

ความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์
วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวบรรณากรณ์ อมรพรสิน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา
พฤษภาคม 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์
วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและ
บุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวบรรณารักษ์ อมรพรสิน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา

พฤษภาคม 2545

บรรณาการณ อมรพรสิน. (2545). ความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
ของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากร
ทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์.

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความต้องการและเปรียบเทียบ
การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ตามแนวทางการปฏิรูปครูและ
บุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสี่ด้าน คือ ด้านการยกระดับคุณภาพ
ชีวิตครู ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการ
ปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี
ทั้งหมด ในปีการศึกษา 2544 จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่าห้าระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และ
ทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Tukey Kramer test ผลการวิจัย พบว่า

1. อาจารย์มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล โดยรวม
ทุกด้านและในแต่ละด้าน คือ ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู ด้านการส่งเสริมขวัญ
และกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการ
อื่นๆ อยู่ในระดับมาก

2. อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน อายุต่างกัน และรายได้ต่างกัน
มีความต้องการโดยรวมทุกด้านและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติ ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการโดยรวมทุกด้านและในแต่ละ
ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอาจารย์ที่มีประสบการณ์
การทำงานต่างกัน มีความต้องการโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีความต้องการด้านการ
ยกระดับคุณภาพชีวิตครู และด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ประสบการณ์การทำงาน
ต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าประสบการณ์ การทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์
การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการแตกต่างกับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี
โดยประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูงกว่าประสบการณ์การทำงาน
มากกว่า 10 ปี

THE NEED OF THE TEACHER'S WELFARE AND BENEFIT
ORGANIZING IN THONBURI COMMERCIAL COLLEGE UNDER
TEACHER REFORMS OF THE MINISTRY OF EDUCATION

AN ABSTRACT
BY
MISS BANNAKORN AMORNPORNSIN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Business Education
at Srinakharinwirot University

May 2002

Bannakorn Amornpornsin. (2002). *The need of the teacher's welfare and benefit organizing in thonburi commercial college under teacher reforms of the ministry of education*. Master Project, M.Ed. (Business Education). Bangkok : Graduate School, Srinakarinwirot University. Advisor : Assoc. Prof. Dr. Boonchird Pinyoanuntapong.

The purposes of this research were to study and compare the need of the teacher's welfare and benefit organizing in Thonburi commercial college under teacher reforms of the ministry of education. The teacher related to four main aspects : teachers life quality improvement, moral and mental support, profession stability, and salary and other welfare services improvement.

The samples consisted of 123 population teachers from Phanijayakarn Thonburi College of the academic year 2001 and administered the questionair surveys. The questionair is a five-level rating scale. The statistical appraisal in terms of percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variances. The Tukey method was used to compare the two average scores .

The findings were as follows :

1) The teachers needed welfare services in each category and on the whole including ; teachers life quality improvement, moral and mental support, profession stability, and salary and other welfare services improvement at "much" level.

2) The teachers with difference marital status, ages and salary had needs in each category and on the whole with no statistical significance. In addition the teachers with difference educational background and work experience had needs in each category and on the whole with statistical significance at level .05. When considering each area, the researcher found that teachers needed teachers life quality improvement differently from moral and mental support with statistical significance at level .05. When tested in pairs, the researcher found that teachers with work experience less than five years had much needs than those with work experience 5-10 years. Teachers with work experience less than five years had needs differently from those with work experience more than 10 years and Teachers with work experience less than five years had much needs than those with work experience more than 10 years

สารนิพนธ์นี้ได้รับทุนจากภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
โครงการสนับสนุนทุนในการทำสารนิพนธ์ของนิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา วิชาเอกธุรกิจศึกษา
เงินงบประมาณระดับบัณฑิตศึกษา ภาคพิเศษ ประจำปีงบประมาณ 2544
ประเภทโครงการอื่น ๆ หมดเงินอุดหนุน

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ปิญโญนนตพงษ์)

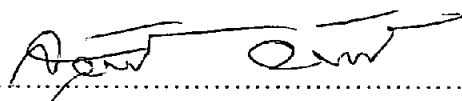
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีย์ ลิมไทย)

คณะกรรมการสอบ


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ปิญโญนนตพงษ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีย์ ลิมไทย)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กวี วรกวิน)
วันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้โดยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลิ้มไทย กรรมการ และรองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ กรรมการ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.วิเชียร เกตุสิงห์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช และ อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้คำแนะนำต่างๆ ในการสร้างและตรวจคุณภาพ เครื่องมือ ทำให้การวิจัยครั้งนี้ลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ ที่ได้พิจารณาจัดสรรทุน โครงการสนับสนุนทุนในการทำสารนิพนธ์ของนิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา วิชาเอกธุรกิจศึกษา จากเงินงบประมาณระดับบัณฑิตศึกษา ภาคพิเศษ ประจำปีงบประมาณ 2544 ประเภทโครงการ อื่นๆ หมดเงินอุดหนุนจำนวน 10,000 บาท (หนึ่งหมื่นบาทถ้วน) ให้ผู้วิจัยเพื่อสนับสนุนในการ จัดทำสารนิพนธ์ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

ขอกราบขอบพระคุณคุณอาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ที่กรุณาให้ ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบคุณเจ้าของผลงานทุกท่านที่อ้างอิงไว้ในบรรณานุกรม ขอขอบคุณคุณอาจารย์ ห้วหน้างาน เพื่อนร่วมงาน คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบุรี เพื่อนร่วมรุ่นทุกท่าน รวมทั้ง ผู้ให้ความช่วยเหลืออีกหลายท่านที่ได้เอื้อนนำม ณ ที่นี้ ที่ได้แสดงความห่วงใย ให้กำลังใจ และ ให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน แก่ผู้วิจัยในการทำวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ญาติพี่น้อง ที่อยู่เบื้องหลัง ความสำเร็จ และเป็นกำลังใจตลอดมา

บรรณาการณ อมรพรสิน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย.....	3
ความสำคัญของการศึกษาวิจัย.....	3
ขอบเขตของการศึกษาวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมติฐานในการศึกษาวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
การปฏิรูปการศึกษา.....	8
วัตถุประสงค์ของการพัฒนาการศึกษา.....	8
นโยบายการพัฒนาการศึกษา.....	8
ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์.....	13
แนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล.....	14
แนวทางในการปฏิรูปสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครู.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	28
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	28
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	50
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	50
ขอบเขตของการศึกษาวิจัย.....	50
สมมติฐานของการวิจัย.....	50
วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สรุปผลการศึกษาวิจัย.....	51
อภิปรายผล.....	53
ข้อเสนอแนะ.....	55
บรรณานุกรม.....	57
ภาคผนวก.....	63
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	74

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน.....	36
2	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน.....	37
3	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู เป็นรายข้อ	38
4	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เป็นรายข้อ	39
5	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านความมั่นคงในวิชาชีพครู เป็นรายข้อ.....	40
6	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ เป็นรายข้อ...	41
7	การเปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	42
8	การเปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน จำแนกตามอายุ.....	43

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

9	การเปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและ บุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายด้านและ รวมทุกด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	44
10	การเปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและ บุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายด้านและ รวมทุกด้าน จำแนกตามรายได้.....	45
11	การเปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและ บุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายด้านและรวม ทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	46
12	การทดสอบความแตกต่างของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูป ครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการยกระดับ คุณภาพชีวิตครู เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	47
13	การทดสอบความแตกต่างของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูป ครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการส่งเสริม ขวัญและกำลังใจ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	48
14	การทดสอบความแตกต่างของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูป ครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมทุกด้าน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	49

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การให้บริการสวัสดิการแก่บุคลากรในองค์กร เป็นนโยบายหนึ่งในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับองค์กร หากองค์กรใดมีรูปแบบการดำเนินงานที่มุ่งให้ประโยชน์แก่กัลยาณมิตรต่างๆ แก่บุคลากรอย่างแท้จริงด้วยแล้ว สวัสดิการที่จัดย่อมเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ และการที่จะให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจในระยะยาวได้นั้น องค์กรต้องมีปัจจัยนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง สวัสดิการและประโยชน์แก่กัลยาณมิตรต่างๆ จึงเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดกำลังใจในการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (ประยูร เทียมทะนง. 2538 : 1) นอกจากนี้ สวัสดิการยังสามารถจัดปัญหาด้านเศรษฐกิจและผ่อนคลายความกังวลเกี่ยวกับภาระต่างๆ ของบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2537 : 3) องค์กรจึงจำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรของตน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และลดการขาดงาน ลางานและเปลี่ยนงาน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมอุตสาหกรรม การเรียนการสอนวิชาชีพทางด้านพาณิชยกรรมเริ่มมีบทบาทขึ้น เพราะเป็นวิชาชีพหนึ่งที่เปิดสอนเพื่อมุ่งผลิตกำลังคนเข้าไปประกอบอาชีพมากกว่าผลิตกำลังคนเพื่อเข้าสู่การศึกา (อภิชาติ เมฆบังวัน. 2540 : 1) การจัดการศึกษาวิชาชีพจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนระดับกลางเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน ครูผู้สอนวิชาชีพจึงควรมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ซึ่งมีคุณธรรม จริยธรรมและมีวินัย ซึ่งจะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ดังที่ยนต์ ชุ่มจิต (2535 : 263-27) ได้จัดบทบาทของครูไว้ 3 ประการ คือ ก่อนทำการสอนต้องเตรียมการสอน เตรียมความพร้อมของผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ระหว่างทำการสอนต้องหาเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์มาช่วยทำการสอน สังเกตพฤติกรรม การรับรู้ของผู้เรียน และครูต้องมีความสามารถที่จะนำผลการสอนไปประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี

การที่ครูจะมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพได้นั้น ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ทั้งกายและใจ การให้การบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ครูนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น วิธีการหนึ่งที่จะช่วยบำรุงขวัญและกำลังใจให้ครูได้ ก็คือการจัดสวัสดิการและประโยชน์แก่กัลยาณมิตรที่ดีและเพียงพอ อย่างไรก็ตาม ผู้ที่มีความรู้ความสามารถส่วนใหญ่ที่สำเร็จจากสถาบันผลิตครู แต่ไม่ต้องการเป็นครูเพราะมีทัศนคติที่ว่า อาชีพครูไม่มีหลักประกันความก้าวหน้า ครูถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มอาชีพที่มีรายได้ต่ำ ครูต้องทำงานพิเศษเพื่อเพิ่มรายได้ นอกจากนั้น สุขภาพอนามัยของครูก็ไม่ค่อยได้รับการเหลียวแล ส่วนการยกระดับคุณภาพชีวิตครูด้วยการจัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทางวิชาชีพครูก็ยังจัดไม่ตรงกับความต้องการ

ของครู การจัดอบรมบางประเภท ครูต้องออกค่าใช้จ่ายเอง และการจัดอบรมเพื่อสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการก็มีน้อย ขณะที่จำนวนครูในแต่ละปีต้องการเข้ารับการอบรมมีมากกว่าอัตราที่กำหนดไว้ จากข้อมูลดังกล่าว จึงเป็นเหตุให้ประเทศไทยเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนครู แต่ถ้ามหาครูได้รับเงินเดือน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เพิ่มขึ้น ปัญหาการขาดแคลนครูคงผ่อนคลายลงไป (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กองวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครู. 2540 : 2)

จากปัญหาดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเป็นกระทรวงหลักในการจัดการศึกษาของประเทศ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาการศึกษาของชาติ โดยทำการปฏิรูปการศึกษา ซึ่ง “การปฏิรูปการศึกษา” ของกระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง การปรับปรุงการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการเลือกสรรเปลี่ยนแปลงและเพิ่มเติมแนวทางการดำเนินงานที่มีอยู่เดิมด้วยความคาดหวังว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่เดิมให้เบาบางลงหรือหมดไป และสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุความเป็นเลิศทางการศึกษาในปี 2550 โดยมีแนวทางการดำเนินงาน 4 ด้าน คือการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครู กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ

กรมอาชีวศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น ด้าน การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปดังกล่าว การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า มีความสำคัญมากที่สุด เพราะการปฏิรูปการศึกษาจะไม่สำเร็จ หากไม่ปฏิรูปครู จึงถือเป็นภารกิจสำคัญของกรมอาชีวศึกษาที่จะต้องนำนโยบายการปฏิรูปไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้กำหนดมาตรการตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครู การประเมินความก้าวหน้าของครู การเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะ การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู การพัฒนากลไกในการเลือกสรรบุคคลเข้าเรียนในสถาบันผลิตครู และการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรการด้านการปฏิรูปสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครู ถือเป็นมาตรการในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างความมั่นคงให้กับครู ตลอดจนเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับครูอีกด้วย จากผลงานวิจัยของสมน อมรวิวัฒน์ (2540 : 12-13) เรื่องบทบาทครู พบว่า ครูมี 2 บทบาทคือ บทบาทที่สังคมคาดหวังกับบทบาทที่เป็นจริงที่ครูปฏิบัติ สังคมได้กำหนดบทบาทของครู ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดบทบาทของครู และผู้บริหารได้กำหนดบทบาทของครู โดยไม่ได้ถามครูว่าในสภาพที่แท้จริงของครูนั้น

เป็นอย่างไร ดังนั้น เวลาคิดถึงการพัฒนาครู ขอให้คิดถึงบทบาทที่คาดหวัง ขอให้คิดถึงบทบาทที่เป็นจริงของครู คิดถึงความต้องการของครู ขอให้เข้าใจครูอย่างแท้จริง และมุ่งแก้ไขให้ตรงประเด็น

ในส่วน of วิทยาลัยพัฒนการชนบุรี สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา สวัสดิการที่ครูได้รับนั้น เป็นสวัสดิการที่รัฐและผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ การจัดสวัสดิการแต่ละประเภท ในทางปฏิบัติมักจะมี ความเหลื่อมล้ำในการให้บริการ ดังนั้น หากสวัสดิการที่จัดให้ นั้นเพียงพอและสามารถตอบสนองความต้องการของครูอย่างแท้จริงได้ ก็จะทำให้ครูมีสุขภาพจิตดี มีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเลือกศึกษาจากวิทยาลัยพัฒนการชนบุรี เนื่องจากเป็นสถานศึกษานำร่อง ในโครงการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา รายได้และประสบการณ์การทำงาน

ความสำคัญของการศึกษาวิจัย

1. ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและดำเนินการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้เหมาะสมกับทรัพยากรและสอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ในวิทยาลัยพัฒนการชนบุรี
2. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่อาจารย์ และนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ที่อยู่ในวิทยาลัยพัฒนการชนบุรีเท่านั้น โดยมีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีทั้งหมด ที่ปฏิบัติงานสอน ปีการศึกษา 2544 จำนวน 123 คน

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1) โสด
- 2) สมรส

1.2 อายุ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) ต่ำกว่า 35 ปี
- 2) 35-45 ปี
- 3) มากกว่า 45 ปี

1.3 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 รายได้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 2) 10,000-15,000 บาท
- 3) มากกว่า 15,000 บาท

1.5 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) 5-10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรตาม

ตัวแปรตามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สภาพที่ประสงค์จะให้เกิดขึ้น ในวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี เกี่ยวกับผลประโยชน์หรือบริการและกิจกรรมใดๆ ที่รัฐและวิทยาลัย จัดให้ครูเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจแก่ครู เพื่อให้ครูได้อยู่อย่างเป็นสุขกาย สุขใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะทำการศึกษา ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ

2. การยกระดับคุณภาพชีวิตครู หมายถึง การปรับสภาพความเป็นอยู่ของครูให้ดีขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการสนับสนุนให้ครูทำวิจัย

3. การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ หมายถึง การสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจให้ครู ได้แก่ การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้ครูผู้มีผลงานดีเด่น การคัดเลือกครูดีเด่น ครูต้นแบบ ในสถานศึกษา และการพิจารณาความดีความชอบ

4. ความมั่นคงในอาชีพครู หมายถึง สภาพความพึงพอใจที่มีต่ออาชีพครูว่าสามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขตลอดไป เป็นบริการที่จัดขึ้นในรูปของประโยชน์ตอบแทนที่ให้ความมั่นคงแก่ครู ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ เงินจ่ายทดแทนกรณีต่างๆ เงินช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร การสร้างที่พักอาศัยให้ครู และการประกันชีวิต

5. การปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ หมายถึง การปรับปรุงจำนวนเงินที่ครูได้รับเป็นการตอบแทนการทำงานในอัตราที่สูงขึ้น ถือเกณฑ์การเหมาจ่ายเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำ และผลประโยชน์ การบริการต่างๆที่หน่วยงานจัดให้แก่ครู ได้แก่ การเพิ่มขึ้นเงินเดือน และการจัดงบประมาณพิเศษให้ครูได้ทัศนศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. อาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรีที่มีสถานภาพต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครูทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน

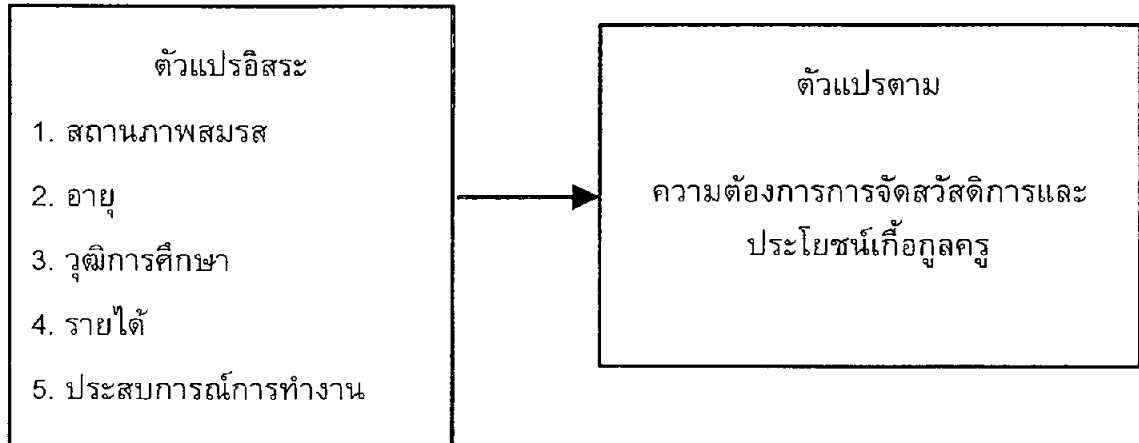
2. อาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรีที่มีอายุต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครูทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน

3. อาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรีที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครูทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน

4. อาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรีที่มีรายได้ต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครูทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน

5. อาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครูทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การปฏิรูปการศึกษา
2. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์
3. แนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
 - 3.1 ความหมายของสวัสดิการ
 - 3.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการจัดสวัสดิการ
 - 3.3 วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ
 - 3.4 หลักการจัดสวัสดิการ
 - 3.5 ประเภทของสวัสดิการ
 - 3.6 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
 - 3.7 ที่มาของสวัสดิการ
 - 3.8 วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีกับการจัดสวัสดิการ
4. แนวทางการปฏิรูปสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครูของกระทรวงศึกษาธิการ
 - 4.1 การยกระดับคุณภาพชีวิตครู
 - 4.2 การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ
 - 4.3 ความมั่นคงในอาชีพครู
 - 4.4 การปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การปฏิรูปการศึกษา

การจัดการศึกษาที่ดี คือ การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในแต่ละยุค การจัดการศึกษาของประเทศไทยจึงจำเป็นต้องได้รับการปฏิรูป เพื่อพัฒนาคนไทยให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้มีผู้ให้ความหมายของการปฏิรูปการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

ประเวศ วะสี (2539 : 2-3) ได้ให้ความหมายของการปฏิรูปการศึกษาหรือการยกเครื่องทางปัญญาว่า “การสร้างความเข้มแข็งทางปัญญาในทุกส่วนของสังคมอย่างก้าวกระโดดอย่างรวดเร็ว” โดยหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาไทยนั้นอยู่ที่ “การปฏิรูปความคิด”

ศิลปพนธ์ เกตุทัต (2539 : 76) ได้ให้ความหมายว่า “การปฏิรูปการศึกษาเป็นการจัดระบบการศึกษาใหม่ทั้งระบบ”

กระทรวงศึกษาธิการ (2539 : 1) ได้ให้ความหมายของการปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า “การปรับปรุงการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการเลือกสรรเปลี่ยนแปลง และเพิ่มเติม แนวทางการดำเนินงานที่มีอยู่เดิมด้วยความคาดหวังว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่เดิมให้เบาบางลงหรือหมดไป และสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุถึงจุดหมาย ความเป็นเลิศทางการศึกษาในปี 2550”

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาการศึกษา

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้กำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาการศึกษาไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อขยายและยกระดับความรู้พื้นฐานของประชาชนทั้งมวลให้กว้างขวางและสูงขึ้นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
2. เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคล ชุมชนและประเทศ ให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
3. เพื่อให้การศึกษาไทยสร้างศักยภาพของประเทศในการพึ่งพาตนเองและสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงของเศรษฐกิจไทยในประชาคมโลก บนพื้นฐานแห่งความเป็นไทย

นโยบายการพัฒนาการศึกษา

การจัดการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีนโยบายที่ชัดเจน และเพื่อให้การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาการศึกษาเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. เร่งขยายและยกระดับความรู้พื้นฐานของประชาชนทั้งมวล มุ่งให้ประชาชนเข้าถึง การศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพอย่างกว้างขวางเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
2. ปฏิรูประบบการเรียนรู้การสอน มุ่งปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนให้เอื้อต่อ การพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพตามจุดประสงค์ของแต่ละระดับและ ประเภทของการศึกษา โดยมีพื้นฐานความรู้ความสามารถและทักษะพื้นฐานที่ดีและเข้มแข็งพอ ที่จะออกไปประกอบอาชีพ หรือศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ใฝ่การเรียนรู้ มีระเบียบวินัยและมีคุณธรรมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม
3. ปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู มุ่งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการผลิต การฝึกอบรม และการพัฒนาครูประจำการให้ครูมีศักยภาพเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้และอบรมสั่งสอน ผู้เรียนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข รวมทั้งพัฒนา วิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นที่ยอมรับและยกย่องในสังคม โดยสร้างและปรับปัจจัยแวดล้อม ต่างๆ ที่เกื้อหนุนต่อการประกอบวิชาชีพครู

4. เร่งผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและสูง มุ่งสร้างศักยภาพของประเทศในการพึ่งพาตนเองและสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงของเศรษฐกิจไทยในประชาคมโลกบนพื้นฐานแห่งความเป็นไทย

5. ปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษา มุ่งปรับเปลี่ยนแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการของรัฐใหม่ เพื่อให้การจัดการศึกษามีอิสระและเสรีมากขึ้น ปรับเปลี่ยนการตัดสินใจจากกรมในส่วนกลาง เป็นการตัดสินใจในพื้นที่ทุกส่วนของสังคมตั้งแต่ประชาชนและองค์กรภาครัฐ มีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพ มีรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย มีการจัดการศึกษาที่ได้คุณภาพ และสร้างความเป็นธรรมแก่คนในสังคมมากขึ้น สามารถสนองตอบความต้องการของบุคคล สังคมและประเทศได้อย่างรวดเร็วตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 2)

วัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษา

ประเวศ วะสี (2539 : 9) ได้กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษามีวัตถุประสงค์ และมีการปฏิรูป ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เป็นการศึกษาเพื่อคนทั้งมวล (Education For All)
2. สังคมทั้งมวลเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All For Education)
3. เป็นการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาทั้งมวล (Education For All Problems)

การปฏิรูป

1. ปฏิรูประบบการศึกษา
2. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้
3. ปฏิรูปการจัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า...“เพื่อสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้” ให้เกิดขึ้น โดยผู้ที่ผ่านการศึกษาแต่ละคนจะมีความสามารถและมีคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญคือเป็นผู้มีสุขภาพพลานามัยดีทั้งท่วงร่างกายและจิตใจ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิด เป็นผู้ใฝ่รู้และแสวงหาความรู้ เป็นผู้มีความสามารถในทางวิชาการและวิชาชีพ เป็นผู้มีความรับผิดชอบ เสียสละและอดทน สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมไทย ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานทางวัฒนธรรมไทยและความเหมาะสมของการศึกษาแต่ละระดับ

สรุปได้ว่า การปฏิรูปการศึกษามีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเป็นคนดี มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าวจะต้องมีการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทางปฏิรูปการศึกษาไว้ 4 ด้าน ซึ่งในแต่ละด้านได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ดังนี้

1. การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา โดยเร่งรัดให้โรงเรียนและสถานศึกษาจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานทัดเทียมกันและให้กระจายการจัดบริการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ โดย

1.1 จัดทำแผนที่ตั้งสถานศึกษา (School Mapping)

1.2 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานพื้นฐานในด้านการจัดบรรยากาศการเรียนการสอน อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การเรียนการสอน และด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม

1.3 ให้โรงเรียนและสถานศึกษาที่มีอยู่เดิมและที่สร้างขึ้นใหม่มีผังแม่บทอย่างเต็มรูปแบบ โดยมีการออกแบบการจัดสร้างอาคารเรียน การจัดสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นและมรดกศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

1.4 กระจายอำนาจในการกำหนดนโยบายและการบริหารโรงเรียนและสถานศึกษา โดยให้ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1.5 ให้มีองค์กรติดตามประเมินผล ทำหน้าที่กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานและประเมินมาตรฐานสถานศึกษาทั้งด้านปริมาณ คุณภาพและประสิทธิภาพ

2. การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเร่งระบบการผลิต การสรรหา และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดย

2.1 สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครูให้มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง

2.2 การประเมินความก้าวหน้าของครู ที่เน้นประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน คุณภาพของผู้เรียน และการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

2.3 การให้ครูมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยในทุก 2 ปี ครูต้องผ่านการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ทั้งการอบรมของกระทรวงศึกษาธิการ กรมต้นสังกัด หรือสถาบันอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีวุฒิบัตรรับรอง ตลอดจนการประชุมสัมมนาหรือการพัฒนาตนเองในรูปแบบอื่นๆ โดยให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่และเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานของครู

2.4 ให้ครูเลือกแผนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความรู้ได้ตลอดชีวิต

2.5 ให้ครูที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการสามารถทำการสอนในสถานศึกษาทั้งในและนอกสังกัดได้มากกว่าหนึ่งแห่ง โดยนับรวมเป็นส่วนหนึ่งของผลงานครู สำหรับการบรรจุครูใหม่ให้นำประสบการณ์ของครูมาพิจารณาประกอบในการกำหนดเงินเดือน

2.6 เปิดโอกาสให้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูชาวบ้าน ผู้เกษียณอายุราชการและผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชนและส่วนราชการต่างๆ มาสอนในสถานศึกษา โดยมีค่าตอบแทนให้ตามความเหมาะสม

2.7 แก้ปัญหาการขาดแคลนครู โดยการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา การเกลี้ยอัตรากำลังครูและการลดจำนวนครูช่วยราชการ สำหรับครูผู้สอนวิชาที่ขาดแคลนให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

2.8 ปรับรื้อระบบการกำหนดตำแหน่งครูในสถานศึกษา เพื่อจำแนกความก้าวหน้าในสายงาน

2.9 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยให้คุรุสภา คณะกรรมการข้าราชการครูและสถาบันผลิตครู ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องและให้มีมาตรการพัฒนาวิชาชีพครู โดยกำหนดให้มีใบประกอบวิชาชีพครู

2.10 การปฏิรูปสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครู เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตครู ส่งเสริมขวัญกำลังใจและความมั่นคงในอาชีพให้กับครู รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆของครู โดยมุ่งส่งเสริมและสนับสนุนครูที่สอนหลายชั้นเป็นพิเศษ

2.11 พัฒนาระบบการเลือกสรรบุคคลเข้าเรียนในสถาบันผลิตครู พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน โดยให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2.12 เร่งพัฒนานักบริหารการศึกษา โดยการเพิ่มพูนแนวคิด ความรู้ ทักษะการบริหารและการจัดการ เพื่อให้สามารถพัฒนาโรงเรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3. การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน โดยเร่งปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดย

3.1 จัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อปลูกฝังให้เยาวชนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษา

3.2 จัดประสบการณ์การเตรียมความพร้อม จัดทำหลักสูตรภายใต้หลักการ ดังนี้

3.2.1 สร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข

3.2.2 จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดอย่างเป็นระบบและเน้นการปฏิบัติมากกว่าการท่องจำ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ เพื่อเป็นฐานการเรียนรู้ในโลกแห่งอนาคต

3.2.3 ให้ผู้เรียนได้รู้จักธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

3.2.4 ให้ผู้เรียนนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากครอบครัว ชุมชนมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนตามหลักสูตร

3.2.5 กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานในการเรียนรู้ของผู้เรียนและสนับสนุนสถานศึกษาสามารถพัฒนาและเพิ่มเติมมาตรฐานขั้นพื้นฐานตามความต้องการและความเหมาะสม

3.2.6 ให้ประชาชนมีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรและกำหนดแบบเรียนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

3.3 ปรับปรุงหลักสูตรวิชาชีพครูในสถาบันการผลิตครูให้มีเนื้อหาวิชาชีพครูมากขึ้น เพื่อมุ่งเน้นคุณภาพผู้ที่ออกไปประกอบวิชาชีพครู

3.4 ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนารูปแบบเทคโนโลยี นวัตกรรมการเรียนการสอนและห้องสมุด รวมทั้งสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน

3.5 ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายและมีความยืดหยุ่น และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถหารายได้ระหว่างเรียน

3.6 เร่งรัดการจัดการเรียนการสอนประชาธิปไตยให้บังเกิดผล โดยการพัฒนาและส่งเสริมประชาธิปไตยแบบยั่งยืน เพื่อเป็นแบบอย่างและเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.7 ปฏิรูปการวัดผลให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยเน้นพฤติกรรม การแสดงออกของผู้เรียน และใช้ผลการประเมินในการพัฒนาผู้เรียนและกระบวนการเรียนการสอน

4. การปฏิรูประบบบริหารการศึกษา โดยมุ่งกระจายอำนาจเพื่อให้สถานศึกษามีอำนาจตัดสินใจในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ในท้องถิ่น ส่งเสริมและสนับสนุน การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน รวมถึงการกำหนดหน่วยงานหลักรับผิดชอบการจัดบริการ ทางการศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนในด้านการกิจ พื้นที่บริการ งบประมาณ และบุคลากร ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายวิชาชีพให้สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหลัก สายวิชาชีพรับผิดชอบ สำหรับระดับอุดมศึกษาให้สถานศึกษาสังกัดกรมพลศึกษา กรมอาชีวศึกษา กรมศิลปากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏจัดการศึกษาในระดับ อุดมศึกษา ตลอดจนให้สถานศึกษาเอกชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาเอกชนร่วมดำเนินการ ทั้งนี้ให้แต่ละหน่วยงานมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ประสานร่วมกับ ทบวงมหาวิทยาลัยด้วย

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นที่จะดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางที่ได้กำหนด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมี คุณภาพและประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม หากการดำเนินงานยังประสบปัญหาและอุปสรรค อาจมี ความจำเป็นต้องปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่อไป

2. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีวิจาร์ณญาณ มีความต้องการเพื่อการ ดำรงชีวิตให้อยู่รอดและมีความสุขในสังคม เสถียร เหลืออร่าม (2515 : 19) ได้กล่าวไว้ว่า “ความต้องการ” หมายถึง พฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมา และพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเป็น เพราะแรงผลักดันเป็นกำลังสำคัญที่แสดงออกของชีวิตจิตใจ ความต้องการอาจเกิดขึ้นได้ทั้งการ เรียนรู้ซึ่งหาขึ้นมาจากภายหลังและจากสิ่งที่เป็นมรดกที่เกี่ยวกับความต้องการทางชีววิทยา เป็นสิ่งที่ แสดงออกมาให้เห็นได้และเป็นสิ่งที่ซ่อนตัวอยู่ อรุณ รักธรรม (2527 : 67) อธิบายถึงความต้องการ

และความแตกต่างของมนุษย์ไว้ว่า เพราะความต้องการเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรนและทำทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการของตน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเข้าใจความต้องการของมนุษย์เพื่อจะได้บำบัดความต้องการเหล่านั้นได้ถูกต้อง ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์จึงเป็นทฤษฎีหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Maslow (สิริลักษณ์ ศิริรัตน์. 2535 : 23-26 ; อ้างอิงจาก Maslow.) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันได้ศึกษาถึงความต้องการของมนุษย์ สรุปได้ว่า การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเกิดจากความต้องการและเกิดจากความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนอง มาสโลว์ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ (A Theory of Human Motivation) โดยสรุปธรรมชาติของมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ

1. ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลา ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจที่สำคัญของพฤติกรรมอีกต่อไป
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงอย่างมีระเบียบ กล่าวคือ ลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) แบ่งเป็น 5 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์ที่จะทำให้ชีวิตอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น มนุษย์จำเป็นต้องไฝหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด และมนุษย์จะมีความต้องการสูงขึ้นทางจิตใจหรือความนึกคิดก็ต่อเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานเรียบร้อยแล้ว

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคมและความรัก (Love and Belonging Needs) หลังจากได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือความต้องการทางด้านสังคม คือความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ ต้องการคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นและต้องการได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อน อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะเข้าสมาคมหรือกลุ่มเพื่อนได้นั้นจะต้องเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคมนั้นด้วย ความต้องการในขั้นนี้จึงเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือหรือความต้องการอีโก้ (Esteem Needs of Ego Needs) เป็นความต้องการยกระดับตนเองให้สูงขึ้นเพื่อให้เป็นที่ยอมรับนับถือ ซึ่งมาจากผลงาน คุณงามความดี และการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ความต้องการอีโก้ (Ego) สามารถจูงใจมนุษย์ให้เกิดพฤติกรรมได้ต่อเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองเป็นที่น่าพอใจอยู่ในระดับต่ำ

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จ (Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตที่มนุษย์ทุกคนคาดหวังและปรารถนาที่จะกระทำให้เกิดผลสำเร็จ เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่มนุษย์มีพร้อมบริบูรณ์แล้วทุกอย่าง เช่นมีครอบครัวอบอุ่น มีหลักฐานมั่นคง ประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพ มีเกียรติยศชื่อเสียงดีเป็นที่รู้จักนับถือของบุคคลที่อยู่ในวงการอาชีพเดียวกัน และเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายในสังคม

ความต้องการดังกล่าว หากรัฐและองค์การสามารถสนองตอบบุคลากรในแต่ละขั้นตอนตามสมควรได้ ย่อมจะก่อให้เกิดแรงจูงใจต่อตัวบุคคลนั้นได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถและร่วมปฏิบัติงานให้กับองค์การเป็นเวลานานและต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นการดึงดูดบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถให้มาสมัครเป็นสมาชิกขององค์การด้วย มาตรการหนึ่งที่นิยมจัดกันอย่างแพร่หลายก็คือการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลนั่นเอง

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

3.1 ความหมายของสวัสดิการ มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

ปิญญู สาร (2517 : 387) กล่าวว่า สวัสดิการหมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร ทั้งในขณะที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักงานชั่วคราว และเมื่อพ้นจากหน้าที่ไปแล้ว เพื่อบำรุงขวัญให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจและมีความพึงพอใจต่อกับงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการอาจให้เป็นตัวเงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกสบายต่างๆ ก็ได้ แต่จะต้องจัดให้เป็นพิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัยและความสะดวกสบายต่างๆ การศึกษาหรือข่าวสาร การประกอบความรู้ ความมั่นคงทางการเงิน การพักผ่อน หรือสันทนาการ การให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาทั้งในด้านส่วนตัว ครอบครัวและการให้ผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 112) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งจะ使人งานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอน ในการดำรงชีวิตหรือให้ได้รับประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมีขวัญและกำลังใจ มีความพอใจ รักงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพ

อุทัย หิรัญโต (2530 : 200-201) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้อยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลต่อปัญหาทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

สุวรรณ เอมประดิษฐ์ (2535 : 487) ได้ให้ความหมายสวัสดิการไว้ว่า หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร เพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน สวัสดิการอาจเป็นรูปของเงินหรือบริการอื่นๆ ก็ได้

นอร์ทคอต (Northcott. 1956 : 63) กล่าวว่า บริการสวัสดิการ หมายถึง บริการและประโยชน์พิเศษต่างๆ ที่เป็นสิ่งทีนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ โดยปกติองค์กรจะจัดตามความต้องการของข้าราชการ ระบบการให้บริการจะแตกต่างกันไป บางระบบมีลักษณะ “เป็นการร่วมกัน” (Mutual) คือทั้งฝ่ายองค์กรและผูปฏิบัติงานในองค์กรร่วมกันจัด บางระบบมีลักษณะเป็นการ “สงเคราะห์เกื้อกูล” (Contributory) ซึ่งฝ่ายองค์กรหรือนายจ้างจัดให้เองทั้งหมด โดยบริการและประโยชน์พิเศษนั้นๆ ต้องมีคุณค่าโดยตรงในระยะยาวต่อข้าราชการ ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผูปฏิบัติงานมีกำลังใจ ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเพื่อให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

บีช (Beach. 1965 : 706) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร อาจเป็นเงินหรือค่าตอบแทนอื่นทีนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ

คุนท์ซ (Koontz. 1973 : 174) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรเป็นการให้กำลังใจและบำรุงขวัญ หรือบริการพิเศษต่างๆ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมมีความสะดวกสบาย การให้รางวัล ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับบริการสินค้าราคาประหยัดและการช่วยเหลือทางด้านอื่นๆ

สรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และประโยชน์เกื้อกูล ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการให้กำลังใจและบำรุงขวัญบุคลากรให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความพอใจในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ และมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต ตลอดจนมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ อันจะก่อให้เกิดเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งสวัสดิการอาจเป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้

3.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการจัดสวัสดิการ

สุรพล ปธานวนิช (2528 : 1) กล่าวว่า สวัสดิการถือเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่มีวัตถุประสงค์ค่อนข้างลึกซึ้งกว่าค่าจ้างหรือเงินเดือนปกติ กล่าวคือ ค่าจ้างหรือเงินเดือนนั้นเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่เน้นในด้านเศรษฐกิจ ขณะที่สวัสดิการเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่มุ่งหวังผลลัพธ์ทั้งด้านเศรษฐกิจและด้านจิตใจด้วย ในบางครั้งจึงมีผู้เรียกสวัสดิการว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” และในบางส่วนจัดเป็น “Psychic Income” การที่บุคคลจะพิจารณาตัดสินใจเลือกคนเข้าทำงานในหน่วยงานนั้น ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงคือ สวัสดิการ ทั้งนี้เพราะชีวิตการทำงานมีระยะเวลาครึ่งหนึ่งของอายุขัย จึงเป็นธรรมดาที่บุคคลต้องแสวงหาที่จะให้มีความสุขบ้างตามสมควร นอกจากนี้การทำงานยังมีความสัมพันธ์กับการใช้ชีวิตในด้านอื่นด้วย แม้แต่การสนทนากับสมาชิกครอบครัวหรือในหมู่มิตรสหายก็มักหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่จะพูดถึงเรื่องนี้ หากหน่วยงานที่เขาสังกัดอยู่ให้มีความสุขกาย

สบายใจแล้ว เขาก็จะกล่าวถึงด้วยความรักความภาคภูมิใจ ดังนั้น สวัสดิการ จึงเป็นสิ่งที่มีผลต่อการกินดีอยู่ดี และศักดิ์ศรีของการดำรงชีวิตในสังคมอยู่ไม่น้อย

ฮอดโกส (Hodgos. 1963 : 67) ได้ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการไว้ว่า หน้าที่ขององค์การที่ดีนั้น คือ การพยายามหาทางส่งเสริมสวัสดิการของมนุษย์และเพิ่มพูนโอกาสให้มนุษย์มีความสุข

เชอร์แมน (Sherman. 1968 : 651) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งตอบแทนที่ลูกจ้างหรือพนักงานจะได้รับเป็นรายได้พิเศษรวมถึงความมั่นคงในการทำงาน บางครั้งสวัสดิการอาจเป็นสิ่งที่มองเห็นไม่ชัด แต่เป็นส่วนที่ช่วยให้พนักงานได้รับความพอใจในสิ่งที่ต้องการ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ และที่สำคัญคือสวัสดิการถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการเพิ่มขวัญแก่พนักงาน

สำหรับในวงการศึกษาก็มีนักการศึกษาสายอาชีพศึกษา ได้กล่าวถึง ความจำเป็นที่ต้องจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรทางการศึกษา (เมธี ปิลันธนาพันธ์. 2529 : 129) ไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อรักษาและจูงใจบุคลากรที่มีทักษะความสามารถในการอาชีพไว้
2. เพื่อกระตุ้นความงอกงามในทักษะและความสามารถของปัจเจกบุคคล
3. เพื่อให้ได้ผลตอบแทนจากบริการบุคลากรที่คุ้มค่ากับการลงทุน
4. เพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นของบุคลากรในสถานศึกษา
5. ความเสมอภาคในการตอบแทนบุคลากร
6. เพื่อให้เงินเดือนมีความเหมาะสมกับประเภทของบุคลากรที่สถานศึกษาต้องการ
7. เพื่อสร้างโครงการตอบแทนบุคลากรให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจของบุคลากร
8. เพื่อควบคุมการจ่ายเงินเดือน และใช้จ่ายเงินด้วยความระมัดระวัง
9. เพื่อลดจำนวนบุคลากรที่ผลจากสถานศึกษาไป

คาสตี้เตอร์ (Castetter. 1971 : 300) กล่าวว่า สวัสดิการของบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล สามารถยังผลถึงผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในระบบโรงเรียน เพราะเป็นการส่งเสริมให้การสอนของครูมีความสะดวกและคล่องแคล่ว สวัสดิการเป็นเรื่องของการสร้างความมั่นคง ความไม่มั่นคงเกิดขึ้นได้หลายประการ เช่น การถูกข่มขู่ว่าจะสูญเสียตำแหน่ง สถานภาพ อำนาจหน้าที่ ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ

3.3 วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ

เพ็ญศรี วายวานนท์ และเลขา วลัยไพจิตร (2523 : 1) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีภายในองค์การ ทำให้คนงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และสอดคล้องกับดีไวต์ ดี (Dwivedi. 1982 : 239) ที่กล่าวว่า การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้าง

บรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เพื่อเพิ่มผลผลิตที่ได้รับจากคนงานทำให้คนงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 20) ให้ความเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการว่าการจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กร ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน และเป็นประโยชน์ในแง่จิตวิทยาที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับในคุณค่าและความสามารถอีกด้วย

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการก็เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรลดความตึงเครียดในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร

3.4 หลักการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการขององค์กรใดๆ ก็ตาม ต้องมีหลักอย่างน้อย 6 ประการ (กุลชนธนาพงศธร. 2529 : 203-304) ดังนี้

1. หลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ คือ สวัสดิการที่จะจัดให้นั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมด โดยมีให้เป็นการจัดตั้งแก่กลุ่มโดยเฉพาะเท่านั้น
2. หลักความสม่ำเสมอ คือ ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มิใช่ทำตามความพอใจขององค์กร
3. หลักความสนองความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร คือ ต้องตอบสนองตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร มิใช่ตรงกับความคิดเห็นขององค์กร
4. หลักความเสมอภาค คือ ต้องให้แก่บุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่มี การเลือกปฏิบัติ
5. หลักความประหยัด คือ องค์กรต้องคำนึงถึงความสามารถทางการเงินที่จะจ่ายได้ และจะต้องมีลักษณะเป็นการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในการช่วยเหลือตัวเองต่อไปในอนาคต
6. หลักความสะดวกในการปฏิบัติ คือ ต้องสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้โดยง่ายสะดวก ไม่สร้างภาวะยุ่งยากแก่บุคลากรที่จะได้รับสวัสดิการ เช่น กำหนดเงื่อนไขให้ผู้ที่จะขอรับบริการจะต้องเสียค่าธรรมเนียมหรือออกเงินสมทบส่วนหนึ่ง

ภิญโญ สาร (2527 : 387-389) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรควรคำนึงถึงผลของสวัสดิการที่ย้อนกลับมาสู่หน่วยงานเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคลากรรับแต่ประโยชน์และบริการโดยไม่ตอบสนองหน่วยงาน ในด้านการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานให้ดีขึ้น สวัสดิการที่จัดบริการให้ก็ไร้ความหมาย หน่วยงานเสียเงินลงทุนสูญเปล่า ดังนั้น การที่จะทำให้การจัดสวัสดิการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลดีทั้งแก่

บุคคลในหน่วยงานและองค์กรหรือหน่วยงานอย่างแท้จริง จำเป็นที่จะต้องมีส่วนร่วมและเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการ ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค สวัสดิการทุกชนิดจะต้องให้แก่บุคลากรเท่าเทียมกัน อย่าให้มีการใช้อภิสิทธิ์ในด้านรับสวัสดิการ
2. หลักแห่งประโยชน์ การจัดสวัสดิการควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับให้คุ้มค่าทั้งหน่วยงานและส่วนตัวตรงตามเป้าหมาย
3. หลักแห่งความภูมิใจ การจัดสวัสดิการต้องเป็นสิ่งที่มีความตั้งใจให้เกิดกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะกระทำหรือทำงานให้เกิดผลแก่ตนเองและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน
4. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงสิ่งที่จัดเอื้ออำนวยความสะดวกเพื่อเกื้อกูลแก่สมาชิกและตรงตามความต้องการของสมาชิก
5. หลักแห่งประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงว่าได้ผลดีที่สุด ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด สิ้นเปลืองเวลาน้อยที่สุด และเกิดผลดีที่สุดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
6. หลักแห่งการประหยัด การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงหลักของความสิ้นเปลือง หากทำไม่ประหยัดจะเสียประโยชน์มากกว่าได้ผล
7. หลักแห่งการบำรุงขวัญกำลังใจ การจัดสวัสดิการก็เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หากการจัดสวัสดิการใดไม่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจไม่ควรจะทำ
8. หลักแห่งความสะดวก การจัดสวัสดิการจะให้ได้ดีต้องมีระบบ ระเบียบ รูปแบบในการจัด เพื่อไม่ให้เสียเวลาในการรับบริการจากสวัสดิการที่จัด
9. หลักแห่งงบประมาณในการจัดการสวัสดิการ ต้องคำนึงถึงงบประมาณในการจัดเรื่องใดที่จะเป็นประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร มีทุนดำเนินการหมุนเวียนหรือให้แล้วสูญเปล่าหมดไป มีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอหรือไม่
10. หลักแห่งความยุติธรรม การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลที่ได้รับของบุคลากรในโรงเรียน ไม่มีใครได้รับเหลือมากกว่ากัน ควรถือหลักความยุติธรรมในทุกกรณี
11. หลักของการจัดสวัสดิการต้องไม่มีลักษณะเป็นทางการ “สงเคราะห์เกื้อกูลแบบบิดากับบุตร” การจัดสวัสดิการถือว่าการบริการประเภทต่างๆ จะต้องเป็นความเห็นชอบของผู้รับส่วนใหญ่ การที่องค์กรจะเป็นผู้ผูกขาดยอมเป็นล้าสมัยเสียแล้ว การจัดสวัสดิการในประเทศที่พัฒนาแล้วนั้นถือว่าสมาชิกจะต้องมีส่วนเห็นดีเห็นชอบด้วย ทั้งนี้เพื่อสมาชิกเกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ให้ความร่วมมือและได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากสวัสดิการที่จัดขึ้น

สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในองค์กรนั้นจะต้องคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ให้บริการอย่างยุติธรรม จัดให้ทั่วถึง และจัดให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจมากที่สุด

3.5 ประเภทของสวัสดิการ

แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. สวัสดิการที่รัฐจัดให้ เป็นสวัสดิการที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับ นับตั้งแต่เริ่มบรรจุจนถึงเกษียณอายุราชการหรือเสียชีวิต สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐจัดให้ ได้แก่ การลา ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การได้รับพิจารณาความดีความชอบและบำเหน็จบำนาญ ตลอดจนสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เป็นต้น

2. สวัสดิการที่สถานศึกษาจัด จะแตกต่างกันไปแล้วแต่ความพร้อมของสถานศึกษา สวัสดิการที่สถานศึกษาจัดจะพิจารณาจากเงินที่ได้มา อาจทำได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 เงินสวัสดิการที่เป็นเงินของทางราชการ คือ เงินที่มีผู้บริจาคให้สถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นสวัสดิการข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และนักเรียน หากไม่มีผู้บริจาค สถานศึกษาก็มีเงินสวัสดิการประเภทนี้ ซึ่งได้มาจากการจัดสรรกำไรจากกิจกรรม สหกรณ์ สถานศึกษา

2.2 เงินสวัสดิการที่เป็นเงินของคณะบุคคล คือ เงินที่คณะกรรมการของสถานศึกษาดำเนินการ โดยปฏิบัติตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยสวัสดิการกรมอาชีวศึกษา พ.ศ.2530 สวัสดิการประเภทนี้จะจัดให้เฉพาะอาจารย์และลูกจ้างประจำเท่านั้น

3.6 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครู

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในภาคราชการเป็นสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง แบ่งเป็น 2 ประเภท (กระทรวงศึกษาธิการ. 2539 : 22-23) คือ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ทางราชการจัดให้ และสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลนอกเหนือจากที่ราชการจัดให้

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ทางราชการจัดให้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ทางราชการได้รับระหว่างอยู่ในราชการ ได้แก่ การลาประเภทต่าง ๆ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกินดาร์ เงินยังชีพภาคใต้ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เงินค่าอาหารที่ทำการนอกเวลา เงินค่าเช่าบ้าน เงินเบี้ยประชุมกรรมการ เงินสมนาคุณผู้บรรยายในการอบรมของส่วนราชการ เงินค่าสอนพิเศษ เงินรางวัลกรรมการและเจ้าหน้าที่สอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกข้าราชการ เงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการได้รับเมื่อพ้นจากราชการไปแล้ว ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทำขวัญ เงินบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ และเงินบำเหน็จความชอบค่าตอบแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยเหลือราชการในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความเรียบร้อยของประเทศ

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่นอกเหนือจากที่ราชการจัดให้ เป็นสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้อยู่แล้ว ทั้งในลักษณะที่ส่วนราชการ โดยคณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการจัดขึ้น และส่วนราชการร่วมมือกับข้าราชการและลูกจ้างร่วมมือกันจัดขึ้นเอง เช่น การให้กู้เงิน การสงเคราะห์ข้าราชการ การฃาปนกิจ การกีฬาและนันทนาการ เป็นต้น

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ แต่เดิมต่างคนต่างจัดไม่มีหลักการหรือนโยบายที่ชัดเจนแน่นอน บางส่วนราชการมีการจัดขึ้นหลายประเภท บางส่วนราชการไม่มีการจัดทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของหัวหน้าส่วนราชการ ความพร้อมของส่วนราชการ ความสนใจและความร่วมมือของข้าราชการและลูกจ้างในส่วนราชการนั้น ๆ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2530 กำหนดให้สวัสดิการลักษณะนี้เป็น “สวัสดิการภายในส่วนราชการ” และกำหนดให้มีในส่วนราชการ โดยให้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการที่จะริเริ่มดำเนินการสนับสนุนให้มีหรือร่วมกับส่วนราชการอื่นจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการขึ้น และให้มีศูนย์ประสานงานการจัดสวัสดิการข้าราชการเป็นหน่วยงานในสำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการเผยแพร่ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ครูได้รับ อาจพิจารณาตามหน่วยงานที่จัดให้ แบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐจัดให้ เป็นสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐจัดให้แก่ข้าราชการทั่วประเทศ รวมทั้งครูโรงเรียนรัฐบาลซึ่งมีสิทธิได้รับในฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนประเภทหนึ่ง ได้แก่ เงินค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือบุตร เงินค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาของบุตร เงินค่ารักษาพยาบาล เงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เงินค่าสอนพิเศษ เงินเบี้ยกันดาร เงินบำเหน็จบำนาญ ฯลฯ

2. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภาจัดให้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ด้านวิชาชีพครูหรือส่งเสริมวิชาการ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้สมาชิกได้พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพครูและวิชาการ ทั้งการเพิ่มวุฒิและการเพิ่มความรู้ที่จำเป็นสำหรับอาชีพเฉพาะอย่าง เช่น การอบรมวิชาชีพครู การอบรมและบรรยายเผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพครู การเดินทางเพื่อการศึกษาของคุรุสภา การให้รางวัลส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตการใช้สื่อการเรียนการสอน การบริการศูนย์ประชุมสัมมนาและการจัดกิจกรรมทางวิชาชีพครู การให้ทุนอุดหนุนการวิจัย การบริการติดต่อสมาคมครูต่างประเทศ และการจัดทำวารสารทางวิชาการ เป็นต้น

2.2 ด้านสวัสดิการและบริการ คุรุสภาได้จัดกิจกรรมด้านสวัสดิการและบริการให้กับสมาชิกหลายรูปแบบ เพื่อให้สมาชิกได้รับความสะดวกสบาย และมีความเป็นอยู่สมฐานะของวิชาชีพ สวัสดิการและบริการที่คุรุสภาจัดให้ ได้แก่ มูลนิธิช่วยครูอาวุโสในพระบรมราชูปถัมภ์

มูลนิธิช่วยเหลือการศึกษาบุตรสมาชิกคุรุสภา มูลนิธิช่วยเหลือผู้ที่ประสบอัคคีภัย มูลนิธิช่วยครูที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย มูลนิธิรางวัลคุรุสภา ฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนสมาชิกคุรุสภาวัดสระเกษ บริการที่พักสำหรับสมาชิกคุรุสภา สวัสดิการเคหะสงเคราะห์ โครงการบวหลวงเพื่อครู โครงการสินค้าสวัสดิการเพื่อครู บริการช่วยเหลือสมาชิกคุรุสภาทางกฎหมาย และบริการสถานพยาบาลของคุรุสภา เป็นต้น

3.7 ที่มาของการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครู

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐจัดให้ครูในสถานศึกษา ซึ่งคุรุสภามีรายได้มาจากเงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดิน เงินค่าบำรุง ค่าธรรมเนียมและเงินผลประโยชน์ต่างๆ จากการลงทุนและการจัดตั้งองค์การจัดหาผลประโยชน์ของคุรุสภา ตลอดจนเงินและทรัพย์สินอย่างอื่นซึ่งบุคคลอุทิศให้คุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2540 : 2-3)

3.8 วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีกับการจัดสวัสดิการ

วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 ปัจจุบันเปิดทำการสอน 2 ระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาพณิชยกรรม และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ (คู่มือนักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี. 2543 : 1-2) นอกจากนี้วิทยาลัยพณิชยการธนบุรียังเป็นสถานศึกษานำร่องในการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 2)

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีจัดให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในวิทยาลัย แบ่งได้ ดังนี้

1. โครงการด้านเศรษฐกิจ เป็นโครงการที่จัดบริการเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัย ได้แก่ การจัดหาเงินทุนสวัสดิการให้กู้ยืมโดยไม่มีดอกเบี้ย จำหน่ายอาหารราคาประหยัด บริการตรวจสุขภาพประจำปี จัดกองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือเมื่อประสบภัย และจัดงานฌาปนกิจศพ

2. โครงการนันทนาการ เป็นโครงการที่เอื้อให้บุคลากรในวิทยาลัยมีโอกาสได้พักผ่อนนอกเวลา เพื่อลดความตึงเครียด ได้แก่ การจัดห้องพักผ่อน จัดสถานที่สำหรับกีฬาในร่ม ทัศนศึกษา แข่งขันกีฬา ประชุมพบปะสังสรรค์ และจัดมุมหนังสือในห้องสมุด

3. โครงการเอื้ออำนวยความสะดวกสบาย เป็นโครงการช่วยให้การปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรในวิทยาลัยทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ การจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์การทำงานให้ได้รับความสะดวก เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ จัดห้องสมุดวิชาการสำหรับอาจารย์ และสนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าทางการศึกษา

แนวทางปฏิรูปสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครูของกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2539 : 3) ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลครูไว้ 4 ด้าน คือ การยกระดับคุณภาพชีวิตครู การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ความมั่นคงให้อาชีพครู และการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ แนวทางดังกล่าวได้มีผู้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

การยกระดับคุณภาพชีวิตครู ได้มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพของการทำงานและความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2539 : 61) กล่าวว่า การปฏิรูประบบราชการของต่างประเทศในยุคหลังๆ ไม่ว่าจะเป็นประเทศสหรัฐอเมริกาหรือญี่ปุ่นก็ตาม ได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ 2 ประการคือ คุณภาพของสินค้าและบริการ กับคุณภาพชีวิตของคนทำงาน หากเริ่มต้นทำการรีเอนจิเนียริงระบบราชการ จะต้องกลับมาพิจารณาทบทวนในเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการและลูกจ้างกันใหม่ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องสื่อสารกับข้าราชการตลอดเวลาว่าการทำรีเอนจิเนียริงนั้นไม่ได้ทำแต่เรื่องการปรับปรุงงานและการลดคนงาน แต่ทำเพื่อความสุขในการทำงาน เพื่อคุณภาพชีวิตและศักดิ์ศรีของข้าราชการและเพื่อระบบราชการด้วย

Trewatha and Newport. (1976 : 393) กล่าวว่า มนุษย์โดยธรรมชาติจะมีความต้องการ โดยมีสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะอยู่ตลอดไปไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับตอบสนองแล้วจะมีไช้แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีก
3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะจากต่ำไปสูง

โดยธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ (Need) และแสดงออกมาในรูปของความต้องการ (Want) ถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า (Stimulus) ทำให้มีพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Goal) ซึ่งเป้าหมายก็คือ ตอบสนองความต้องการ เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความพึงพอใจและบรรลุผลสำหรับความต้องการนั้น และจะเกิดความต้องการขึ้นต่อไป

การพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานจำเป็นจะต้องพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตควบคู่ไปด้วย เพราะมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวความคิดที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงเป็นการยากที่จะนำมาใช้กับองค์การโดยตรง การนำมาใช้จะต้องใช้เวลานานกว่าจะเห็นผลที่เกิดขึ้นจริง แวกเกอร์ (Wacker และเนตเลอร์ (Nedler) กล่าวว่า การยอมรับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น แต่การยอมรับเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ จะต้องได้รับการสานต่อเข้ากับเรื่องการวางแผน การออกแบบ การเงิน และการจัดการเพื่อหล่อหลอมให้เป็นรูปแบบปรัชญาขององค์การเป็นหนึ่งเดียว การนำหลักการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ในองค์การ ต้องวางแผนให้เหมาะสมและสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. 2538 : 153-157)

การส่งเสริมขวัญกำลังใจ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องมีวิธีการในการบำรุงรักษาบุคลากร โดยการสร้างขวัญและกำลังใจ ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญและกำลังใจไว้ดังนี้

เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2529 : 28) ขวัญ หมายถึง ทัศนคติของความพึงพอใจที่จะดำเนินการต่อไปด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายขององค์การ

เสนาะ ดิเยาว์ (2539 : 296) ขวัญ เป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล โดยมีอิทธิพลภายนอกบังคับอยู่ เป็นสิ่งที่กำหนดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญมีผลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก กล่าวคือ สภาพขององค์การที่บุคลากรมีขวัญในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากมาย เช่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์การ รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์การ

ข้าราชการจำนวนมากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่กระตือรือร้น ลักษณะการทำงานเป็นแบบเช้าชามเย็นชาม ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการของประเทศที่พัฒนาแล้วพบว่า ระบบราชการไทยให้ความสำคัญกับข้าราชการน้อยมาก โดยเฉพาะค่าตอบแทน ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการอย่างมาก ดังนั้น การปฏิรูประบบราชการจึงต้องทำให้ข้าราชการมีขวัญกำลังใจ มีความภูมิใจในการเป็นข้าราชการ เพื่อกู้เกียรติยศและศักดิ์ศรีของข้าราชการไทยกลับคืนมาให้ได้ แต่การหารีเอนจิเนียริงในระบบราชการทั่วไปมักจะเน้นปฏิรูประบบงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการในสัดส่วนไม่ถึงร้อยละสิบเท่านั้น การปฏิรูประบบราชการจึงมักได้รับการต่อต้านจากข้าราชการ เพราะเห็นว่าการปฏิรูปนั้นจะต้องทำงานหนักมากขึ้น แต่ค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้ายังเท่าเดิม (รุ่ง แก้วแดง: 2539 : 59-60)

ความมั่นคงในอาชีพการ หลักความมั่นคง หมายถึงความมั่นคงในการรับราชการ โดยได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย ราบใดที่ข้าราชการยังมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นคุณประโยชน์ต่อราชการก็ยังสามารถยึดถือราชการเป็นอาชีพต่อไปได้ ไม่ถูกกลโกง ปลดออกหรือให้ออกจากราชการ ด้วยเหตุผลทางการเมืองหรือการกลั่นแกล้งเป็นส่วนตัว รวมถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิตด้วย จึงมีระบบบำเหน็จบำนาญสำหรับข้าราชการเป็นสิ่งที่เกื้อกูลในชีวิตบั้นปลายให้อยู่ได้อย่างมั่นคงเมื่อพ้นจากราชการไปแล้ว ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ นอกจากนั้น ยังมีสวัสดิการช่วยเหลือบุตร และสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลอื่น เมื่อพ้นจากราชการ อันได้แก่ บำเหน็จบำนาญ

ในเรื่องความต้องการของมนุษย์นั้น มาสโลว์ (A.H.Maslow) ได้สร้างทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation) แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย ได้แก่ ความต้องการตอบสนองขั้นพื้นฐานที่จะทำให้ชีวิตอยู่รอดได้ ได้แก่ อาหาร น้ำ ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม รวมทั้งการพักผ่อน การออกกำลังกายและการรักษาพยาบาล เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความปลอดภัยทางร่างกาย และจิตใจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การมีสุขภาพอนามัยแข็งแรง

3. ความต้องการด้านสังคม คือความต้องการที่จะมีเพื่อน ต้องการความรัก ความเอาใจใส่ดูแล และต้องการมีส่วนร่วมในสังคม

4. ความต้องการที่จะมีสถานะในสังคม ได้แก่ ความต้องการการมีชื่อเสียง ความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับจากสังคม

5. ความต้องการประสบความสำเร็จ คือการบรรลุเป้าหมายของชีวิต ตามความปรารถนาอย่างเต็มตามศักยภาพ เป็นความสำเร็จสูงสุดในชีวิตตามแผนที่กำหนดไว้ จนนำมาซึ่งมาความพอใจและความสุขอย่างยิ่ง (รุ่ง แก้วแดง, 2539 : 65)

การปรับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ เงินเดือนหรือค่าจ้าง พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 104) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นสิ่งที่สนองตอบต่อความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีพ ค่าตอบแทนในระบบราชการไทยมีหลายประเภท ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง การให้การสงเคราะห์หรือให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ เงินค่าตอบแทนเป็นครั้งคราว และการให้การตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นต้น แนวทางหนึ่งในการวางโครงสร้างอัตราเงินเดือนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าตนได้รับค่าตอบแทน (Compensation) อย่างเป็นธรรม คือ การกำหนดให้มีบัญชีอัตราเงินเดือนหลายบัญชี แต่ละบัญชีใช้กับผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มสายงานแต่ละกลุ่ม การแยกกลุ่มสายงานก็เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารค่าตอบแทน และเกิดความเข้าใจอันดีกับผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายและสหพันธ์แรงงานกลุ่มต่างๆ (สวัสดิ์ สุคนธรังสี, 2538 : 20-26) นอกจากการปรับเงินเดือนแล้ว องค์การจำเป็นที่จะต้องมีสวัสดิการอื่นๆเสริมด้วย ได้แก่

การส่งเสริมสุขภาพจิต โดยการจัดสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่ภายในองค์กร เช่น การจัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความมั่นคงปลอดภัย การจัดบริการรักษาพยาบาลหรือการเบิกค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่ไม่ถูกทอดทิ้ง การจัดให้มีวันลาและวันหยุดพักผ่อน รวมถึงการจัดกิจกรรมบันเทิงตามโอกาสอันควร ตลอดจนการจัดหน่วยงานให้คำปรึกษา

การให้คำสอนพิเศษ ได้แก่ การสอนพิเศษ อาจเป็นการสอนในเวลาหรือนอกเวลาราชการของบุคคลที่มีได้ดำรงตำแหน่งประจำในสถานศึกษา และการสอนนอกเวลาราชการของครูประจำการในสถานศึกษา อาจเป็นการสอนภาคค่ำ ภาคสมทบ ภาคค่ำ หรือภาคฤดูร้อน

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครู เป็นสวัสดิการเสริมอย่างหนึ่ง กระทรวงศึกษาธิการได้ตั้งงบประมาณสำหรับเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครูตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2540 เพื่อให้มีการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูให้มีประสิทธิภาพ จึงได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครู

จะเห็นได้ว่า การจัดสวัสดิการแก่ครูเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อจูงใจให้ครูปฏิบัติงานในด้านความรู้ความสามารถให้ได้ผลสูงสุด อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา เป็นการสะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้การจัดสวัสดิการจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของครูอย่างแท้จริง กระทรวงศึกษาธิการได้สรุปแนวทางการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครูไว้ ดังนี้

1. การยกระดับคุณภาพชีวิตครู องค์ประกอบสำคัญขององค์การ คือ บุคลากร ทั้งนี้เพราะบุคลากรมีส่วนผลักดันให้งานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย และหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ มีความเป็นอยู่ดีและมีสุขภาพจิตดี ก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จ กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้จัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่ครู อันได้แก่ การสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ การศึกษา/ดูงาน การอบรม/สัมมนา การให้ครูทำผลงานทางวิชาการ และให้ทุนสนับสนุนในการทำวิจัย ตลอดจนการจัดกิจกรรมกีฬาและบันเทิงต่างๆ เป็นต้น

2. การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ องค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจของบุคลากร หากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีก็จะเกิดความพึงพอใจ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดสวัสดิการเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่ครู อันได้แก่ การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูผู้มีผลงานดีเด่น การคัดเลือกครูดีเด่นและครูต้นแบบและการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา เป็นต้น

3. ความมั่นคงในอาชีพครู ความต้องการของทุกคน คือ ต้องการมีความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ครูเป็นอาชีพที่ได้รับสวัสดิการด้านการได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย กล่าวคือ ตราบไต่ที่ยังปฏิบัติงานเป็นคุณประโยชน์แก่ทางราชการ ก็ยังสามารถยึดอาชีพราชการได้จนกระทั่งเกษียณอายุ นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการยังได้จัดสวัสดิการให้แก่ครูเพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ได้แก่ การให้เงินบำเหน็จบำนาญ การทำประกันชีวิต การจัดบริการให้คำปรึกษาทางกฎหมาย และการจัดหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ตลอดจนเงินช่วยเหลือต่างๆ เป็นต้น

4. การปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ เงินเดือนหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น หากต้องการให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอีกระดับหนึ่งแล้ว การปรับโครงสร้างเงินเดือนจึงเป็นปัจจัยสำคัญ

เพราะแท้จริงแล้ว อาชีพครูควรได้รับเงินเดือนสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นๆ เหมือนกับประเทศญี่ปุ่นที่ให้อาชีพครูมีเงินเดือนสูงที่สุด เพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้คนเก่ง คนดีเข้ามาสู่วิชาชีพครู นอกจากเงินเดือนแล้ว รัฐควรจัดสวัสดิการอื่นๆ ให้ครู เช่น การให้ค่าสอนพิเศษ การตัดเครื่องแบบให้ครู การจัดบพิเศษให้ครูไปทัศนศึกษา เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ศุภชัย วชิรตันพงษ์เมธี (2528 : 83-84) ศึกษาวิจัยขวัญของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบลในเขตการศึกษา 10 พบว่า ลำดับความสำคัญของขวัญโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและการประสบความสำเร็จ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความเจริญก้าวหน้า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การสนับสนุนทางด้านการศึกษาของชุมชน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความยุติธรรม และความมั่นคงปลอดภัย ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ประกาศ งามชมภู (2531 : 69-78) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของสมาชิกคุรุสภา ในจังหวัดอุดรธานี ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภาปี 2531 พบว่า สมาชิกคุรุสภาในจังหวัดอุดรธานีส่วนมากมีความพึงพอใจปานกลางต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมของคุรุสภา แต่มีความพึงพอใจมากในการจัดสวัสดิการสงเคราะห์ในกลุ่มของสมาชิกคุรุสภาที่เป็นข้าราชการครู

สิริลักษณ์ ศิริรัตน์ (2535 : 121-122) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความรู้ความคิดเห็นและความต้องการของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาแห่งชาติจังหวัดพิษณุโลกต่อสวัสดิการคุรุสภาในปี 2535 โดยศึกษาจากครูประถมศึกษาต่อสวัสดิการของคุรุสภาเรียงตามความต้องการจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการที่พักอาศัย สวัสดิการส่งเสริมสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านการพักร้อนและรับเรื่องรางวัลทุกข สวัสดิการสงเคราะห์ สวัสดิการด้านที่พักชั่วคราวและสวัสดิการด้านการบริการสถานที่ ผลการศึกษาพบว่า ขณะที่ครูส่วนมากมีความต้องการที่พักอาศัย แต่คุรุสภากลับไปเน้นการจัดสวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์ไฟฟ้าต่างๆ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ ฯลฯ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ไม่คำนึงถึงความต้องการและไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของครูส่วนใหญ่

ก้านทิพย์ ขาดวงค์ (2537 : 65) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในปี 2537 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนนอกระบบมีความต้องการด้านการเงินมากที่สุด ต้องการให้มีบริการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนจากสถาบันของรัฐ และต้องการให้มีเงินกู้ยืมในยามฉุกเฉินโดยกู้ได้ทันที และคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำ สำหรับความต้องการด้านเศรษฐกิจ ที่ครูโรงเรียนเอกชนต้องการนั้นมักจะเป็นการจัดให้เพื่อความสะดวกสบาย คือความต้องการให้โรงเรียนจัดที่พักให้อยู่ใกล้เตียงและต้องการให้มีบริการรับส่ง

กรมสามัญศึกษา (2540 : 157-159) ได้ทำการวิจัยเรื่องการกำกับติดตามการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ 2540 ผลการวิจัย พบว่า ผลการดำเนินงานปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่ารายการที่เป็นส่วนประกอบของการดำเนินงานปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมครูอาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

ศรีนวล ยิ้มฉาย (2540 : 190) ศึกษาเรื่องสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมไม่ได้รับสวัสดิการด้านต่างๆจากโรงเรียนและผู้บริหารมากนัก จึงทำให้ต้องดิ้นรน และหารายได้ที่นอกเหนือจากการสอนปกติ

งานวิจัยต่างประเทศ

เบอร์เกอร์ (Bergeth. 1970 : 311-A) ศึกษาวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐนอร์ท ดาโกตา ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีเงินเดือนต่ำสุดมีความพอใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีเงินเดือนสูง และกลุ่มครูที่มีเงินเดือนเพิ่มในเปอร์เซ็นต์สูงมีขวัญสูงกว่ากลุ่มครูที่มีเงินเดือนเพิ่มในอัตราเปอร์เซ็นต์ต่ำ

ชมิท (Schmidt. 1975 : 7583-A) ศึกษาวิจัยความพอใจในการทำงานของครูอาจารย์และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานสูงในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แต่ไม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

แฮทฟิลด์ และฮูเซแมน (Hatfield and Huseman. 1989 : 7) ศึกษาวิจัย แนวคิดของนักวิจัยต่างๆ มาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ มี 5 ประการ ได้แก่ งาน ค่าจ้าง การให้สวัสดิการความชอบ ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า บุคลากรของทุกองค์การมีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และทุกองค์การต้องการให้องค์การของตนได้รับประโยชน์จากบุคลากรสูงสุด เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัย
พัฒนการชนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนบุรีทั้งหมด
ที่ปฏิบัติงานสอน ปีการศึกษา 2544 จำนวน 123 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษา
ความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนบุรีตาม
แนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีขั้นตอนการ
สร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย
สร้างขึ้น เพื่อศึกษาความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัย
พัฒนการชนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของอาจารย์ ประกอบด้วย
สถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
ของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยครอบคลุมในหัวข้อต่อไปนี้ ได้แก่ การยกระดับคุณภาพชีวิตครู
การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ความมั่นคงในอาชีพครู และการปรับปรุงเงินเดือนและ
สวัสดิการอื่นๆ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ
ลิเคิร์ท (Likert) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ความต้องการน้อยที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน
ความต้องการน้อย	มีคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
ความต้องการปานกลาง	มีคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
ความต้องการมาก	มีคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
ความต้องการมากที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ขอบเขตของค่าคะแนนข้างต้น แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ขอบเขตตั้งแต่ 1.00-1.50	หมายถึง มีความต้องการน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	ขอบเขตตั้งแต่ 1.51-2.50	หมายถึง มีความต้องการน้อย
คะแนนเฉลี่ย	ขอบเขตตั้งแต่ 2.51-3.50	หมายถึง มีความต้องการปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	ขอบเขตตั้งแต่ 3.51-4.50	หมายถึง มีความต้องการมาก
คะแนนเฉลี่ย	ขอบเขตตั้งแต่ 4.51-5.00	หมายถึง มีความต้องการมากที่สุด

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือ สิ่งตีพิมพ์ต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ ตลอดจนศึกษาแนวคิดของบุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 นำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณากำหนดขอบเขตและเนื้อหา และสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมก่อนนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ ดร.วิเชียร เกตุสิงห์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช และอาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ภาษาและสำนวนที่ใช้ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out)

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษานครบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.5 นำแบบสอบถามมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนการชนบทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำจากบัณฑิตวิทยาลัยไปให้ผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนการชนบทด้วยตนเอง โดยขอให้วิทยาลัยช่วยแจกแบบสอบถามให้ แล้วนัดหมายไปขอรับคืนภายใน 20 วัน ระหว่างเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2545 จำนวน 123 ฉบับ ได้รับคืนมา จำนวน 96 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 78 ของแบบสอบถามทั้งหมด
3. ผู้วิจัยนำข้อมูลไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนบท ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการแจกแจงความถี่หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนบทตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตัวแปรสถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ t-test ทดสอบค่าความแตกต่างของ 2 กลุ่ม และ F-test ทดสอบค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของคะแนนมากกว่า 2 กลุ่ม และหากพบความแตกต่างของค่าคะแนน ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์เป็นรายคู่ โดยวิธีของ Tukey

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC + (Statistical Package for Social Sciences/Personal Computer Plus)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบ} \times 100}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

(Ferguson. 1971 : 49)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละระดับยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

(Ferguson. 1971 : 68)

2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (บุญเชิด ภิญโญนนันทพงษ์. 2545 : 84)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม
	X	แทน	คะแนนของข้อคำถาม
	Y	แทน	คะแนนผลรวมของข้ออื่นๆ ที่เหลือทุกข้อ

2.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2545 : 131)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	K	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรสองกลุ่ม โดยใช้ค่าสถิติในการทดสอบค่า t (Ferguson. 1971 : 152) ซึ่งการวิจัยนี้จะใช้ค่า t ที่ได้จากการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ใช้สูตร (Winer. 1971)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F - distribution

MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square)

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีของ Tukey – Kramer Test

$$q_{TK} = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{MS_E \left[\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2} \right]}}$$

เมื่อ $\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่หนึ่ง

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่สอง

N_1 แทน จำนวนสมาชิกของกลุ่มที่ 1

N_2 แทน จำนวนสมาชิกของกลุ่มที่ 2

MS_E แทน Mean Square Error

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัย เรื่องความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กระทำตามลำดับความมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

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

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
3. เปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามวัดความต้องการที่สอบถามจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
- โสด	44	45.8
- สมรส	52	54.2
อายุ		
- ต่ำกว่า 35 ปี	21	21.9
- 35-45 ปี	43	44.8
- มากกว่า 45 ปี	32	33.3
วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	67	69.8
- สูงกว่าปริญญาตรี	29	30.2
รายได้		
- ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	30.2
- 10,000-15,000 บาท	19	19.8
- มากกว่า 15,000 บาท	48	50.0
ประสบการณ์การทำงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	14	14.6
- 5-10 ปี	23	24.0
- มากกว่า 10 ปี	59	61.5

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 1 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 96 คน จำแนกตามสถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งหนึ่งเล็กน้อยมีสถานภาพสมรส (54.2%) มีสถานภาพโสดเพียง 45.8% จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 35-45 ปี มากที่สุด (44.8%) และรองลงมาตามลำดับคือ อายุมากกว่า 45 ปี (33.3%) และอายุต่ำกว่า 35 ปี (21.9%) จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่า ครึ่งหนึ่ง (69.8%) และมีวุฒิกศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเพียง 30.2% จำแนกตามรายได้ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างมีรายได้มากกว่า 15,000 บาท มากที่สุดคือครึ่งหนึ่งของทั้งหมด (50.0%) และรองลงมาตามลำดับคือ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท (30.2%) และรายได้ 10,000-15,000 บาท (19.8%) และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่ง มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุด (61.5%) และรองลงมาตามลำดับคือ ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี (24.0%) และประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี (14.6%)

2. การวิเคราะห์ความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

2.1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

ผู้วิจัยได้นำคะแนนของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มาคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน ผลการวิเคราะห์ ดังปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู	3.87	0.92	มาก
ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.99	0.97	มาก
ด้านความมั่นคงในอาชีพครู	3.93	0.98	มาก
ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ	4.07	1.01	มาก
รวม	3.97	0.89	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 2 พบว่า ความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยความต้องการการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ ($\bar{X} = 4.07$) มีค่ามากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความต้องการการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ($\bar{X} = 3.99$) ความต้องการความมั่นคงในอาชีพครู ($\bar{X} = 3.93$) และความต้องการการยกระดับคุณภาพชีวิตครู ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

2.2 วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู เป็นรายชื่อ

ผู้วิจัยได้นำคะแนนของความต้องการของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มาคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู เป็นรายชื่อ ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู เป็นรายชื่อ

ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การส่งครูไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.14	1.23	มาก
2. การจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างและวิเคราะห์ข้อสอบ	3.96	1.18	มาก
3. การจัดอบรมการผลิตสื่อการสอน	4.01	1.24	มาก
4. การจัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา	4.31	0.90	มาก
5. การจัดอบรมธรรมะให้กับครูปีละครั้ง	3.52	1.34	มาก
6. การส่งเสริมให้ครูศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการเรียนการสอน	3.58	1.28	มาก
7. การส่งเสริมให้ครูร่วมกับชุมชนจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน	3.67	1.08	มาก
8. การจัดตั้งศูนย์อนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.68	1.19	มาก
9. การจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพอนามัย	3.64	1.12	มาก
10. การจัดให้มีการตรวจสุขภาพครู	4.01	1.17	มาก
11. การจัดหาอุปกรณ์กีฬาและสถานที่ให้ครูได้ออกกำลังกาย	4.03	1.01	มาก
12. การจัดกิจกรรมกีฬาสร้างความสัมพันธ์ของครูกับชุมชน	3.86	1.10	มาก
รวม	3.87	1.15	มาก

ผลการวิเคราะห์ตาราง 3 พบว่า อาจารย์มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อาจารย์มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอาจารย์มีความต้องการการจัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ การส่งครูไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.14$) การจัดหาอุปกรณ์กีฬาและสถานที่ให้ครูได้ออกกำลังกาย ($\bar{X} = 4.03$) การจัดอบรมการผลิตสื่อการสอน การจัดให้มีการตรวจสุขภาพครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนค่าเฉลี่ยของความต้องการที่มีค่าต่ำสุดคือ ต้องการการจัดอบรมธรรมะให้กับครูปีละครั้ง ($\bar{X} = 3.52$)

2.3 วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เป็นรายข้อ

ผู้วิจัยได้นำคะแนนของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มาคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เป็นรายข้อ

ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูที่มีผลงานสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา	4.01	1.05	มาก
2. การจัดให้มีการคัดเลือกครูดีเด่นในระดับสถานศึกษา	4.02	1.15	มาก
3. สถานศึกษามีหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการเลื่อนระดับและตำแหน่งที่สูงขึ้นของครู	4.15	1.08	มาก
4. สถานศึกษามีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจนในการพิจารณาความดีความชอบของครู	3.97	1.14	มาก
5. สถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ	3.97	1.20	มาก
6. ผู้บริหารมอบหมายได้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.32	3.13	มาก
7. ผู้บริหารให้ครูมีโอกาสสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในสถานศึกษา	3.38	1.22	ปานกลาง
8. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผนงานโครงการต่างๆของสถานศึกษา	3.75	1.21	มาก
9. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	3.84	1.14	มาก
10. ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาอยู่เสมอ	3.95	1.08	มาก
11. การจัดสภาพแวดล้อมในห้องพักครูให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการทำงานของครู	4.04	1.25	มาก
12. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อปรึกษาขอคำแนะนำในเรื่องการทำงานและเรื่องทั่วไป	4.00	1.25	มาก
รวม	3.95	1.33	มาก

ผลการวิเคราะห์ตาราง 4 พบว่า อาจารย์มีความต้องการด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอาจารย์มีความต้องการให้ผู้บริหารที่ให้อาจารย์มีโอกาสสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ส่วนข้ออื่นๆ อาจารย์มีความต้องการอยู่ในระดับมาก

2.4 วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในด้านความมั่นคงในอาชีพครู เป็นรายข้อ

ผู้วิจัยได้นำคะแนนของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านความมั่นคงในอาชีพครู เป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ ดังปรากฏในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านความมั่นคงในอาชีพครู เป็นรายข้อ

ด้านความมั่นคงในอาชีพครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การให้เงินบำเหน็จบำนาญแก่ครูเพิ่มขึ้น	4.26	1.17	มาก
2. การทำประกันชีวิตให้ครู	4.07	1.25	มาก
3. เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับที่พักอาศัย	4.02	1.30	มาก
4. การจัดหาแหล่งเงินกู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ	4.02	1.36	มาก
5. การจัดสหกรณ์ร้านค้าเพื่อจำหน่ายสินค้าราคาถูก	4.06	1.22	มาก
6. การจัดบริการให้คำปรึกษาทางกฎหมาย	3.73	1.21	มาก
7. การสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพเพื่อให้ครูมีรายได้มากขึ้น	3.80	1.25	มาก
8. การนิเทศและติดตามผลการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง	3.87	1.14	มาก
9. การนิเทศภายในให้กับครูบรรจุใหม่หรือย้ายมาใหม่	3.88	1.09	มาก
10. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนางานของครู	4.05	1.08	มาก
11. การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.74	1.15	มาก
12. สถานศึกษาร่วมกับชุมชนจัดกิจกรรมตามประเพณีของท้องถิ่น	3.72	1.11	มาก
รวม	3.94	1.19	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่า อาจารย์มีความต้องการด้านความมั่นคงในอาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.5 วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ เป็นรายชื่อ

ผู้วิจัยได้นำคะแนนของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มาคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ เป็นรายชื่อ ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ เป็นรายชื่อ

ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. รัฐจัดโครงสร้างเงินเดือนของครูให้ทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีโครงสร้างเงินเดือนสูงสุด	4.17	1.26	มาก
2. รัฐเพิ่มขั้นเงินเดือนของครูให้สูงขึ้น	4.33	1.17	มาก
3. รัฐปรับโครงสร้างสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรของครูให้ถึงอายุ 22 ปี	3.84	1.37	มาก
4. รัฐปรับเกณฑ์การย้ายครูให้มีความเหมาะสมกับความเป็นจริงและสอดคล้องกับความต้องการของครู	4.07	1.18	มาก
5. รัฐจัดค่าตอบแทนเพิ่มพิเศษสำหรับครูที่มีคาบสอนมากกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด	4.36	1.07	มาก
6. รัฐจัดค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ของครูที่อยู่เวรยาม	4.12	1.21	มาก
7. สถานศึกษาจัดให้มีค่าตอบแทนให้กับครูที่สอนซ่อมเสริม	4.25	1.13	มาก
8. สถานศึกษาจัดให้มีค่าตอบแทน กรณีที่ครูทำงานนอกเวลาราชการ	4.28	1.12	มาก
9. รัฐจัดงบประมาณเพื่อตัดเครื่องแบบให้ครูเมื่อเริ่มเข้ารับราชการในปีแรก	3.12	1.60	ปานกลาง
10. สถานศึกษาจัดงบประมาณพิเศษให้ครูได้ทัศนศึกษาปีละครั้ง	4.17	1.30	มาก
รวม	4.07	1.24	มาก

ผลการวิเคราะห์ตาราง 6 พบว่า อาจารย์มีความต้องการด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอาจารย์มีความต้องการให้รัฐจัดงบประมาณเพื่อตัดเครื่องแบบให้ครูเมื่อเริ่มเข้ารับราชการในปีแรก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) ส่วนข้ออื่นๆ อาจารย์มีความต้องการอยู่ในระดับมาก

3. เปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

3.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ การวิเคราะห์ตอนนี้ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยของความต้องการของอาจารย์ที่มีสถานภาพโสดกับอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสมาเปรียบเทียบกัน โดยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) เป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์ ดังปรากฏในตาราง 7

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์

วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	โสด N = 44		สมรส N = 52		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู	3.87	0.86	3.86	0.99	0.04
ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.88	1.01	4.09	0.92	-1.03
ด้านความมั่นคงในอาชีพครู	3.98	0.83	3.88	1.09	0.47
ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ	4.05	0.83	4.10	1.15	-0.25
รวม	3.94	0.98	3.98	0.95	-0.21

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพโสดและอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสมีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ โดยรวมทุกด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -0.21$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การวิเคราะห์ตอนนี้ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยของความต้องการของอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี อายุ 35-45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี มาเปรียบเทียบกันโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (one Way Analysis of Variance) หรือ F-test เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามอายุ ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 8

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัย พณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ต่ำกว่า 35 ปี N = 12		35-45 ปี N = 43		มากกว่า 45 ปี N = 32		df	F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู	3.79	1.06	3.84	0.81	3.96	0.99	2, 93	.24
ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.88	0.94	4.03	0.88	4.02	1.1	2, 93	.18
ด้านความมั่นคงในอาชีพครู	3.89	1.07	3.94	0.93	3.93	1.01	2, 93	.02
ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ	4.04	1.04	4.28	0.94	3.81	1.05	2, 93	2.07
รวม	3.90	0.97	4.02	0.08	3.93	0.97	2, 93	.17

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี อายุ 35-45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

จากการเปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ โดยรวมทุกด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อาจารย์ที่มีอายุ 35-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = .17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

3.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ การวิเคราะห์ตอนนี้ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยของความต้องการระหว่างอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมาเปรียบเทียบกัน โดยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) เป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิเคราะห์ ดังปรากฏในตาราง 9

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัย
พัฒนการชนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ปริญญาตรี N = 67		สูงกว่าปริญญาตรี N = 29		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู	3.76	1.01	4.13	0.63	-2.19 *
ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.87	0.99	4.27	0.87	-1.90
ด้านความมั่นคงในอาชีพครู	3.84	1.08	4.14	0.64	-1.37
ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ	3.98	1.13	4.29	0.61	-1.42
รวม	3.86	0.98	4.21	0.59	-2.14 *

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ โดยรวมทุกด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -2.14$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน ($t = -2.19$) ส่วนด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การวิเคราะห์ตอนนี้ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยของความต้องการของอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000-15,000 บาท และมีรายได้มากกว่า 15,000 บาท มาเปรียบเทียบกับกันโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one Way Analysis of Variance) หรือ F-test เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามรายได้ ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 10

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ วิทยาลัย พณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามรายได้

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ต่ำกว่า 10,000 บาท N = 29		10,000 - 15,000 บาท N = 19		มากกว่า 15,000 บาท N = 48		df	F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู	3.91	1.03	3.45	0.77	4.01	0.88	2, 93	2.48
ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.87	1.08	2.79	0.81	4.15	0.94	2, 93	1.28
ด้านความมั่นคงในอาชีพครู	3.98	1.17	3.71	0.77	3.99	0.93	2, 93	.61
ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและ สวัสดิการอื่นๆ	4.12	1.14	3.85	0.88	4.14	0.97	2, 93	.60
รวม	3.97	1.06	3.70	0.65	4.07	0.85	2, 93	1.16

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาท มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก สำหรับอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี อายุ 35-45 ปี และมากกว่า 45 ปี เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

จากการเปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ โดยรวมทุกด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อาจารย์ที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และอาจารย์ที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

3.5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การวิเคราะห์ตอนนี้ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยของความต้องการของอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มาเปรียบเทียบกับกันโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one Way Analysis of Variance) หรือ F-test เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ วิทยาลัย พณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ต่ำกว่า 5 ปี N = 14		5-10 ปี N = 23		มากกว่า 10 ปี N = 59		df	F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู	4.24	0.72	3.34	0.96	3.99	0.88	2, 93	6.00 *
ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	4.20	0.77	3.56	1.04	4.11	0.94	2, 93	3.21 *
ด้านความมั่นคงในอาชีพครู	4.27	0.78	3.57	1.20	3.98	0.89	2, 93	2.47
ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ	4.39	0.60	3.71	1.24	4.14	0.96	2, 93	2.33
รวม	4.28	0.68	3.55	1.03	4.05	0.83	2, 93	3.90 *

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

จากการเปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ โดยรวมทุกด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู และด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของ Tukey Kramer Test ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 12-14

ตาราง 12 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	Mean Difference	Std. Error	Sig
ต่ำกว่า 5 ปี - 5-10 ปี	.9071 *	.2978	.008
ต่ำกว่า 5 ปี - มากกว่า 10 ปี	.2596	.2612	.583
5-10 ปี - มากกว่า 10 ปี	-.6475 *	.2160	.010

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12 พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี มีความต้องการด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.24$) มีความต้องการด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครูมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ($\bar{X} = 3.34$)

อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับมากกว่า 10 ปี มีความต้องการด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5-10 ปี ($\bar{X} = 3.34$) มีความต้องการด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครูมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 13 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชยการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	Mean Difference	Std. Error	Sig
ต่ำกว่า 5 ปี - 5-10 ปี	.6348 [*]	.3199	.122
ต่ำกว่า 5 ปี - มากกว่า 10 ปี	8.343	.2805	.952
5-10 ปี - มากกว่า 10 ปี	-.5514 [*]	.2320	.051

^{*} มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 13 พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี มีความต้องการด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.24$) มีความต้องการด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ มากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ($\bar{X} = 3.34$)

อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับมากกว่า 10 ปี มีความต้องการด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5-10 ปี ($\bar{X} = 3.34$) มีความต้องการด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมทุกด้าน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	Mean Difference	Std. Error	Sig
ต่ำกว่า 5 ปี - 5-10 ปี	.7263 *	.2923	.039
ต่ำกว่า 5 ปี - มากกว่า 10 ปี	.2208	.2563	.666
5-10 ปี - มากกว่า 10 ปี	-.5054 *	.2120	.050

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 14 พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี มีความต้องการโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.24$) มีความต้องการโดยรวม มากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ($\bar{X} = 3.34$)

อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับมากกว่า 10 ปี มีความต้องการโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5-10 ปี ($\bar{X} = 3.34$) มีความต้องการโดยรวมมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ จำแนกตามสถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีทั้งหมดที่ปฏิบัติงานสอน ปีการศึกษา 2544 จำนวน 123 คน

สมมติฐานการวิจัย

1. อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีที่มีสถานภาพต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครูทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน
2. อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีที่มีอายุต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครูทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน
3. อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครูทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน
4. อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีที่มีรายได้ต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครูทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน
5. อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครูทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการสอบถามโดยใช้แบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการธนบุรีทั้งหมด จำนวน 123 ฉบับ ได้รับคืนมา จำนวน 96 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 78 นำแบบสอบถามไปดำเนินการคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert) โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ รวม 46 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์จากแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ระดับความต้องการด้วยค่าเฉลี่ยของคะแนน โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าคะแนนดังนี้
 - คะแนนเฉลี่ย ขอบเขตตั้งแต่ 1.00-1.50 หมายถึง มีความต้องการน้อยที่สุด
 - คะแนนเฉลี่ย ขอบเขตตั้งแต่ 1.51-2.50 หมายถึง มีความต้องการน้อย
 - คะแนนเฉลี่ย ขอบเขตตั้งแต่ 2.51-3.50 หมายถึง มีความต้องการปานกลาง
 - คะแนนเฉลี่ย ขอบเขตตั้งแต่ 3.51-4.50 หมายถึง มีความต้องการมาก
 - คะแนนเฉลี่ย ขอบเขตตั้งแต่ 4.51-5.00 หมายถึง มีความต้องการมากที่สุด
3. วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยใช้ t-test
4. วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป โดย

วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 สถานภาพสมรส อาจารย์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 96 คน แบ่งเป็นสถานภาพโสด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 สถานภาพสมรส จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2

1.2 อายุ อาจารย์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 96 คน แบ่งเป็นอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 อายุ 35-45 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3

1.3 วุฒิการศึกษา อาจารย์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 96 คน แบ่งเป็นวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2

1.4 รายได้ อาจารย์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 96 คน แบ่งเป็นรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 รายได้ 10,000-15,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 รายได้มากกว่า 15,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0

1.5 ประสบการณ์การทำงาน อาจารย์กลุ่มตัวอย่าง 96 คน แบ่งเป็นประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5

2. การวิเคราะห์ความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัย พณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปผลดังนี้

2.1 อาจารย์ที่มีสถานภาพโสด และสมรส มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นรายด้านและรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี 35-45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นรายด้านและรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นรายด้านและรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.4 อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000-15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นรายด้านและรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.5 อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นรายด้านและรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. เปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัย พณิชยการธนบุรี ผลการวิจัย พบว่า

3.1 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัย พณิชยการธนบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมทุกด้านและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวมทุกด้านและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมทุกด้านและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี จำแนกตามรายได้ โดยรวมทุกด้านและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ มีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ในวิทยาลัยพณิชยการธนบุรีมีความต้องการให้จัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อาจเป็นเพราะอาจารย์ส่วนใหญ่ยังขาดความคล่องตัวในการดำเนินชีวิต เนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอต่อความรับผิดชอบในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของพนัส หันนาคินทร์ (2524 : 104) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งล่อใจในการทำงาน โดยเฉพาะการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมและการให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มตามศักยภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรศักดิ์ ศรีสว่างรัตน์ (2541 : 115) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการด้านการจัดระบบสวัสดิการในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ความต้องการสวัสดิการในด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆมีความต้องการสูงสุด ส่วนความต้องการในด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครูมีความต้องการน้อยที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ผลปรากฏว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีที่มีสถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ในแต่ละด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัย พบว่า

2.1 อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีที่มีสถานภาพโสดและสมรส มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า วิทยาลัยจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลได้อย่างทั่วถึงและยุติธรรม อาจารย์จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของยุคล ทองตัน (2529 : 103-104) ที่ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า วิทยาลัยจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลได้อย่างเหมาะสมถึงแม้อายุจะต่างกัน แต่มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของยุคล ทองตัน (2529 : 103-104) ที่ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

2.3 อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่วิทยาลัยจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาของอาจารย์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของศรีนวลล์ ยัมฉาย (2540 : 173-175) ได้ศึกษาสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ด้านการจัดสวัสดิการ พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานในด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

2.4 อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า รายได้ไม่มีผลต่อการสวัสดิการมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประกาศ งามชมพู (2531 : 69-70) ได้ศึกษาความพึงพอใจของสมาชิกคุรุสภาในจังหวัดอุดรธานีที่มีต่อการจัดสวัสดิการ พบว่า สมาชิกคุรุสภาที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

2.5 อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ มากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย แต่ได้ทำผลงานออกมาเป็นรูปธรรม จึงได้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มขึ้น จึงทำให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทอเบกเกียตี้ สง่าสงเคราะห์ (2539 : 100-101) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ระหว่างประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทุกด้านและเป็นรายด้าน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก แสดงว่ายังมีความต้องการให้จัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมากกว่าที่เป็นอยู่เดิม ดังนั้น ในเรื่องการจัดสวัสดิการต่างๆ หน่วยงานบังคับบัญชาควรทำวิจัยเพื่อสอบถามความต้องการของอาจารย์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะให้ผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ผู้รับบริการมากที่สุด เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้อาจารย์ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ เป็นความต้องการลำดับแรก ซึ่งผู้รับผิดชอบควรจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่มีอยู่ให้มากกว่านี้ และจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ ทั้งนี้ลำดับความต้องการสวัสดิการของอาจารย์ในด้านต่างๆ อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งบริการสวัสดิการที่จัดให้ควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อความพึงพอใจของอาจารย์ผู้รับบริการ อันส่งผลให้การปฏิบัติงานของอาจารย์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการอย่างละเอียดเฉพาะด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู หรือด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ หรือด้านความมั่นคงในอาชีพครู หรือด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ ทั้งในแง่ความคิดเห็นและข้อเท็จจริง เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ควรมีการเปรียบเทียบความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษาระหว่างวิทยาลัยอีก 4 แห่ง คือวิทยาลัยพณิชยการเซตุนน วิทาลัยพณิชยการบางนา วิทาลัยพณิชยการอินทราชัย และวิทยาลัยพณิชยการบึงพระพิษณุโลก เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารได้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาว
3. ควรปรับปรุงแบบสอบถามให้ผู้ตอบมีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ก้านทิพย์ ชาติวงศ์. *การศึกษาความต้องการสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537. ถ่ายเอกสาร.
- กุลธน ธนาพงศธร. *ประโยชน์และบริการในการบริหารงานบุคคล*. รวบรวมโดย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2529.
- กอบเกียรติ ส่งสงเคราะห์. *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง*. ปริญญาานิพนธ์ กศม. (อุตสาหกรรมศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)*. กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์, 2539.
- _____. *ผลงานวิจัยทางการศึกษาและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2530.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. *แผนพัฒนาคนและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)*. กรุงเทพฯ : เอกสารโรเนียว, 2538.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. *การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.
- เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- บุญเชิด ภิญโญนนิตพงษ์. *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการศึกษา (หน่วยที่ 3)* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2545.
- ประกาศ งามชมภู. *ความพึงพอใจของสมาชิกคุรุสภาในจังหวัดอุดรธานีที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภา*. วิทยานิพนธ์ กศม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. ถ่ายเอกสาร.
- ประชุม รอดประเสริฐ. *การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2528.

ประยูร เทียมทะนง. *การจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาตาม
ความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น.*

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2538. ถ่ายเอกสาร.

ประเวศ วะสี. *ปฏิรูปการศึกษาไทย (ยกเครื่องทางปัญญา).* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
หมอชาวบ้าน, 2539.

พนัส หันนาคินทร์. *หลักการบริหารโรงเรียน.* กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.

เพ็ญศรี วายวานนท์ และเลขา วัลไพจิตร. *รายงานการวิจัยเรื่องผลประโยชน์เกื้อกูลของ
ข้าราชการและลูกจ้าง.* กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2523.

ปิญญ์ สาธ. *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

เมธี ปลัณธนานนท์. *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์,
2529.

ยนต์ ชุ่มจิต. *การพัฒนาครู.* กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครพิมพ์, 2535.

ยุคล ทองตัน. *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขล
นครินทร์.* ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (วิชาการอุดมศึกษา). สงขลา : บัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2539. ถ่ายเอกสาร.

รุ่ง แก้วแดง. *รีเอนจิเนียริงระบบราชการไทย ภาค 2.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน,
2539.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์.* พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

ศรีนวล ยิ้มฉาย. *สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่วงอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวด
อุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7.*
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. ถ่ายเอกสาร.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. *แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ.2539-2550.* กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2539.

ศุภชัย วชิรตันพงษ์เมธี. *ขวัญของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบลในเขตการ
ศึกษา 10.* ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิษณุโลก, 2528.

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. *ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อ
การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย.* ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (ศึกษาศาสตร์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2530.
ถ่ายเอกสาร.

- ลีปพนธ์ เกตุทัต. *การศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ : เอกสารประกอบการสัมมนาพุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา. ม.ป.ป., 2539.
- สิริลักษณ์ ศิริรัตน์. *ความรู้ ความคิดเห็นและความต้องการของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ต่อการจัดสวัสดิการครูสภา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535. ถ่ายเอกสาร.
- สวัสดิ์ สุคนธรังสี. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : โครงการเอกสารและตำราคณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.
- สวัสดิการ, สำนักงาน ก.พ. *สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ดอกเบี๋ย, ม.ป.ป., 2537.
- สุนัย เสี่ยงมศักดิ์. *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2528. ถ่ายเอกสาร.
- สุนน อมรวิวัฒน์. *ประมวลข้อคิด-ข้อเขียนเพื่อปรับกระบวนการทัศน์ทางการศึกษา, ในเอกสารประกอบการฝึกอบรม "การปรับกระบวนการทัศน์ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง" กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์*. 2540.
- สุรพล ปาณวนิช. *ความต้องการของมนุษย์กับการจัดสวัสดิการแรงงาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ ศรีสว่างรัตน์. *การศึกษาความต้องการด้านการจัดระบบสวัสดิการในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2541.
- สุวรรณา เอมประดิษฐ์. *"การบริหารงานสวัสดิการ", การบริหารการเงิน*. กรุงเทพฯ : กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา, 2535.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. *คุรุสภาเพื่อครู*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.
- เสถียร เหลืองอร่าม. *วิวัฒนาการของการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : แพร์พิทยาอินเตอร์เนชั่นแนล, 2519.
- เสนาะ ดีเยาว์. *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

- อภิชาติ เมฆบังวัน. **ปัญหาการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนวิชาอาชีพสาขาวิชา
อุตสาหกรรมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดกรมสามัญศึกษาใน
จังหวัดเชียงใหม่**. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่ :
ภาควิชาอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2527.
- อุทัย หิรัญโต. **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : พีระพัทธนา, 2530.
- Bergeth, Robert L. "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School
Districts of North Dakota," *Dissertation Abstracts International*. 31(2) :
6293-A ; June, 1970.
- Charence Huter Northcott. *Personnel Management Principles and Practice*. New
York : Philosophical Library, 1956.
- Chrueen Sheman. "Fringe Venefits," *Personnel Management*. South Western :
Publishing, 1968.
- Cronbach, Lee J. *Essential of Psychological Testing*. 3rd. New York : Harper &
Row, 1970.
- Dale S.Beach. "Personel," *The Management of people at work*. New York : the
Macmillan Company, 1965.
- Dwivede R.S. *Management of Human Resource*. New Delhi : Oxford & IBM
Publishing, 1982.
- Edward, Ellen L. *Experimental Design in Psychological Research*. New York :
Rinechart and Company, 1960.
- Ferguson, George A. *Statistical Analysis in Psychology and Education*. New York
: Mc Graw – Hill, 1966.
- Koontz, Harold and Curinl O. Donell. *Principle of Management*. New York : Mc
Graw Hill, 1973.
- Luter, Hodgos H. *The Business Conscience*. Englewood cliffs, New Jersey :
prentice Hall, 1963.
- Maslow, Abraham H. *Motivation and personality*. New York : Harper and Row,
1954.
- Schmidt, Gene Willard. "Job Satisfaction Amons Secondary School Administration,"
Dissertation Abstracts International. 35(12) : 7883-A ; August, 1975.

Trewatha, Robert L. and Newport, M. Gene. *Management Function and Behavior*.
Texas : Business Publication, Inc., 1976.

William B. Castetter. *The Personel Function in Education Administration*. London ;
Collier-Macmillan, The Macmillan Ltd., 1971.

Winer, B.J. *Statistical Principles in Experimental*. 2nd Ed., New York : Longman
Inc., 1971. Lan, The Macmillan Ltd., 1971.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์
วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ
อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครู และบุคลากร
ทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

2. อายุ

() ต่ำกว่า 35 ปี

() 35-45 ปี

() มากกว่า 45 ปี

3. วุฒิการศึกษา

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

1) ต่ำกว่า 10,000 บาท

2) 10,000-15,000 บาท

3) มากกว่า 15,000 บาท

5. ประสบการณ์การทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5-10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ
อาจารย์วิทยาลัยพัฒนการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากร
ทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ**

คำชี้แจง :- โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความต้องการที่ท่านเห็นว่าตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่องเท่านั้น โดยความหมายของแต่ละ
ช่อง (5 ระดับ) มีดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ความต้องการน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ความต้องการน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ความต้องการปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ความต้องการมาก

ระดับ 5 หมายถึง ความต้องการมากที่สุด

ข้อ	การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความต้องการ				
		1	2	3	4	5
	1. ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู					
1	การส่งครูไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ					
2	การจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างและ วิเคราะห์ข้อสอบ					
3	การจัดอบรมการผลิตสื่อการสอน					
4	การจัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา					
5	การจัดอบรมธรรมชาติให้กับครูปีละครั้ง					
6	การส่งเสริมให้ครูศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภูมิปัญญา ชาวบ้านมาใช้ในการเรียนการสอน					
7	การส่งเสริมให้ครูร่วมกับชุมชนจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน					
8	การจัดตั้งศูนย์อนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น					
9	การจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพอนามัย					
10	การจัดให้มีการตรวจสุขภาพครู					
11	การจัดหาอุปกรณ์กีฬาและสถานที่ให้ครูได้ออกกำลังกาย					
12	การจัดกิจกรรมกีฬาสร้างความสัมพันธ์ของครูกับชุมชน					

ข้อ	การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความต้องการ				
		1	2	3	4	5
	2. ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ					
1	การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูที่มีผลงานสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา					
2	การจัดให้มีการคัดเลือกครูดีเด่นในระดับสถานศึกษา					
3	สถานศึกษามีหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการเลื่อนระดับและตำแหน่งที่สูงขึ้นของครู					
4	สถานศึกษามีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจนในการพิจารณาความดีความชอบของครู					
5	สถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ					
6	ผู้บริหารมอบหมายงานได้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล					
7	ผู้บริหารให้ครูมีโอกาสสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในสถานศึกษา					
8	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผนงาน โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
10	ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาอยู่เสมอ					
11	การจัดสภาพแวดล้อมในห้องพักครูให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการทำงานของครู					
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบเพื่อปรึกษาขอคำแนะนำในเรื่องการทำงานและเรื่องทั่วไป					
	3. ด้านความมั่นคงในอาชีพครู					
1	การให้เงินบำเหน็จบำนาญแก่ครูเพิ่มขึ้น					
2	การทำประกันชีวิตให้ครู					
3	เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับที่พักอาศัย					
4	การจัดหาแหล่งเงินกู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ					
5	การจัดสหกรณ์ร้านค้าเพื่อจำหน่ายสินค้าราคาถูก					

ข้อ	การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความต้องการ				
		1	2	3	4	5
6	การจัดบริการให้คำปรึกษาทางกฎหมาย					
7	การสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพเพื่อให้ครูมีรายได้มากขึ้น					
8	การนิเทศและติดตามผลการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง					
9	การนิเทศภายในให้กับครูบรรจุใหม่หรือย้ายมาใหม่					
10	การนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนางานของครู					
11	การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม					
12	สถานศึกษาร่วมกับชุมชนจัดกิจกรรมตามประเพณีของท้องถิ่น					
	4. ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ					
1	รัฐจัดโครงสร้างเงินเดือนของครูให้ทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีโครงสร้างเงินเดือนสูงสุด					
2	รัฐเพิ่มขั้นเงินเดือนของครูให้สูงขึ้น					
3	รัฐปรับโครงสร้างสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรของครูให้ถึงอายุ 22 ปี					
4	รัฐปรับเกณฑ์การย้ายครูให้มีความเหมาะสมกับความเป็นจริง และสอดคล้องกับความต้องการของครู					
5	รัฐจัดค่าตอบแทนเพิ่มพิเศษสำหรับครูที่มีคาบสอนมากกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด					
6	รัฐจัดค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ของครูที่อยู่เวรยาม					
7	สถานศึกษาจัดให้มีค่าตอบแทนให้กับครูที่สอนซ่อมเสริม					
8	สถานศึกษาจัดให้มีค่าตอบแทน กรณีที่ครูทำงานนอกเวลาราชการ					
9	รัฐจัดงบประมาณเพื่อตัดเครื่องแบบให้ครูเมื่อเริ่มเข้ารับราชการในปีแรก					
10	สถานศึกษาจัดงบประมาณพิเศษให้ครูได้ทัศนศึกษาปีละครั้ง					

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. ดร.วิเชียร เกตุสิงห์ | ที่ปรึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ |
| 2. รศ.ดร.สุวิมล ว่องวานิช | รองศาสตราจารย์ ระดับ 9 ภาควิชาวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. อาจารย์ชวลิต รวยอาจัน | ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |



ที่ ทม 1012/ 4546

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๐ พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวบรรณากรณ์ อมรพรสิน นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนนันตพงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.วิเชียร เกตุสิงห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ความต้องการการจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนชกการธนบุรี ตามแนวทางการ ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวบรรณากรณ์ อมรพรสิน ซึ่งจะเข้าเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5664

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 4544



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวบรรณากรณ์ อมรพรสิน นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความต้องการการจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวบรรณากรณ์ อมรพรสิน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมลศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5664

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ ๐4๕๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๕ มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนการชนนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวบรรณากรณ์ อมรพรสิน นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี รองศาสตราจารย์บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้อาจารย์ จำนวน 123 คน ตอบแบบสอบถามความความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนนบุรีตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวบรรณากรณ์ อมรพรสิน ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ภาภรณ์ ภาวนนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5726, 5644

ที่ ทม 1012/ 4544

วันที่ 30 พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวบรรณากรณ์ อมรพรสิน นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ชวลิต รวยอาจิน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตามความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวบรรณากรณ์ อมรพรสิน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ-สกุล	นางสาวบรรณากรณ์ อมรพรสิน
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	223/1 หมู่ 7 ถนนอัสสัมชัญ แขวงจิมพลี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ 10170
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่สถิติ ระดับ 5
สถานที่ทำงาน	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ถนนสุขุมวิท เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2528	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนมหารณพาราม
พ.ศ.2531	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การบัญชี) วิทยาลัยพาณิชยการเซตุน
พ.ศ.2534	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี) โรงเรียนเทคนิคพาณิชยการจรัสสินทวงศ์
พ.ศ.2536	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ.2545	การศึกษามหาบัณฑิต (ธุรกิจศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ