุม โพธิกุล. (2529, กันยายน). "ความเครียดของครู." *วารสารดุรุปริทัศน์.* 11 : 27.

ประมุข แย้มบุญชู เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ปัญญา ยิ้มสินสมบูรณ์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันราชภัฏพระนคร เมื่อ 12 ธันวาคม 2545.

ประยูร เทียมทะนง. (2538). *การจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น.* ปริญญานิพนธ์ ศษ.ม. (ศึกษาศาสตร์) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

ประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์. (2520). *การส่งเสริมครูประจำการระดับมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6 ความต้องการการปฏิบัติการและแก้ปัญหา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร

ปริญญา สมบูรณ์. (2536). *การประเมินผลกสนดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเชียงใหม่จำกัด จังหวัดเชียงใหม่.* ปริญญานิพนธ์ เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้. ถ่ายเอกสาร.

ปรีชา คัมภีรปกรณ์. (2528). *"การจัดสวัสดิการให้กับครู" เอกสารการสอนชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา หน่วยที่ 1-4.* กรุงเทพฯ : บริษัทรุ่งศิลป์การพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหมิตร ออฟเซท.

พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.

พัชรินทร์ จำรูญโรจน์. (2527). *ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.* ปริญญานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

"พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538," (2538, 24 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 112 ตอนที่ 4 ก. หน้า 1 – 21.

เพ็ญศรี วายวานนท์ และ เลขา วัลไพจิตร. (2523). *รายงานการวิจัยเรื่องผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและลูกจ้าง.* กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ไพบูลย์ วิสัยจร. (2532). *ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

ภาษณา สรเพชญ์พิสัย. (2525). *การศึกษาการจัดการงานบุคคลและสวัสดิการของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่.* ปริญญานิพนธ์ กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

ภิญโญ สาธร. (2517). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

มลิวัลย์ วชิรสุทธาวัฒน์. (2540). *บริการสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีท่าเรือกรุงเทพ พ.ศ. 2534.* กรุงเทพฯ : ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

มัย สุขเอี่ยม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ปัญญา ยิ้มสินสมบูรณ์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา เมื่อ 11 ธันวาคม 2545.

ยุวดี ลักษณะพิสุทธิ์. (2527). ความ*คิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการออกกำลังกาย.* ปริญญานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ยุวดี อรุณรักษ์. (2531, 8 กุมภาพันธ์). "คำตอบจากญี่ปุ่น," *วิจัยสารสนเทศ.* หน้า 34 - 35.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525.* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

รุ่ง แก้วแดง. (2540, 16 ธันวาคม). "ครูแห่งชาติ : เพื่อแก้ปัญหาครูไทยในอนาคต," *มติชนสุดสัปดาห์.* 18(903) : 37 – 38.

วนิดา วรรณะเจริญ. (2540). *สภาพปัจจุบันและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูประถมศึกษา ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองเตย และเขตคลองเตย สาขา 1.* ปริญญานิพนธ์ สค.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วสันต์ ม่วงแก้ว. (2531 มิถุนายน - กรกฎาคม). "การจัดสวัสดิการแรงงาน." *วารสารเพิ่มผลผลิต.* 27 : 18.

วิชาญ ทองผุด. (2539). *การศึกษาสภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ คอ.ม. (ครุศาสตร์อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.

สงวน ช้างฉัตร. (2520). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและของอาจารย์ในวิทยาลัยครู.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

สภาสถาบันราชภัฏ. (2542). *ระเบียบสภาประจำสถาบันราชภัฏ ว่าด้วยการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาข้าราชการ.* ถ่ายเอกสาร.

สมเกียรติ เกิดจงรักษ์. (2540). *ทัศนคติและความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน-พลตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของกรมตำรวจ.* ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

สมบัติ วันชูลี. (2523). *การวิเคราะห์ปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่กรมสามัญศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. (2530) *ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

สหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ จำกัด. (2545, 19 กรกฎาคม). *ประกาศสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ.* หน้า 1 - 10

สัญญา บุณยะโหตระ. (2538). *ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สิริลักษณ์ คีรีรัตน์. (2535). *ความรู้ความคิดเห็นและความต้องการของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ต่อสวัสดิการของคุรุสภา.* ปริญญานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุชาวดี พูลทรัพย์. (2536). *การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของบรรษัทข้ามชาติ.* ปริญญานิพนธ์ สค.ม. (สังคมสงเคราะห์) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุขใจ ขำสนิท (2543). *การจัดสวัสดิการแก่บุคลากรกองทัพอากาศในรูปของสหกรณ์ออมทรัพย์.* ปริญญานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุนัย เสงี่ยมศักดิ์. (2528). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10.* ปริญญานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2536). *เอกสารประกอบคำบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงหมวดวิชาบริหารศาสตร์.* กรุงเทพฯ : กองพัฒนาบุคคล สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2537). *คู่มือการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู.* กรุงเทพฯ : วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร.

_____. (2541 ก). *การบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู.* กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษา สำนักงานฯ.

_____. (2541 ข). *รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการและการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ของข้าราชการครู.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

_____. (2543). *คู่มือการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2532). *การสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครู.* กรุงเทพฯ : กองมาตรฐานวิชาชีพครู ฝ่ายวิจัยติดตามและประเมินผล สำนักงานฯ.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก. (2531). *สถานภาพในการประกอบอาชีพครูจังหวัดพิษณุโลก.* พิษณุโลก : สำนักงานฯ.

อนวัช ธีรประสาธน์. (2534). *แนวคิดในการจัดสวัสดิการเพื่อข้าราชการครู* หน้า 50-51. เอกสารการประกอบการสัมมนาผู้รับผิดชอบงานสวัสดิการของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : อัดสำเนา.

อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารบุคคล.* กรุงเทพฯ : โอ. เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์.

อุทิน นิติกานต์การุณ. (2542). *การดำเนินการตามโครงการสวัสดิการของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมหาสารคาม*. ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม.(ไทยคดีศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

อุทิศ สายสิงห์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ปัญญา ยิ้มสินสมบูรณ์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เมื่อ 17 ธันวาคม 2545.

อุษา ใจบุญ. (2533). *การสำรวจปัญหาและความต้องการของครูการศึกษาพิเศษต่อการจัดการเรียนการสอน และความบกพร่องทางสติปัญญา*. รายงานฝึกภาคปฏิบัติ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

Cronbach, Lee Joseph. (1984). *Essentials of Psychological.* 4 th ed. New York : Harper and Row Publishers.

Derek, Torrington. (1991). *Personnel Management : A New Approach.* New York: Prentice - Hall.

Dwivedi, R.S. (1982). *Management of Human Resource.* New Delhi : Oxford and IBH.

Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education.* 5 th ed. New York : McGraw – Hill.

Flippo, Edwin B. (1966). *Principles of Personnel Management.* 3 rd ed. New York : McGraw – Hill.

Herzberg and other. (1959). *The Motivation to Work.* 2 nd ed. New York : John, Wiley and Sons.

Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970,November). "Determining Sample Size for Research Activities," *Education and Psychological Measurement.* 30(6) : 607-610

Ovard, Glem F. (1966). *Administration of The Changing Secondary School.* New York : The Macmillan Company.

Strauss, G., and Sayless, L.R. Personal. (1960). *The Human Problems of Management.* New York : Prentice – Hill.

Zaleznik, Arbraham. (1958). *Motivation : Productivity and Satisfaction of Work.* New York : McGraw – Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

1. ชื่อ – สกุล ดร.ทองอยู่ แก้วไทรฮะ
   ตำแหน่ง รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
   สถานที่ทำงาน กระทรวงศึกษาธิการ

2. ชื่อ – สกุล ดร.อรรณพ โพธิสุข
   ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
   สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. ชื่อ – สกุล ดร.ราชันย์ บุญธิมา
   ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา
   สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู โดยมีความมุ่งหมายของการทำวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู ในสี่ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการ โดยรวมและรายด้าน ในสี่ด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพสมรส วุฒิทางการศึกษา ระดับตำแหน่ง และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ

2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับให้ข้าราชการครูได้กรุณาพิจารณาตอบข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู มี 50 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู

3. คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน และต่อการปฏิบัติงานของท่าน จึงขอให้ท่านได้กรุณาให้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง และโปรดตอบทุกข้อ

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ โดยเขียนเครื่องหมาย / ลงในวงเล็บ ( ) ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
   ( ) ชาย
   ( ) หญิง
2. สถานภาพสมรส
   ( ) โสด
   ( ) สมรส
   ( ) หม้าย /หย่า
3. คุณวุฒิทางการศึกษา
   ( ) ปริญญาตรี
   ( ) ปริญญาโท
   ( ) ปริญญาเอก
4. ระดับตำแหน่ง
   ( ) อาจารย์ 2 หรือต่ำกว่า
   ( ) อาจารย์ 3 หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์
   ( ) อาจารย์ 3 ระดับ 9 หรือรองศาสตราจารย์ขึ้นไป
5. จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ
   ( ) ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ
   ( ) มีผู้อยู่ในอุปการะ 1 – 2 คน
   ( ) มีผู้อยู่ในอุปการะ 3 คน ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความทีละข้อโดยละเอียด แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ต่อไปนี้ว่ามีความเหมาะสมในลักษณะใด					
	ด้านเศรษฐกิจ					
1.	การจัดบริการให้ข้าราชการครูได้กู้ยืมเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนโดยเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำ					
2.	การจัดบริการกู้ยืมเงินเพื่อที่อยู่อาศัยสำหรับข้าราชการครูที่มีรายได้น้อย					
3.	การจัดทุนการศึกษาสำหรับบุตรข้าราชการครู ทุกปีการศึกษา					
4.	การจัดบริการในด้านต่าง ๆ ของสหกรณ์ออมทรัพย์					
5.	การจ่ายเงินพิเศษให้ข้าราชการครูที่ตั้งใจปฏิบัติงาน ทำงานดีเด่น หรือได้รับการยกย่องให้เป็นครูดีเด่น					
6.	การจัดของที่ระลึก หรือเกียรติบัตรมอบให้ข้าราชการครูที่เกษียณอายุราชการหรือลาออกจากราชการ					
7.	การจัดอาหารและเครื่องดื่มบริการฟรีทุกครั้งในกรณีปฏิบัติงานพิเศษ เช่น งานสอบคัดเลือกนักศึกษา งานพระราชทานปริญญา เป็นต้น					
8.	การจัดสรรเงินช่วยกรณีข้าราชการครูประสบอัคคีภัยหรือภัยธรรมชาติ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	การจัดเงินช่วยเหลือค่าทำศพกรณีบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตรของข้าราชการครูเสียชีวิต					
10.	การจัดบริการรถรับส่งระหว่างที่พัก – ที่ทำงาน					
11.	การอำนวยความสะดวกด้านสถานที่ของสถานศึกษา เช่น จัดพิธีมงคลสมรสโดยเสียค่าใช้จ่ายเฉพาะค่าน้ำค่าไฟและค่าทำความสะอาด เท่านั้น					
12.	การร่วมมือกับองค์กรหรือร้านค้าจัดจำหน่ายสินค้าเงินผ่อน เช่น รถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้าเครื่องอุปโภคบริโภค					
	<u>ด้านการศึกษา</u>					
13.	การส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ					
14.	การจัดอบรมความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน					
15.	การจัดอบรมให้ข้าราชการครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น					
16.	การให้ทุนสนับสนุนในการทำผลงานทางวิชาการ ในรูปของการให้บริการด้านเอกสาร เช่น การจัดพิมพ์การจัดทำรูปเล่ม เป็นต้น					
17.	การจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ข้าราชการครูควรทราบ					
18.	การส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูเป็นวิทยากรและผู้นำทางวิชาการ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19.	การส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีโอกาสศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มความรู้					
20.	การจัดอบรมภาษาต่างประเทศ					
21.	การจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ					
22.	การจัดให้มีห้องสมุดสำหรับการศึกษาค้นคว้า					
23.	การจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
24.	การจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา					
	<u>ด้านสุขภาพอนามัย</u>					
25.	การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูในสถาบันและนอกสถาบัน					
26.	การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีปีละครั้ง					
27.	การจัดให้มีการประกันชีวิตอุบัติเหตุหมู่เป็นรายปี ในราคาต่ำกว่าราคาปกติ					
28.	การจัดสถานที่ สวนหย่อม และ พื้นที่อื่น ๆ ให้สะอาดเรียบร้อย อยู่เสมอ					
29.	การจัดให้มีกิจกรรม 5ส เพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมากขึ้น					
30.	การจัดให้มีห้องพยาบาล เวชภัณฑ์ยา สำหรับข้าราชการครู					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
31.	การจัดให้มีแพทย์และพยาบาลมาบริการตรวจ และรักษาพยาบาลแก่ข้าราชการครู					
32.	ความสะดวกรวดเร็วของการเบิกค่ารักษาพยาบาล					
33.	การจัดห้องทำงานครูให้เหมาะสม ไม่แออัด					
34.	การจัดน้ำดื่มสะอาดไว้อย่างเพียงพอ					
35.	การจัดที่รับประทานอาหารเฉพาะสำหรับข้าราชการครู					
36.	การควบคุมคุณภาพอาหารให้สะอาด ถูกสุขอนามัย และมีคุณค่าทางโภชนาการ					
37.	การจัดให้มีห้องสุขาเฉพาะข้าราชการครู และดูแลรักษาความสะอาดสม่ำเสมอ					
38.	การจัดอบรมความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพหลังเกษียณอายุราชการ					
	<u>ด้านนันทนาการ</u>					
39.	การจัดกิจกรรมให้ข้าราชการครูทำบุญตักบาตรในวันพระ					
40.	การจัดกิจกรรมฟังธรรมะ เพื่อส่งเสริมจริยธรรม และคุณธรรมให้กับข้าราชการครู					
41.	การจัดกิจกรรมให้ข้าราชการครูร่วมกับหน่วยงานทางสังคมทำประโยชน์ต่อส่วนรวม เช่น เลี้ยงอาหารเด็กกำพร้า					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
42.	การจัดโครงการส่งเสริมสนับสนุนการออกกำลังกาย เช่น การเต้นแอโรบิค ลีลาศ เป็นต้น					
43.	การจัดกิจกรรมให้ข้าราชการครูทัศนศึกษาภายในประเทศหรือต่างประเทศ โดยเสียค่าใช้จ่ายในราคาต่ำกว่าราคาปกติหรือการผ่อนชำระ					
44.	การจัดกิจกรรมพาบุตร หลาน ข้าราชการครู ไปเที่ยวสวนสนุก โดยเสียค่าใช้จ่ายในราคาต่ำกว่าราคาปกติ					
45.	การจัดกิจกรรมรื่นเริง เลี้ยงอาหารข้าราชการครู เนื่องในโอกาสวันสำคัญ เช่น วันขึ้นปีใหม่ เป็นต้น					
46.	การจัดให้ข้าราชการครูได้ชมกิจกรรมการแสดงของนักศึกษาในเทศกาลต่าง ๆ					
47.	การจัดให้ข้าราชการครูมีกลุ่มทำกิจกรรม เช่น กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์ กลุ่มสะสมแสตมป์ กลุ่มสวนพฤกษศาสตร์ เป็นต้น					
48.	การจัดให้ข้าราชการครูเที่ยวชมแหล่งศิลปวัฒนธรรมของไทย					
49.	การจัดให้มีสโมสรสำหรับข้าราชการครูเพื่อพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน					
50.	การจัดของขวัญเพื่อมอบให้ข้าราชการครูในโอกาสพิเศษ เช่น งานมงคลสมรส หรือคลอดบุตร เป็นต้น					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ

ด้านเศรษฐกิจ.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการศึกษา.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านสุขภาพอนามัย.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านนันทนาการ.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ

ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	4.41	26	6.11
2	4.41	27	7.71
3	4.88	28	5.56
4	4.88	29	4.50
5	2.90	30	5.64
6	3.67	31	5.41
7	4.80	32	4.41
8	5.68	33	4.75
9	4.24	34	6.06
10	6.74	35	6.22
11	3.77	36	7.86
12	5.67	37	5.78
13	3.36	38	8.37
14	4.70	39	4.90
15	6.39	40	5.61
16	4.72	41	4.99
17	5.10	42	5.28
18	4.67	43	5.69
19	6.39	44	9.80
20	7.74	45	6.18
21	3.98	46	5.10
22	2.68	47	5.55
23	5.31	48	5.94
24	5.52	49	6.78
25	5.73	50	6.27

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายปัญญา ยิ้มสินสมบูรณ์
วัน เดือน ปี เกิด	15 ตุลาคม 2507
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่	101/40 หมู่ 4 ถนน บางกรวย – ไทรน้อย ตำบล โสนลอย อำเภอ บางบัวทอง จังหวัด นนทบุรี
ที่ทำงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 319 วังจันทรเกษม ถนนราชดำเนินนอก เขต ดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2523 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดรางบัว พ.ศ. 2525 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพิษณุโลกพิทยาคม พ.ศ. 2529 ปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต(ศึกษาศาสตร์-พลศึกษา) (วท.บ.) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2546 ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ