

การศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1

ปริญญานิพนธ์
ของ
ปัทมวิษญ์ ศรีระนำ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
ตุลาคม 2542

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา

บทคัดย่อ
ของ
ปัทมวิษณุ ศรีระไ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา

ตุลาคม 2542

132326

ปัทมวิชญ์ ศรีระนา. (2542). การศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1. ปริญญาโท กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :
ดร. ไพรัช วงศ์ยุทธไกร , อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1 โดยศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ รวม 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ การด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างสภาพกับความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประชากร คือ ครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1 ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2541 จำนวน 235 คน เครื่องที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการ ที่รัฐจัดให้ และโรงเรียนจัดให้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าซี (z-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

สภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ และการด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร มีอยู่ในระดับน้อย ส่วนความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ ทั้ง 5 ด้าน มีความต้องการ อยู่ในระดับมาก ทั้งสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

A STUDY OF PRESENT CONDITIONS AND EXPECTATIONS IN WELFARE OF
SECONDARY LEVEL INDUSTRIAL TEACHERS UNDER THE DEPARTMENT
OF GENERAL EDUCATION PROVINCES IN EDUCATION REGION I

AN ABSTRACT
BY
PANNAWIT SRIRANAM

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

October 1999

Pannawit sriranam. (1999). *A study of Present Conditions and Expectations in Welfare of Secondary level Industrial Teachers under the Department of General Education Provinces in Education Region 1*. Master thesis, M.A. (Industrial Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Dr. Pairust Vongyuttakrai, Jesda Hirungan.

The purpose of this research was to study of present conditions and expectaions in welfare of secondary level industrial teachers under the department of general education provinces in education region 1. The studying of present conditions and expectaions of the goverment and school to give in 5 aspects. They were security of vocation, economic, health-care, recreation and education for develop personnels and to compare the opinions of present conditions and expectaions in welfare of secondary level industrial teachers. Population for this study consisted of 235 secondary level industrial teachers in education region 1 in 1998. The statistical procedures for analyzing the data included percentages, means, standard deviation, Z-test and F-test.

The results of the research were as follows : the present conditions in welfare of the goverment and school to give in all five aspects. They were security of vocation, economic, health-care, recreation and education for develop personnels at low level. The expected in welfare of the goverment and school to give in all five aspects. They were security needs at high level. The differences of the opinions of present conditions and expectaions in welfare on five aspects were significant at the .01 level.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1

ของ
นางสาวปัทมวิทย์ ศรีระนำ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
วันที่ เดือน พ.ศ. 2542

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(ดร. ไพรัช วงศ์ยุทธไกร)

..... กรรมการ
(อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.อุปวิทย์ สุวคันธกุล)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง)

ประกาศขอบคุณการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมด้วย ดร.อุวิทย์ สุวคันทรกุล และ รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง ที่ได้กรุณาร่วมเป็นกรรมการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำเพิ่มเติมอันมีค่าแก่การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสม รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง อาจารย์สุจิตต์ รักษ์เผ่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัยวรรณ สุวคันทรกุล และ อาจารย์วีระ กุหลาบ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่จังหวัดในเขตการศึกษา 1 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้การวิจัยดำเนินไปด้วยดี และ ขอขอบคุณ รุ่นพี่ ๆ เพื่อน ๆ เอกอุตสาหกรรมศึกษา ภาคพิเศษ 4 และ 5 ที่ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ คุณวิชัย ชัยยุทธวิโรจน์ ที่ช่วยเป็นธุระให้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ คุณสายฝน คุณเพ็ญทอง คุณจงกล ศรีระนำ ที่ให้ความช่วยเหลือในการทำปริญญานิพนธ์ในครั้งนี้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดาและมารดา ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการศึกษาของผู้วิจัยมาโดยตลอด

ปัทมวิษญ์ ศรีระนำ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	4
ตัวแปรที่จะศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	7
สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวัง.....	15
แนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ.....	19
ความหมายของสวัสดิการ.....	19
ความสำคัญและความจำเป็นของการจัดสวัสดิการ.....	21
วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ.....	22
หลักในการจัดสวัสดิการ.....	22
ประเภทของการจัดสวัสดิการ.....	25
สวัสดิการครู.....	28
ที่มาของสวัสดิการครู.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
งานวิจัยในประเทศ.....	32
งานวิจัยต่างประเทศ.....	35
แนวคิดและงานวิจัยที่สนับสนุนตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	42
การสร้างเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การจัดกระทำและ การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
สัญลักษณ์ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร.....	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพและความคาดหวัง.....	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสภาพกับความคาดหวัง.....	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสภาพและความคาดหวังจำแนกตามสถานภาพ..	64
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	108
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	108
สมมุติฐานการศึกษาค้นคว้า.....	108
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	100
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
ผลการศึกษาค้นคว้า.....	110
อภิปรายผล.....	117
ข้อเสนอแนะ.....	126
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย.....	128
บรรณานุกรม.....	129
ภาคผนวก.....	136
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	137
ภาคผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	147
ภาคผนวก ค. รายชื่อโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มประชากร จำแนกตามจังหวัด และจำนวน แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ของเขตการศึกษา 1.....	156
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	160
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	162

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากร.....	42
2 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปให้ประชากรและได้รับกลับคืน.....	44
3 แสดงจำนวนและร้อยละของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ระดับขั้นเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ขนาดโรงเรียน และสังกัด.....	47
4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่รัฐจัดให้ในด้านสวัสดิการในแต่ละด้านและโดยรวม	49
5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่โรงเรียนจัดให้ในด้านสวัสดิการในแต่ละด้าน และโดยรวม.....	53
6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับสภาพกับความคาดหวัง ในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ในแต่ละด้านและโดยรวม.....	57
7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีต่อสภาพกับความคาดหวัง ในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวม.....	61
8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกันต่อสภาพ ในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวม.....	64
9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกันต่อความคาดหวัง ในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวม.....	65
10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกันต่อสภาพ ในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ในแต่ละด้านและโดยรวม.....	66
11 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกันต่อสภาพ ในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านเศรษฐกิจ.....	67
12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกันต่อความคาดหวัง ในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ในแต่ละด้านและโดยรวม.....	68
13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพโสดและสมรส ต่อสภาพ และความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวม.....	69
14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพโสดและสมรสต่อสภาพ และความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวม.....	69
15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อสภาพ ในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวม.....	70
16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวม.....	71
17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อสภาพ ในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวม.....	72
18 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีต่อสภาพ ในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านสุขภาพและอนามัย.....	73

บัญชีตาราง (ต่อ)

[illegible]

บัญชีตาราง (ต่อ)[illegible]

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
52 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านสุขภาพและอนามัย.....	97
53 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร.....	98
54 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม.....	98
55 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันต่อสภาพ ในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ในแต่ละด้านและโดยรวม.....	99
56 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวม.....	100
57 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ.....	101
58 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านเศรษฐกิจ.....	101
59 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านสุขภาพและอนามัย.....	102
60 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านสหนาการ.....	102
61 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร..	103
62 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม.....	103
63 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่สังกัดต่างกันต่อสภาพและความคาดหวัง ในด้านสวัสดิการ ที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวม.....	104
64 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ที่อยู่สังกัดต่างกันต่อสภาพและความคาดหวัง ในด้านสวัสดิการ ที่โรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวม.....	105
65 แสดงความถี่ของคำตอบแบบปลายเปิด เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการให้บริการ สวัสดิการที่รัฐจัดให้ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม.....	106
66 แสดงความถี่ของคำตอบแบบปลายเปิด เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการให้บริการ สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม.....	108
67 แสดงรายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มประชากร จำแนกตามจังหวัด ในเขตการศึกษา 1.....	156

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	7
2 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	11
3 ความพอใจในการการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจระดับสูง.....	13
4 ความพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจต่ำ.....	14
5 เปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์กับทฤษฎีของเอิร์ทซ์เบิร์ก.....	15
6 ทฤษฎีความคาดหวังของวูร์ม.....	17
7 ข้อคิดเห็นทั่วไป ทฤษฎีความคาดหวังของวูร์ม.....	19

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การให้บริการสวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การกล่าวได้ว่าเป็นนโยบายหนึ่ง ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์การ หากองค์การใดมีกระบวนการหรือรูปแบบในการดำเนินงานที่ดี โดยที่มุ่งให้บริการสงเคราะห์ แก่ผู้ปฏิบัติงาน ที่เป็นประโยชน์แท้จริงต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ด้วยแล้ว บริการสวัสดิการที่จัดขึ้น ย่อมเป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเป็นผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์การเป็นไปในทางที่ดียิ่งขึ้น (ประยูร เทียมทะนง. 2538 : 1) การให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนสุดความสามารถได้ในระยะยาวนั้น องค์การต้องมีปัจจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร นอกจากราคาจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงานแล้ว สวัสดิการและผลประโยชน์แก่อีกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานหรือองค์การเป็นอย่างมาก (สมพงศ์ เกษมสิน. 2526 : 353) ในการส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องส่งเสริมกำลังใจของข้าราชการ จำเป็นต้องคำนึงถึงความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตของข้าราชการ การจัดสวัสดิการจึงป้องกันและขจัดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและผ่อนคลายความกังวลเกี่ยวกับภาระต่าง ๆ เพื่อให้แต่ละบุคคลศรัทธาในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ทুমเท เสียสละอย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2527 : 3) หน่วยงานจำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรของตน ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ และเพื่อให้บุคคลในหน่วยงานอุทิศเวลา แรงงานในการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้ดีขึ้น (ภิญโญ สาธร. 2527 : 392) เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมอุตสาหกรรม การเรียนการสอนวิชาชีพสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา ก็เป็นระดับหนึ่ง ที่เปิดสนองนโยบายของรัฐบาล โดยมุ่งผลิตกำลังคนให้มีโอกาสเข้าไปประกอบอาชีพ ตามสถานที่ต่าง ๆ มากกว่าการผลิตกำลังคน เพื่อเข้าสู่วัยการศึกษา (อภิชาติ เมฆบงวัน. 2540 : 1) การจัดการศึกษาวิชาช่างอุตสาหกรรม ในระดับมัธยมศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนระดับกลางนี้เข้าสู่แรงงานอุตสาหกรรม และเป็นผู้ที่มีความสามารถนำการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมได้อย่างสมดุลสอดคล้องและเหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ (สุพล วังสินธุ์. 2539 : 2) ครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมควรมีคุณลักษณะที่ดี มีความอุตสาหกรรม และมีวินัย จึงทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ (บุญส่ง อิมแก้ว. 2530 : 27) ดังที่ อนันต์ สิทธิไชยากุล (2533 : 19) ได้สรุปคุณสมบัติของครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมไว้ดังนี้ คือ เป็นผู้มีความรู้ในการทำงาน (Skill) เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพมาพอสมควร (Vocational Experience) เป็นผู้มีการตัดสินใจดี (Judgement) เป็นตัวอย่างที่ดีของนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางที่จะอบรมนักเรียนได้อย่างดี เป็นผู้มีความชำนาญในการสอนมีหลักวิชาครู รู้จักใช้อุปกรณ์การสอนและเข้าใจหลักการวัดผลที่ดี และเป็นผู้ชี้ช่องทางในการประกอบอาชีพแก่นักเรียน และ ยนต์ ชุ่มจิต (2535 : 26-27) ได้จัดหน้าที่ของครูไว้ 3 ประการ คือ ประการที่ 1 ก่อนทำการสอนต้องเตรียมการสอน เตรียมความ

พร้อมของผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ประการที่ 2 ระหว่างการสอน ต้องหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์มาช่วยการสอน สังเกตพฤติกรรมการรับรู้ของผู้เรียน และประการที่ 3 ครูต้องมีความสามารถที่จะนำผลการสอนไปใช้ในการสื่อความหมายกับคนอื่น

การที่ตัวครูมีคุณสมบัติที่ดี มีความพร้อมทางด้านสติปัญญา สุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ และสุขภาพจิตดี สามารถทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพได้นั้น น่าจะมาจากการได้รับสวัสดิการที่ดีและเพียงพอ คนที่มีความสามารถส่วนใหญ่สำเร็จจากสถาบันการผลิตครู แล้วไม่ยากเป็นครูเพราะมีทัศนคติที่ว่า อาชีพครูไม่มีหลักประกันความก้าวหน้า (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กองวิจัย และพัฒนาวิชาชีพครู. 2525 : 2) การให้ข้าราชการครู มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนสำหรับการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเศรษฐกิจ ข้าราชการครูถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มอาชีพที่มีรายได้ต่ำ ในขณะที่สภาวะทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ค่าครองชีพได้ขยายตัวสูงขึ้น และเครื่องอุปโภคบริโภคมีราคาแพง สภาพเช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อและเพิ่มภาระแก่ราชการ ซึ่งต้องต่อสู้ดิ้นรนหาเงินมาใช้จ่ายในการดำรงชีพ ต้องทำงานพิเศษเพื่อเพิ่มรายได้ ด้านการจัดสวัสดิการของครู ข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ครูข้าราชการครูไม่ได้รับสวัสดิการด้านนี้ จากโรงเรียนและผู้บริหารมากนัก จึงทำให้ต้องดิ้นรน หารายได้ที่นอกเหนือจากการสอน หรือจากสาเหตุปัญหาสภาวะการเงินที่บีบคั้นเขาอยู่ (ศรีนวล ยัมฉาย. 2540 : 190) การดูแลด้านสุขภาพ และอนามัย ของข้าราชการครูเองมักไม่ค่อยมีโอกาสมากนัก เป็นต้นว่าการออกกำลังกาย หน่วยงานไม่มีสถานที่ไว้บริการ เช่น สระว่ายน้ำ ห้องอุปกรณ์การออกกำลังกาย ทำให้สุขภาพไม่ค่อยแข็งแรงต้องเจ็บป่วย และเข้ารับรักษาตัวในโรงพยาบาลโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าเป็นโรงพยาบาลของเอกชน ค่ารักษาจะแพงมาก ดังนั้น หน่วยงานต้องให้ความสำคัญในการบริการตรวจสุขภาพประจำปี นอกจากนี้ข้าราชการครูที่ต้องต้องตรากตรำกับงานมาตลอดทั้งวัน ย่อมเกิดความเครียด จำเป็นต้องมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตพลานามัย และควรจัดเป็นสวัสดิการด้านสันทนาการ ได้แก่ การเล่นกีฬา การอ่านหนังสือ ฟังเพลง การเล่นดนตรี การไปทัศนศึกษา ตลอดจนการจัดตั้งชมรมต่าง ๆ ซึ่งสำนักงานยังมีได้จัดบริการแก่ข้าราชการ นอกจากนั้น การช่วยเหลืองานส่วนตัวของข้าราชการครู เช่น งานอุปสมบท งานแต่งงาน งานขึ้นบ้านใหม่ ซึ่งในสภาพปัจจุบันได้มีการช่วยเหลือกันในระหว่างข้าราชการครูด้วยกันเท่านั้น สำหรับในโอกาสพิเศษ วันขึ้นปีใหม่ ครบรอบวันสถาปนาสำนักงาน สำนักงานได้จัดให้มีการทำบุญเลี้ยงพระ เลี้ยงอาหารและแจกสิ่งของแก่ข้าราชการเป็นบางครั้ง (วิชาญ ทองผุด. 2539 : 3-4) ส่วนด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร การจัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทางวิชาชีพครู ก็จัดขึ้นไม่ตรงกับความต้องการของข้าราชการครู และการจัดอบรมบางอย่างข้าราชการครูต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเอง ในเรื่องการจัดอบรมเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการครูได้ทำผลงานทางวิชาการก็น้อยเพราะในแต่ละปีมีจำนวนข้าราชการครูต้องการเข้ารับการอบรมมีมากกว่าอัตราที่กำหนดไว้ เช่น ปี 2539 มีครูต้องการเข้ารับการอบรมถึง 600 คน แต่รับได้เพียง 100 คน เป็นต้น (วนิดา จันทรเจริญ. 2540 : 74) จะเห็นได้ว่า สวัสดิการที่จัดให้ข้าราชการครูนั้นมีน้อย บริการไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1 มีโรงเรียนที่สังกัดส่วนกลางและโรงเรียนที่สังกัดเขตการศึกษา 1 สวัสดิการที่ครูช่างอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดในเขตการศึกษา 1 ได้รับนั้น ได้รับสวัสดิการที่รัฐจัดให้ และสวัสดิการที่ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละสถานศึกษาจัดให้ ซึ่งการจัดสวัสดิการในแต่ละสถานศึกษาจะแตกต่างกัน ถ้าหากโรงเรียนนั้นอยู่ในบริเวณวัดที่มีชื่อเสียง ทางวัดจะช่วยเหลือสวัสดิการให้ครูในโรงเรียนนั้นด้วย เช่น การให้บ้านพักครู การให้ความช่วยเหลือเรื่องเงินเพื่อให้ครูไปทัศนศึกษา ไปศึกษาต่อ และการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะเข้าไปประสานงานกับทางวัด และจัดให้ครู-อาจารย์ ได้เข้าไปช่วยเหลืองานต่าง ๆ

ในวัดด้วย (บุรี แก้วเล็ก. 2538 : 2) การจัดสวัสดิการแต่ละประเภท ถึงแม้จะให้ความเสมอภาคในการให้บริการแก่ข้าราชการครูแล้วก็ตาม แต่ความเป็นจริงมักจะมีการเหลื่อมล้ำไม่เท่าเทียมกันในการให้บริการ ทั้งนี้เพราะสวัสดิการแต่ละประเภทไม่สามารถจัดให้สนองความต้องการของข้าราชการครูในหน่วยงานได้อย่างทั่วถึง และสามารถให้บริการได้ทุกคน นอกจากการไม่สามารถให้บริการอย่างเท่าเทียมกันในส่วนราชการเดียวกันแล้ว ในต่างส่วนราชการกันจะยิ่งเกิดความไม่เท่าเทียมกันมากขึ้นอีก เพราะแต่ละส่วนราชการจัดสวัสดิการได้มากน้อยไม่เท่ากัน บางส่วนราชการจัดได้หลายประเภทและแพร่หลาย บางส่วนจัดได้น้อยและบางส่วนไม่มีเลย (ประยูร เทียมทะนง. 2538 : 28) จากสภาพปัญหาดังกล่าว เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ครูช่างอุตสาหกรรม เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย มาทำงานสาย ขาดลาบ่อย ไม่ตั้งใจทำงาน ประสิทธิภาพการเรียนการสอนลดลง (พรพรรณราย อ่ำประชา. 2537 : 1) และจากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีแนวโน้มในการให้ความสำคัญกับงานต่าง ๆ ของโรงเรียนน้อยลงและไม่สนใจต่อการปฏิบัติงานของครูเท่าที่ควร ทำให้ครูขวัญไม่ดี มีระดับขวัญต่ำ ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และยังทำให้ครูที่มีวุฒิสูงขอโอนไปทำการสอนในระดับที่สูงขึ้น หรือขอเปลี่ยนสายงานใหม่ (ไพบุลย์ กลางประพันธ์. 2529 : 3) นอกจากนี้ เอกวิทย์ ณ ถลาง (2530 : 5-7) ยังได้เน้นให้เห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมว่า หากไม่มีการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ครูช่างอุตสาหกรรมแล้ว จะทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอและตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริง ทำให้ครูมีคุณสมบัติที่ดี มีความพร้อมทางด้านสติปัญญา มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ และสุขภาพจิตดี ส่งผลให้ครูมีขวัญกำลังใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพ และความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดส่วนกลาง และสังกัดเขตการศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1 ว่าสวัสดิการที่ครูได้รับอยู่เพียงพอ และตรงกับความต้องการของครูช่างอุตสาหกรรมมากน้อยเพียงใด แตกต่างกันหรือไม่ หากครูไม่พอใจกับสิ่งตอบแทนที่ตนได้รับอยู่ ย่อมจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่อยากทำงานอย่างเต็มที่ มีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานหย่อนไปเป็นผลเสียต่อเด็กนักเรียน ต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งผลการวิจัยนี้ จะเป็นข้อมูลเพื่อหาแนวทางในการกำหนดนโยบาย และจัดดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการให้เหมาะสม สอดคล้องกับความคาดหวังของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้มีขวัญกำลังใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพกับความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของ เขตการศึกษา 1

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. เป็นข้อมูลเพื่อหาแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริการสวัสดิการ และดำเนินการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับทรัพยากรและสอดคล้องกับความต้องการในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรมระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

2. เป็นข้อมูลเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการ เพื่อให้ครูช่างอุตสาหกรรมระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ให้ทำงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ที่อยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1 เท่านั้น โดยมีขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าด้านต่าง ๆ ดังนี้

ประชากร

ประชากร คือ ครูช่างอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1 ที่สังกัดส่วนกลาง และสังกัดเขตการศึกษา 1

ตัวแปรที่จะศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ

1.1 สถานภาพของครูช่างอุตสาหกรรม ได้แก่

- 1.1.1 อายุ
- 1.1.2 สถานภาพการสมรส
- 1.1.3 ระดับการศึกษา
- 1.1.4 ตำแหน่งการปฏิบัติงาน
- 1.1.5 ระดับขั้นเงินเดือน
- 1.1.6 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.1.7 รายได้

1.2 ลักษณะโรงเรียน ของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา

- 1.2.1 ขนาดโรงเรียน
- 1.2.2 สังกัด

2. ตัวแปรตาม ที่จะศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการ ของครูช่างอุตสาหกรรม 5 ด้าน ได้แก่

- 2.1 บริการด้านความมั่นคงในอาชีพ
- 2.2 บริการด้านเศรษฐกิจ
- 2.3 บริการด้านสุขภาพและอนามัย
- 2.4 บริการด้านสันทนาการ
- 2.5 บริการด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

สภาพ

หมายถึง ภาวะที่เป็นอยู่จริงตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา ที่มีต่อบริการสวัสดิการที่ตนได้รับ

ความคาดหวัง

หมายถึง ความต้องการด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา ที่จะให้รัฐ จัดให้และโรงเรียนจัดให้ โดยให้อยู่ในระเบียบ ข้อกำหนด ของกฎหมาย

สวัสดิการ

หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการและกิจกรรมใด ๆ ที่ทางรัฐจัดให้และผู้บริหารโรงเรียน จัดให้ครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เป็นการเพิ่มขวัญ กำลังใจให้แก่ครู เพื่อให้ครูได้อยู่อย่างเป็นสุขกาย สุขใจ มีแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาการบริการสวัสดิการใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ และการดำเนินการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร

บริการ ด้านความมั่นคงในอาชีพ

หมายถึง บริการที่จัดขึ้นในรูปของประโยชน์ตอบแทน ที่ให้ความมั่นคงแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินจ่ายทดแทนในกรณีต่าง ๆ เงินช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร การสร้างที่พักอาศัยให้ครู การบริการอาคารสงเคราะห์ การประกันชีวิต การบริการให้คำปรึกษาทางกฎหมายและทนายความ ว่าความแก่ข้าราชการครู เมื่อมีกรณีเกี่ยวกับปัญหาทางการเรียนการสอน

บริการด้านเศรษฐกิจ

หมายถึง บริการที่จัดขึ้นในรูปของการช่วยเหลือ เช่น การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ตั้งเงินทุนสวัสดิการเพื่อการกู้ยืมตามความเดือดร้อนจำเป็น การจัดบริการพาหนะรับส่ง จัดตั้งร้านค้าหรือร้านสหกรณ์ จำหน่ายสินค้าในราคาถูก การจัดบริการสมรสหมู่ เพื่อความประหยัดและสอดคล้องกับเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน

บริการด้านสุขภาพและอนามัย

หมายถึง บริการที่จัดขึ้นเพื่อให้ครูได้รับการตรวจสุขภาพ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ตามโรงพยาบาลที่กำหนด การให้คำแนะนำและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยทั่ว ๆ ไป และยังมีสวัสดิการการจ่ายเงินให้ เนื่องจากการเจ็บป่วย และการรักษาตัวของตัวเอง บิดา มารดา และบุตร รวมทั้งการลาคลอดบุตร

บริการด้านสันติภาพ

หมายถึง บริการที่จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างพลานามัยทางร่างกายและจิตใจ เป็นการพักผ่อน และผ่อนคลายความตึงเครียด และเป็นการส่งเสริมขวัญ กำลังใจ และความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น การจัดทัศนจร จัดงานสังสรรค์ การจัดแข่งกีฬาระหว่างครูในโรงเรียนต่าง ๆ การจัดงานยกย่องเกียรติคุณครูที่เกษียณ ทุก ๆ ปี

บริการด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร

หมายถึง บริการที่จัดขึ้นเพื่อ ส่งเสริมในเรื่องของความรู้ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การส่งเสริมให้ครูทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนระดับทั้งสายงานผู้สอนและสายงานผู้บริหาร โดยการจัดการอบรมและการให้ทุนสนับสนุนในรูปของเอกสารอุปกรณ์และวัสดุ ส่งเสริมการลาศึกษาต่อ ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ โดยผู้ที่ลาศึกษาต่อในเวลาราชการ ให้ได้รับเงินเดือนตามปกติ การจัดส่งครูดีเด่นไปดูงานยังต่างประเทศ รวมทั้งการลาอุปสมบท

ครูช่างอุตสาหกรรม

หมายถึง ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนรายวิชาที่มีอยู่ในหมวดวิชาช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1

เขตการศึกษา 1

หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ประกอบด้วยจังหวัด 5 จังหวัด คือ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

สวัสดิการที่รัฐจัดให้

หมายถึง ผลประโยชน์ หรือบริการและกิจกรรมใด ๆ ที่ทางราชการจัดให้และครูสภาจัดให้ข้าราชการครูทั่วประเทศ

สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้

หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการและกิจกรรมใด ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้ข้าราชการครูในโรงเรียนของตน นอกเหนือที่รัฐจัดให้

ขนาดโรงเรียน

หมายถึง เกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียน ตามเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 (2540 : 45) ได้กำหนดดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดกลาง

โรงเรียนขนาดใหญ่

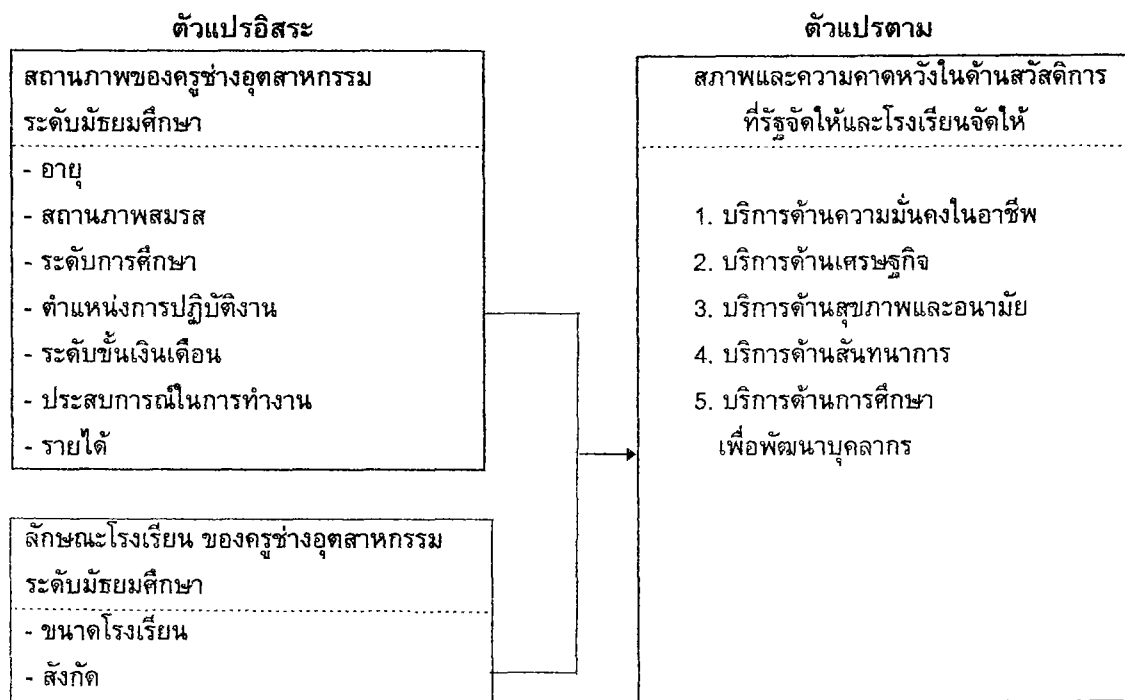
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

สังกัด

หมายถึง หน่วยงานที่ครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา ทำการสอนอยู่ ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1 ซึ่งจำแนกเป็น ข้าราชการครูสังกัดส่วนกลาง และข้าราชการครูสังกัดเขตการศึกษา 1

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

จากขอบเขตการศึกษาค้นคว้าในเรื่อง สภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1 ผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบความคิด (conceptual frame work) ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ แต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
2. ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ แต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
3. ครูช่างอุตสาหกรรม ที่อยู่โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ แต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
4. ครูช่างอุตสาหกรรม ที่อยู่โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ แต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
5. ครูช่างอุตสาหกรรม ที่อยู่สังกัดต่างกัน ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1 มีความคิดเห็นต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ แต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
6. ครูช่างอุตสาหกรรม ที่อยู่สังกัดต่างกัน ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1 มีความคิดเห็นต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ แต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวัง
4. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ
 - 4.1 ความหมายของสวัสดิการ
 - 4.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการจัดสวัสดิการ
 - 4.3 วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ
 - 4.4 หลักในการจัดสวัสดิการ
 - 4.5 ประเภทของการจัดสวัสดิการ
 - 4.6 สวัสดิการครู
 - 4.7 ที่มาของสวัสดิการครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.3 แนวคิดและงานวิจัยที่สนับสนุนตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีสัญชาตญาณ มีความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตให้อยู่รอด และมีความสุขในสังคม เสถียร เหลืองอร่าม (2519 : 19) ได้กล่าวไว้ว่า “ความต้องการ” หมายถึง พฤติกรรมที่มนุษย์ที่แสดงออกมา และพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเป็นเพราะแรงผลักดันเป็นกำลังสำคัญ ที่แสดงออกของชีวิตจิตใจ ความต้องการอาจเกิดขึ้นได้ทั้งการเรียนรู้ ซึ่งหาขึ้นมาภายหลัง และจากสิ่งที่เป็นมรดกที่เกี่ยวกับความต้องการทางชีววิทยา เป็นสิ่งที่แสดงออกมาให้เห็นได้และเป็นสิ่งที่ซ่อนตัวอยู่ อรุณ รักธรรม (2527 : 67) ได้อธิบายถึงความต้องการและความแตกต่างของมนุษย์ไว้ว่า เพราะความต้องการนี้เองที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรนและทำทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการของตัวเอง ขนาดของความต่อสู้ดิ้นรนก็จะขึ้นอยู่กับระดับความต้องการของแต่ละคน ซึ่งมีไม่เท่ากัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องเข้าใจความต้องการของมนุษย์ เพื่อจะได้บำบัดความต้องการเหล่านั้นได้ถูกต้อง ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์จึงเป็นทฤษฎีหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้ครูช่างอุตสาหกรรมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 35-46) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันได้ศึกษาถึงความต้องการของมนุษย์ และสรุปได้ว่า การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเกิดจากความต้องการและเกิดจากความพึงพอใจ เมื่อได้รับการตอบสนอง เขาได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ (A Theory of Human Motivation) โดยเขาได้สรุปเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ไว้ 3 ประการคือ

1. คนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลา ไม่มีการสิ้นสุด
2. ความต้องการใดเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นแรงจูงใจที่สำคัญของพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงเรื่อย ๆ ตามลำดับขั้นอย่างมีระเบียบ ซึ่งก็คือ ลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งเขาได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการนี้ออกเป็น 5 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่เป็นสิ่งจำเป็นต่อร่างกายและชีวิต ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Security and Safety Needs) เป็นความมั่นคงและปลอดภัยในทางด้านกายภาพ และความรู้สึกทางด้านจิตวิทยา เช่น ความมั่นคงและปลอดภัยต่อร่างกาย การประกอบอาชีพ การรักษาชีวิต การป้องกันอาชญากรรม

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคมและความรัก (Love and Belonging Needs) เป็นความต้องการรู้จักคุ้นเคยในสถานที่ทำงานและที่บ้าน เช่น รวมกลุ่มสมาชิก การติดต่อปฏิสัมพันธ์กันรักใคร่และแสดงออกถึงความเป็นมิตร เป็นกลุ่มเดียวกัน ให้บุคคลอื่นยอมรับการเป็นสมาชิกในสังคม เช่นการสมัครเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มทางสังคม สโมสร คลับ หรือกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือ หรือความต้องการอีโก (Esteem Needs or Ego Needs) เป็นความต้องการยกระดับคุณค่าของตนเองให้มีระดับสูงขึ้นในทางสังคม ให้เป็นที่ยอมรับยกย่องนับถือ ซึ่งมาจากผลงานประกอบคุณงามความดี การช่วยบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ความต้องการอีโก สามารถจูงใจมนุษย์ให้เกิดพฤติกรรมได้ต่อเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองเป็นที่น่าพอใจอยู่ในระดับต่ำ

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จ (Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตที่มนุษย์ทุกคนคาดหวังไว้ และมีความปรารถนาที่จะกระทำให้เกิดผลสำเร็จ เป็นขั้นสูงสุดที่มนุษย์มีพร้อมบริบูรณ์แล้วทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น มีครอบครัวที่ดี มีหลักฐานที่ดี (ที่ดิน บ้าน รถยนต์ และเงินทอง) มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สำคัญในอาชีพและประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพ มีเกียรติยศชื่อเสียงดีเป็นที่รู้จักนับถือของบุคคลที่อยู่ในวงการอาชีพเดียวกัน และเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายในสังคม ทั้งนี้ความสำเร็จในชีวิตย่อมขึ้นอยู่กับความรู้จักใช้ความสามารถของตนเอง

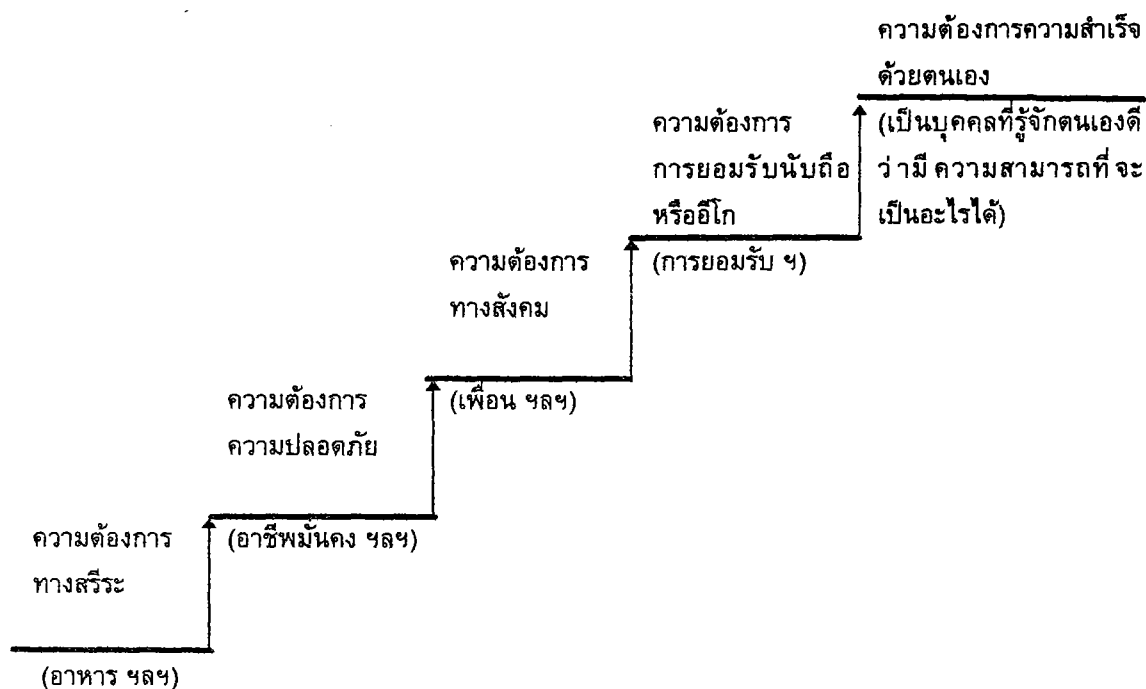
ในปัจจุบันมีความเชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกัน และสามารถจัดเรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับขั้นต่ำไปสู่ในระดับที่สูงได้ กระทำได้โดยการจูงใจในการทำงาน ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้โดยตรง การจูงใจในการทำงานเป็นการเรียกร้องความตั้งใจ ความจริงที่ว่า ตราบดีที่แต่ละบุคคลยังไม่มีความพึงพอใจในความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว เขาจะไม่สามารถมีความตั้งใจในการทำงานได้ หลักทั่วไปในการปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ตราบใดที่พนักงานยังไม่มีความตั้งใจที่จะทำให้เกิดความพอใจต่อความต้องการทางสรีระ ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความมั่นคงในอาชีพ มีความสุขในการติดต่อสัมพันธ์กันทางสังคมกับบุคคลอื่น ก็จะไม่สามารถที่จะตั้งใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จต่อไปได้ แม้กระทั่งในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้เต็มที่ในระยะสั้น ไม่สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงและรวมถึงผลผลิตด้วย หลักการที่ใช้เป็นหลักปฏิบัติทั่วไปสำหรับพนักงานทุกคนและ

ทุกระดับ แต่บางครั้งอาจจะเห็นเป็นกรณีพิเศษสำหรับการปฏิบัติต่อพนักงานที่มีการทำงานสร้างสรรค์ และมีความต้องการการทำงานมาก แต่ก็มีพนักงานที่ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงทั้งตัวพนักงานเอง และองค์กรด้วย เช่นพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับต่ำ เป็นพนักงานที่มีความขาดแคลนทางด้านความต้องการของมนุษย์ พนักงานดังกล่าวนี้จะไม่สามารถทำการพัฒนาทั้งในด้านทักษะฝีมือ และการใช้สติปัญญาในการทำงานได้อย่างเต็มที่ องค์กรทั้งหลายต่างก็ทราบความจริงดังกล่าวนี้ ดังนั้นในระดับบุคลากรที่เป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ตั้งแต่ผู้จัดการ วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ หรือนักศิลปะ โดยทั่วไปจะได้ค่าจ้างเงินเดือนสูงมาก มีความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับสูง และมีผลประโยชน์ค่าตอบแทนเป็นสวัสดิการอีกจำนวนมาก เป็นผลให้ผู้บริหารระดับสูงดังกล่าวสามารถตั้งใจจริงในการทำงานจนก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานจนเป็นที่น่าพอใจมากในแต่ละสาขาวิชาชีพ รู้จักใช้ประสบการณ์การค้นคว้าทดลอง การฝึกอบรมและรู้จักใช้สติปัญญา ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ได้เน้นความสำคัญในการจัดวางตำแหน่งของบุคลากรให้มีความถูกต้อง เหมาะสมกับสภาพสิ่งแวดล้อมทั้งหลายและยังช่วยในการให้คำอธิบายว่าทำไมจะต้องปฏิบัติต่อบุคลากรเหล่านี้ โดยการให้การยอมรับนับถือ และการมีน้ำใจดี ซึ่งจะได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาเป็นอย่างดี

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ได้ให้ความสำคัญต่อความจริงที่ว่า บริษัทต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับความต้องการหลายอย่างของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทางบริษัทสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระ บริษัทก็สามารถจัดให้ได้โดยการจัดสถานที่ทำงานให้พอเพียง จัดให้มีโปรแกรมการออกกำลังกาย และการบริหารร่างกายเป็นประจำวัน
2. ความต้องการมั่นคงและปลอดภัย บริษัทสามารถจัดให้ได้โดยการจัดสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย จัดให้มีการประกันชีวิตและการประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน
3. ความต้องการทางสังคม บริษัทสามารถจัดให้ได้ เช่น จัดกิจกรรม งานสังสรรค์ งานกิจกรรมแข่งกีฬา เพื่อให้พนักงานเกิดความพอใจทางด้านความต้องการทางสังคม
4. ความต้องการยอมรับนับถือหรือความต้องการอีโก บริษัทจัดให้ได้ เช่น จัดรางวัลเป็นการจัดงานเลี้ยงแสดงความยินดีแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่น จัดให้ความสำคัญแก่สัญลักษณ์ของตำแหน่งพนักงาน เช่น จัดสร้างห้องทำงานเป็นส่วนบุคคลเฉพาะราย จัดให้มีสถานที่เป็นสนามกีฬา เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจต่อความต้องการการยอมรับนับถือ

5. ความต้องการความสำเร็จ บริษัทสามารถเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีการใช้ความสามารถทางสร้างสรรค์ และทำงานให้ได้รับผลสำเร็จ บริษัทอาจจะทำให้พนักงานสามารถค้นพบความสำเร็จด้วยตนเองในการทำงานของเขา และเกิดความพึงพอใจในความต้องการความสำเร็จด้วยตนเอง (อำนาจ สงสวาท. 2536 : 74-75)



ภาพประกอบ 2 ความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ ความต้องการเรียงลำดับขั้นสูงขึ้น แต่ละลำดับจะมีประสิทธิภาพต่อเมื่อความต้องการในลำดับต่ำ ได้รับความพอใจเป็นอย่างดีและมีความยุติธรรม

จากความต้องการต่าง ๆ นี้ หากรัฐและโรงเรียนสามารถที่จะสนองตอบให้ครูช่างอุตสาหกรรมในแต่ละขั้นตามสมควรได้แล้ว ย่อมที่จะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจต่อตัวบุคคลนั้น ใช้ความพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ และอยู่ร่วมปฏิบัติงานให้กับองค์กรเป็นระยะเวลานานและต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นการสร้างความสนใจ หรือดึงดูดบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถให้มาสมัครเป็นสมาชิกขององค์กรด้วย มาตรการประการหนึ่งที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายก็คือ การจัดสวัสดิการให้อย่างทั่วถึง และตรงความต้องการอย่างแท้จริง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำว่า ความพึงพอใจ มีผู้ให้ คำนิยาม ไว้หลายอย่าง ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2524 : 39) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานเพื่อผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพึงพอใจอาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบภายใต้สถานการณ์การทำงาน คำตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่อง ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในทางบวก ส่วนความขัดแย้ง การตำหนิ หรือการลงโทษแบบต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในทางลบ

กิตติมา ปริติลัง (2529 : 321) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการ

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมี

ทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจกับรายได้จากองค์กร และมีความหมายคล้ายกันกับคำว่าขวัญในการทำ งาน (Morale) โดยขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของกลุ่ม ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ที่มีความรู้สึกมาจากการสภาพการณ์ของการปฏิบัติงาน

บลัมและเนย์เลอร์ (Blum and Naylor. 1968 : 364) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง (เงินเดือน) การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือความเหมาะสมของปริมาณงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานและอื่น ๆ อีก

เดวิส (Davis. 1981 : 83) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อ งานกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ

สรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจ ที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการ อาจจะเป็นได้ทั้งบวกและลบ

ความพึงพอใจ มีความสำคัญในการปฏิบัติงานมากและนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่ง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 126) ได้สรุปความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้ คือ

1. การรับรู้ในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้อุทิศตนมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ทฤษฎีเอิร์ทซ์เบิร์ก (Hertzberg. 1959 : 60-63)

บุคคลที่มีความพอใจในการทำงาน จะแสดงออกถึงความรู้สึกที่มีความพึงพอใจในการทำงานได้มากกว่าบุคคลที่มีความพอใจในการทำงาน สิ่งที่สำคัญจะต้องทราบว่ามีเงื่อนไขอะไรที่จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจ หรือความไม่พอใจในการทำงาน

สิ่งแรกเป็นสมมุติฐาน มาจากปัจจัยที่ทำให้เกิดทั้งความพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน เราอาจจะสมมติว่าเงื่อนไขที่แน่ชัด ทำให้เกิดความพอใจเพิ่มมากขึ้น และลดความพอใจในการทำงานให้น้อยลง ขึ้นอยู่กับขอบข่ายตำแหน่งงานที่กำหนดในปัจจุบัน ตามทฤษฎีเอิร์ทซ์เบิร์ก เป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้งว่า ความพอใจในการทำงาน (ประกอบด้วยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ) จะเกิดขึ้นได้จากแหล่งที่มาที่แตกต่างกัน

เอิร์ทซ์เบิร์ก ได้ทำการศึกษาวิจัย วิศวกรและนักบัญชีจำนวนมากกว่า 200 คน โดยตั้งคำถามและให้อธิบายถึงความรู้สึกในขณะที่มีความพอใจในการทำงานหรือไม่พอใจการทำงานพบคำตอบว่า เมื่อวิศวกรและนักบัญชีมีความรู้สึกที่ไม่พอใจในการทำงาน เกิดขึ้นจากเงื่อนไขสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีจำนวนมากกว่างานที่ทำ ตัวอย่างเช่น เกิดปัจจัยเงื่อนไขการทำงานทางกายภาพ ค่าจ้าง ความปลอดภัย และการ

ติดตอสัมพันธ์กันภายในหน่วยงาน ถ้าสภาพเงื่อนไขในการทำงานเป็นผลทางบวก ความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานจะไม่เกิดขึ้น จึงต้องให้บุคคลมีบทบาทเป็นการป้องกันการเกิดปฏิกิริยาทางลบ

เฮิร์ทซ์เบิร์ก ได้ให้ความหมายของปัจจัยเหล่านี้ 2 ปัจจัย ดังนี้

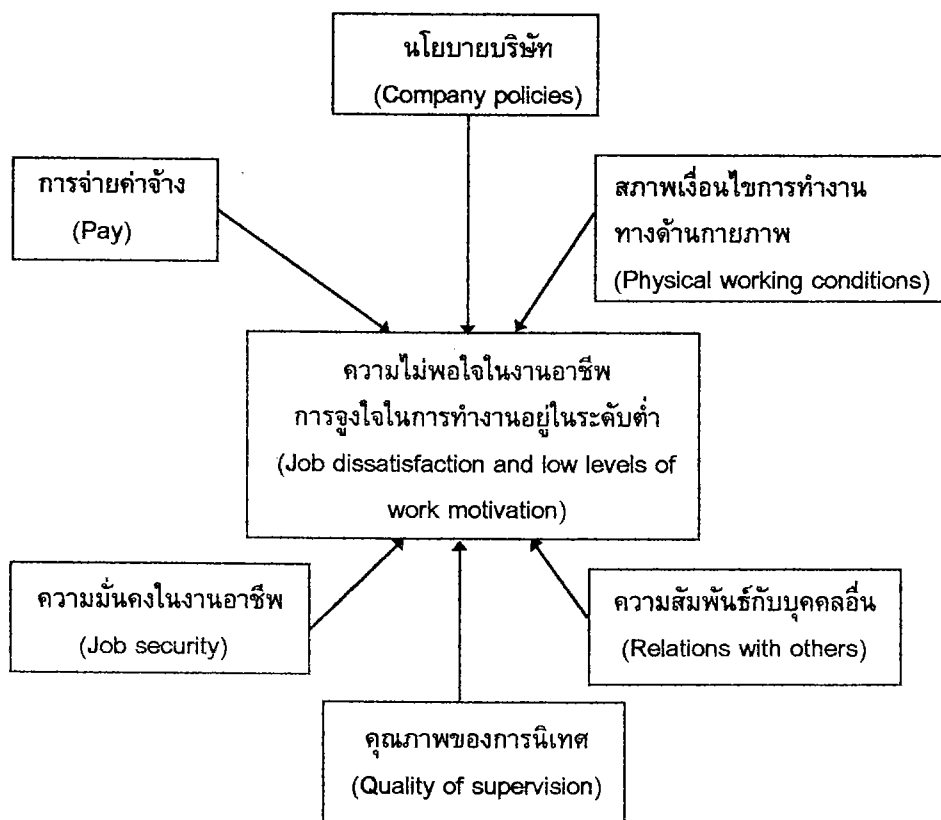
1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ผลผลิตลดลง ปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายของบริษัทหรือองค์กร อัตราการจ้างงาน ความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ คุณภาพการนิเทศงาน สภาพเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงานและความสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่น ปัจจัยอนามัยดังกล่าวนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับความต้องการทางสรีระ ความต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม ตามทฤษฎีมาสโลว์ในลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 และขั้นที่ 3 ตามลำดับ

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ระดับสูง การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ลักษณะงานที่กำหนดให้ทำ ให้ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือ ให้โอกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในการทำงานมีชื่อเสียง ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยกระตุ้นดังกล่าวนี้ จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการให้โอกาสแก่พนักงานที่เป็นคนดี ปฏิบัติงานดี มีผลงานได้รับปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน เช่น การให้ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น การให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งจัดเป็นความต้องการความนับถือ และความต้องการความสำเร็จตามทฤษฎีมาสโลว์ ตามลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ตามลำดับ



ภาพประกอบ 3 ความพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจระดับสูง

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

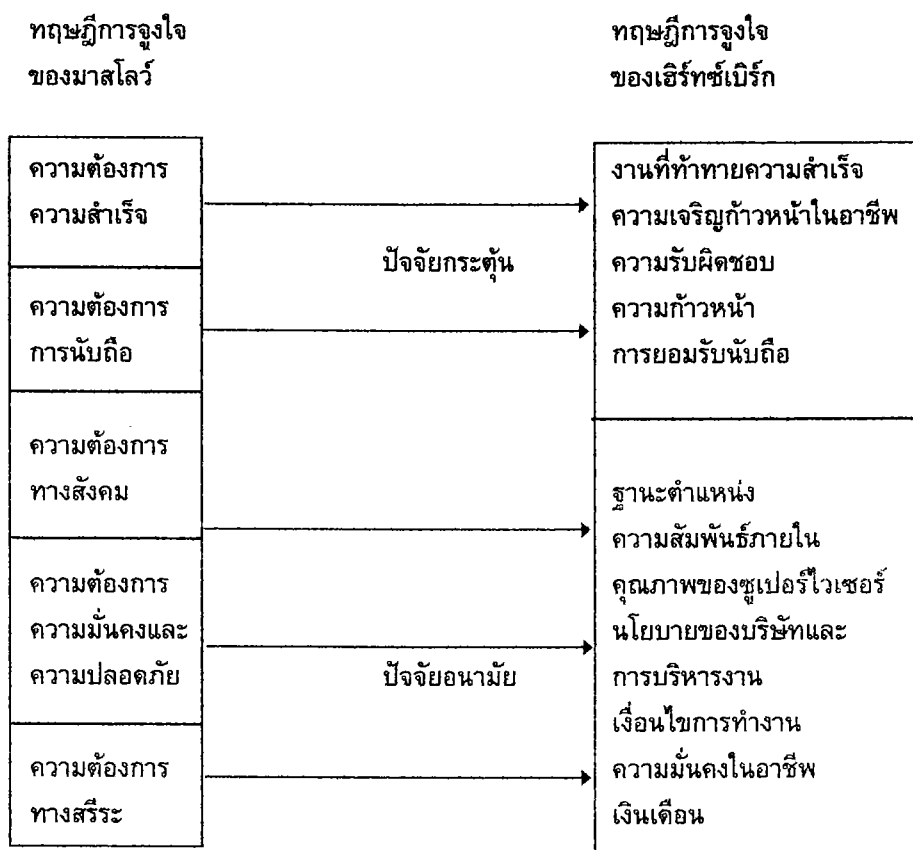


ภาพประกอบ 4 ความไม่พอใจในการทำงาน ทำให้เกิดการจูงใจอยู่ในระดับต่ำ

ดังนี้

การนำทฤษฎีเอิร์ทเวิร์ทมาใช้เพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง จะต้องดำเนินการ

1. ให้พนักงานแต่ละคนมีความพอใจในการทำงาน โดยให้ได้รับปัจจัยความต้องการพื้นฐานอย่างพอเพียง จัดได้โดยพิจารณาจ่ายค่าจ้างให้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสม
2. จะต้องป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ต้องจัดระบบการสื่อสารให้ติดต่อกันได้ทั้ง 2 ทางคือ จากผู้บริหารถึงพนักงาน และจากพนักงานกลับมายังผู้บริหาร
3. จัดให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง จ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูง มีหลักประกันในอาชีพ มีสภาพการทำงานที่ดี
4. จัดให้พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จะต้องให้ทั้งโอกาส ตำแหน่งหน้าที่ และมีจำนวนเพียงพอสำหรับความก้าวหน้าที่ดีมีผลงานดี ความประพฤติดี เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารจะต้องมีการวางแผน จัดกรอบอัตรากำลังของบริษัทไว้เป็นแผนระยะสั้น 1-3 ปี และแผนระยะยาว 5 ปี



ภาพประกอบ 5 เปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์กับทฤษฎีของเฮิร์ทซ์เบิร์ก

สรุปได้ว่า คนที่จะปฏิบัติงานใด ๆ สำเร็จหรือมีความสุขในชีวิตนั้นจะต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน บุคคลเมื่อเกิดความพึงพอใจแล้วจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่วนหนึ่งของแรงจูงใจที่สำคัญคือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรในหน่วยงานนั่นเอง

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง

เมอร์เรย์ (Murray. 1962 : 416) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังไว้ว่า ความคาดหวัง (Expectation) หมายถึง ผลงานที่บุคคลกำหนดหรือคาดหวังว่าจะทำได้ และความคาดหวังนั้นเป็นระดับที่บุคคลปรารถนาจะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานแต่ละครั้ง

ตามทัศนะของ เดวิด และ เอ็ดวาร์ด (David and Edward) ทฤษฎีความคาดหวังจะอยู่ บนพื้นฐานของสมมุติฐาน 4 ข้อ เกี่ยวกับสาเหตุของพฤติกรรมภายในองค์กร คือ

1. พฤติกรรมจะถูกกำหนดโดยแรงกดดันภายในบุคคลและสภาพแวดล้อม คนจะมีความต้องการและความคาดหวังไม่เหมือนกัน มีอิทธิพลต่อการตอบสนองของพวกเขาต่อสภาพแวดล้อมของงาน สภาพแวดล้อมของงานที่ไม่เหมือนงานจะทำให้คนมีพฤติกรรมแตกต่างกัน

2. บุคคลจะทำการตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของพวกเขาภายในองค์กร การตัดสินใจเหล่านี้ อาจจะเป็นเรื่องของ (1) พฤติกรรมในฐานะที่เป็นสมาชิก การมาทำงาน การอยู่ภายในสถานที่ทำงาน หรือ (2) พฤติกรรมของการใช้กำลังความพยายาม จะทำงานหนักมากน้อยแค่ไหน

3. บุคคลจะมีความต้องการและเป้าหมายไม่เหมือนกัน บุคคลต่าง ๆ จะมีความพอใจผลลัพธ์ไม่เหมือนกัน การทำความเข้าใจความต้องการของพวกเขาจะนำไปสู่ความเข้าใจเกี่ยวกับว่าจะจริงใจ เพื่อให้ผลตอบแทนพวกเขาอย่างไรจึงจะดีที่สุด

4. บุคคลจะทำการตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นทางเลือก โดยอยู่บนพื้นฐานของความคาดหวังของพวกเขาว่พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการมากน้อยแค่ไหน คนมีแนวโน้มจะมีพฤติกรรมในแนวทางที่พวกเขาเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทน และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่พวกเขามองเห็นว่า จะก่อให้เกิดผลที่ติดตามมาที่ไม่ต้องการ (สมยศ นาวิการ. 2522 : 389)

ปัจจัยหลักของทฤษฎีความคาดหวังของรูม มี 4 ประการ คือ

1. ความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นที่พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ความมากน้อยของความเชื่อจะอยู่ภายในช่วงระหว่าง 0 (ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเลย) และ 1 (มีความแน่ใจว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ)

2. ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพอใจอาจเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงาน เราอาจจะคาดหมายได้ว่าผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการยกย่อง โดยผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางบวก ผลลัพธ์ เช่น ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือการตำหนิจากผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางลบ ในทางทฤษฎีแล้วผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจเพราะว่าผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวพันกับความ ต้องการของบุคคล

3. ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สอง ผลลัพธ์ระดับที่ 1 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ผลลัพธ์ระดับที่สอง จะเป็นผลที่ติดตามมาภายหลังผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

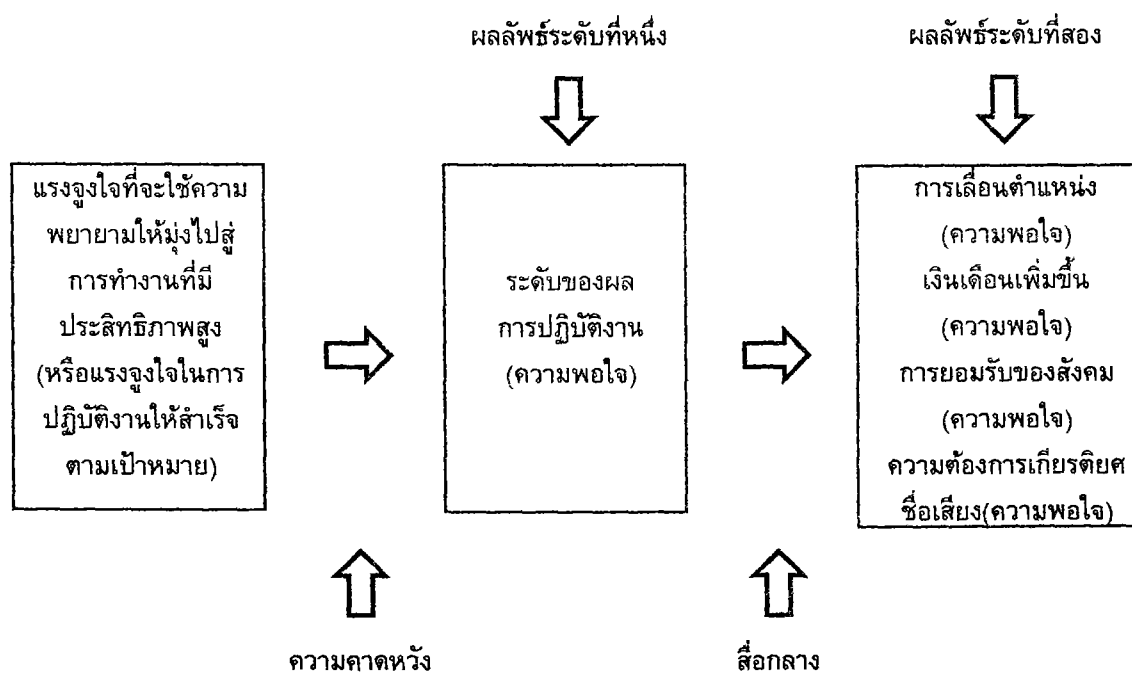
4. สื่อกลาง จะหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและระดับที่สองตามทัศนะของรูม นั้น สื่อกลางหรือความคาดหวังแบบที่สองจะอยู่ในช่วงระหว่าง + 1.0 และ -1.0 ถ้าหากว่าผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (สมมุติว่าผลการปฏิบัติงานดี) มักจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลตอบแทนแล้ว สื่อกลางจะมีค่าเท่ากับ + 1.0 ถ้าหากว่าไม่ความสัมพันธ์ใด ๆ ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สองแล้ว สื่อกลางจะมีค่าเท่ากับ 0

รูม ชี้ให้เห็นว่าความคาดหวังและความพอใจ จะเป็นสิ่งที่กำหนดกำลังความพยายามหรือแรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ้าหากว่าความพอใจและ/หรือความคาดหวังเท่ากับศูนย์แล้วแรงจูงใจจะเท่ากับศูนย์ด้วย หากพนักงานคนใดคนหนึ่งต้องการการเลื่อนตำแหน่งเป็นอย่างมาก (ความพอใจสูง) แต่ไม่มีความเชื่อว่าเขามีความสามารถ หรือทักษะสำหรับการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ได้ (ความคาดหวังต่ำ) หรือถ้าหากว่าพนักงานมีความเชื่อว่าเขาสามารถปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ได้แล้ว (ความคาดหวังสูง) แต่ผลที่ตามมาไม่มีคุณค่าสำหรับเขา (ความพอใจต่ำ) แรงจูงใจของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีน้อยมาก (สมยศ นาวิการ. 2522 : 398)

ตามทัศนะของวูร์ม การกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่งย่อมจะขึ้นอยู่กับกระบวนการของความคิดดังต่อไปนี้ ซึ่งกระบวนการของความคิดดังกล่าวนี้อาจจะเป็นจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้

1. ผลลัพธ์ระดับที่สองที่แตกต่างกันมีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน (ความพอใจ)
2. ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (ผลการปฏิบัติงานที่ดี) จะนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่งหรือการเพิ่มเงินเดือนหรือไม่ (สื่อกลาง)
3. การใช้กำลังความพยายามจะประสบความสำเร็จทางด้านผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ (ความคาดหวัง)

จากทฤษฎีความคาดหวังของวูร์ม สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ทฤษฎีความคาดหวังของวูร์ม

จะเห็นได้ว่า ความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรม หรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตนเอง หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่น หรืออีกนัยหนึ่งความคาดหวังของบุคคลเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่า ตนเองควรจะประพฤติปฏิบัติอย่างไร ในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ ความคิดดังกล่าวนี้ยังรวมไปถึงการคิดถึงบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ รศ. 2530 : 109)

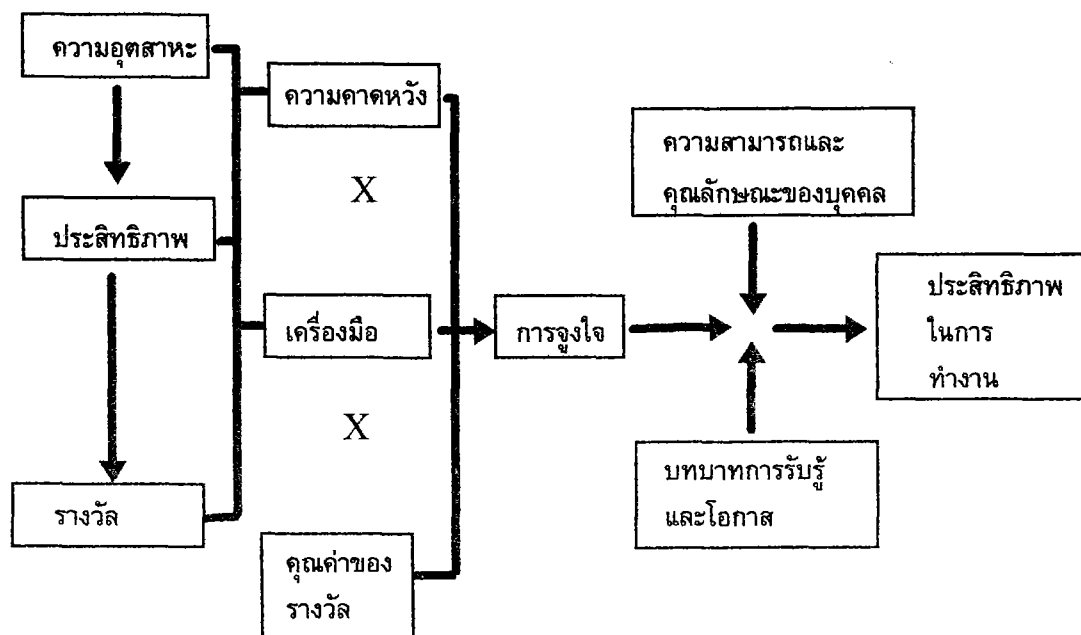
ทฤษฎีความคาดหวังของวูร์ม (Vroom's Expectancy theory) เป็นทฤษฎีที่มาจากสมมุติฐานที่ว่า การจูงใจให้ทำงานเป็นการวัดความเชื่อถือที่มีความมั่นคง หรือเป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล ทฤษฎีความคาดหวังของวูร์มแบ่งได้เป็น 3 ประการคือ

ประการที่ 1 การตั้งใจในการทำงานเป็นหลักการของแต่ละบุคคลที่คาดหวังว่า ถ้ามีการใช้ความอุตสาหะเพิ่มมากขึ้น จะเป็นผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้น ตามปกติแล้วบุคคลทุกคนมีความเชื่อว่า ถ้าพวกเขาทำงานขยันมากขึ้น เขาก็จะได้รับผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ตัวอย่างเช่น พนักงานขายมีความเชื่อว่า ถ้าเขาขายสินค้าได้มียอดขายต่ำ เขาก็จะต้องพยายามขายให้ได้ มีฉะนั้นก็จะเกิดผลกระทบต้อโอกาสที่เขาจะได้รับความสำเร็จในอาชีพ ในทำนองเดียวกัน พนักงานที่ทำงานผลิต เขาจะสามารถรักษาจำนวนการผลิตในการทำงานของเขาโดยการใช้ความอุตสาหะ พนักงานที่ทำงานขยันมากขึ้น แต่ไม่ได้ผลตอบแทนที่ดีจะไม่เพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้น ทฤษฎีความคาดหวังเสนอแนะว่า แต่ละบุคคลจะถูกจูงใจให้ทำงานตามขอบข่ายที่เขามีความคาดหวังอยู่ในระดับสูง โดยการใช้ความอุตสาหะและหวังผลจากการทำงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ถ้าหากเขาไม่มีความเชื่อถือนในกรณีดังกล่าวนี้ เขาก็จะมีความเบื่อหน่ายและจะทำงานแบบตามสบาย

ประการที่ 2 ทฤษฎีความคาดหวังชี้ให้เห็นว่า การตั้งใจในการทำงานมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดต่อธรรมชาติที่ว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีย่อมได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัล หรือเป็นเครื่องมือในการทำงานที่ดี แต่ถ้าแต่ละบุคคลมีความเชื่อว่าประสิทธิภาพการทำงานที่ดีจะได้รับการยอมรับและได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัลก็จะช่วยให้เขาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าแต่ละบุคคลมีความรู้สึกที่ว่า ผลงานที่ดีเด่นไม่ได้รับการเหลียวแลหรือถูกมองข้ามไป ก็จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของเขาต้องตกต่ำลงไปอย่างมาก หรืออาจจะไม่มีปรากฏให้เห็นก็ได้

ประการที่ 3 คุณลักษณะของทฤษฎีความคาดหวังเป็นจุดศูนย์กลางของควมมีคุณค่า กล่าวคือคุณค่าของบุคคลที่แต่ละบุคคลยึดถือ โดยมีความเชื่อว่ารางวัลทั้งหลายเขาจะได้รับมาจากการทำงานของเขา ซึ่งรางวัลจะมีคุณค่าสูงมาก ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น อย่างไรก็ตามถ้าเขาขาดศรัทธาความเชื่อในเรื่องคุณค่าดังกล่าว การตั้งใจในการทำงานก็จะลดต่ำลง สิ่งที่กำลังกล่าวมาแล้วก่อให้เกิดความสับสนที่ดี จะทำให้แต่ละบุคคลทำงานขยันมากขึ้น เพื่อให้ได้ผลงานมากขึ้น (อานวย แสงสว่าง. 2536 : 80-82)

ทฤษฎีความคาดหวังกล่าวว่า การตั้งใจเป็นหน้าที่หลายอย่างของปัจจัย ทฤษฎีความคาดหวังทั้ง 3 ประการ หมายความว่า การตั้งใจที่อยู่ในระดับสูงขึ้นจะเป็นผลได้ก็ต่อเมื่อมีคุณค่าของบุคคล เครื่องมือ และความคาดหวัง ล้วนแต่อยู่ในระดับที่สูงกว่าที่เขาเคยมีอยู่ในระดับต่ำทั้งหมด จากสมมุติฐานทฤษฎีของทฤษฎีความคาดหวังใช้ดังนี้ ถ้าครูช่างอุตสาหกรรมทุกคนมีความคาดหวังเป็นศูนย์ ดังนั้นครูช่างอุตสาหกรรมทุกระดับจะมีการตั้งใจในการทำงานเป็นศูนย์เช่นกัน ถึงแม้ว่าครูคนหนึ่งจะมีความเชื่อว่า ความอุตสาหะในการทำงานของเขาจะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อผลงานได้รับรางวัล แต่การตั้งใจในการทำงานอาจจะเป็นศูนย์ก็ได้ ถ้าคุณค่าของรางวัลที่ได้รับเป็นศูนย์ หรือเป็นรางวัลที่ไม่มีราคาแม้แต่เล็กน้อย



ภาพประกอบ 7 ข้อคิดเห็นทั่วไป ทฤษฎีความคาดหวังของวูร์ม

สรุป ทฤษฎีความคาดหวัง เป็นการจูงใจที่เกิดจากบุคคลที่จะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่และทางเลือกทางหนึ่ง ซึ่งเขาเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทน หรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด บุคคลใดจะได้รับ การจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือให้สำเร็จต่อเป้าหมาย ก็ต่อเมื่อเชื่อ ในความสามารถของตนเองว่า ความพยายามในการปฏิบัติงานจะช่วยให้ได้ผลตอบแทนตามที่ต้องการ หรือ ที่พึงปรารถนา ดังนั้นครูช่างอุตสาหกรรมจะทำงานให้สำเร็จหรือไม่ประการใด ย่อมขึ้นอยู่กับจิตภาพและ ความเชื่อของเขาว่าเขาต้องการหรือไม่ ต้องการอะไร และจะใช้กลยุทธ์อะไร ในอันที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้ าหมายตามที่เขาเลือกทางเดินเอาไว้

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

1. ความหมายของสวัสดิการ

คำว่า สวัสดิการ มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่างดังนี้

บุญญ สาทร (2517 : 387) กล่าวว่า สวัสดิการหมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่ หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ทั้งในขณะที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักงานชั่วคราว และ ในระหว่างพ้นจากหน้าที่ไปแล้ว เพื่อบำรุงขวัญบุคลากรให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจมีความพอใจกับ งาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการอาจให้เป็นเงิน หรือให้เป็นบริการความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้แต่ จะต้องให้เป็นพิเศษ เพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย และความสะดวกสบาย ต่าง ๆ การศึกษาหรือข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทาง การเงินการพักผ่อน หรือสันทนาการ การให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัว และ การให้ผลประโยชน์หรือความแน่ใจเกี่ยวกับชุมชนหรือสังคมทั่วไป

สุดาศิริ เสงฆุสนา (2526 : 48-49) ได้ให้ความหมายว่าสวัสดิการ หมายถึง สภาพการที่บุคคลหรือชุมชนมีการอยู่ดีกินดี มีความเจริญรุ่งเรืองหรือความสมบูรณ์สุข หรืออาจหมายถึงสิ่งที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกหรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 112) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งจะทำให้คนงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอน ในการดำรงชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่น นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนงานมีขวัญและกำลังใจดี มีความพอใจในงาน มีความรักงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพ

อุทัย หิรัญโต (2530 : 200-201) กล่าวว่าสวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยราชการหรือองค์การธุรกิจจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญหรือกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลต่อปัญหาทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 19) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการไว้ว่า หมายถึง การกระทำขององค์การหรือหน่วยงานที่กระทำขึ้น เพื่อเป็นการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับบุคลากร ได้รับสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การบำรุงขวัญ กำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

นอร์ทคอต (Northcott. 1956 : 63) กล่าวว่า บริการสวัสดิการ หมายถึง บริการและประโยชน์พิเศษต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ซึ่งโดยปกติหน่วยราชการหรือนายจ้างจัดให้มีขึ้นตามความต้องการของข้าราชการหรือลูกจ้างระบบการให้บริการ และการให้ประโยชน์มีต่าง ๆ กัน บางระบบมีลักษณะ “เป็นการร่วมกัน” (Mutual) คือทั้งฝ่ายองค์การ และคนขององค์การร่วมกันจัดให้มีบริการขึ้นเพื่อสนองความต้องการอันแท้จริง ของผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ บางระบบมีลักษณะเป็นการ “สงเคราะห์เกื้อกูล” (Contributory) ซึ่งฝ่ายองค์การหรือนายจ้างจัดให้เองโดยตลอด อย่างไรก็ตามบริการและประโยชน์พิเศษนั้น ๆ ต้องมีคุณค่าโดยตรงในระยะยาว ต่อข้าราชการหรือลูกจ้างมากกว่าต่อหน่วยราชการ หรือนายจ้างเอง ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเพื่อให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

บีช (Beach. 1965 : 706) กล่าวว่า สวัสดิการหมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของตน ผลประโยชน์ดังกล่าว อาจจะเป็นเงินที่เหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานงานจัดให้อยู่แล้ว เพื่อช่วยเหลือการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานกะทันหันไม่ว่าจะเป็นการลาออก ไล่ออก หรือพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุนอกจากได้รับเป็นเงินแล้ว

คุนทซ์ (Koontz . 1973 : 69) กล่าวว่าสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่หน่วยงานหรือสถาบันจัดให้แก่บุคลากรเป็นการให้กำลังใจและบำรุงขวัญ หรือบริการพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมมีความสะดวกสบาย การให้รางวัลให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับบริการสินค้าราคาประหยัดและการช่วยเหลือทางด้านอื่น ๆ

บาร์เกอร์ (Barker. 1986 : 174) ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการไว้ว่า เป็นความพยายามขององค์การที่จะต้องให้ประชาชนบรรลุถึงความมั่นคงทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจและยังรวมถึงการให้ความช่วยเหลือแก่สาธารณะโดยให้สิ่งจำเป็นทางสังคมและเศรษฐกิจแก่คนจน

สรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร สวัสดิการของหน่วยงาน เพื่อเป็นการให้กำลังใจและบำรุงขวัญบุคลากรให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเพื่อให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจมีความพอใจในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต รวมทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สวัสดิการอาจให้เป็นตัวเงิน หรือให้ส่วนที่ไม่เป็นตัวเงินก็ได้

2. ความสำคัญและความจำเป็นของการจัดสวัสดิการ

เสาวนิต วิริยะศิริกุล (2522 : 27) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานได้ดีย่อมเกิดจากความพอใจในงานที่ทำ ตลอดจนสภาพสิ่งแวดล้อมและสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องให้ความสะดวกสบาย และความสนใจอย่างมากในการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยสร้างสถานการณ์ให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจให้ความร่วมมือ วิธีการที่ฉลาดที่สุดก็คือ การจัดสวัสดิการและให้ผลประโยชน์เกื้อกูลกันเพื่อสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ในหน่วยงานนั่นเอง

สุรพล ปธานวนิช (2528 : 1) กล่าวว่าสวัสดิการถือเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่มีวัตถุประสงค์ค่อนข้างลึกซึ้งกว่าค่าจ้างเงินเดือน กล่าวคือ ค่าจ้าง เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่เน้นในแง่เศรษฐกิจ ในขณะที่สวัสดิการเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่นอกจากจะมีส่วนในทางเศรษฐกิจแล้วยังมุ่งหวังผลลัพธ์ในแง่สังคมและจิตใจด้วย ดังนั้น ในบางครั้งจึงมีผู้เรียกสวัสดิการการว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” และในบางส่วนจัดเป็น “Psychic income” รูปหนึ่ง การที่บุคคลจะพิจารณาตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานแห่งใดนั้น ปัจจัยที่มีจะต้องคำนึงถึงประการหนึ่งก็คือ หน่วยงานดังกล่าวจัดสวัสดิการให้คนงานมากพอที่เขาจะใช้ชีวิตการทำงานได้ดีเพียงไร ในภาวะที่ไม่มีทางเลือกเป็นอย่างอื่น เขาอาจจะตัดสินใจเข้าทำงานอย่างฉาบฉวยจนแลดูเหมือนกับว่าเรื่องนี้ มีข้อข้อที่น่าตำหนิ ทั้งนี้เพราะชีวิตการทำงานมีระยะเวลาครึ่งหนึ่งของอายุขัย จึงเป็นธรรมดาที่บุคคลต้องแสวงหาที่จะให้ความสุขบ้างตามสมควร ใช่ว่าเพียงแต่เท่านั้นไม่ การทำงานยังมีความสัมพันธ์กับการใช้ชีวิตในด้านอื่นด้วย แม้แต่การสนทนากับสมาชิกครอบครัว หรือในหมู่มิตรสหายก็มักหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่จะพูดถึงเรื่องนี้ หากหน่วยงานที่เขาสังกัดอยู่ให้ความสุขกายสบายใจได้แล้ว เขาก็จะกล่าวถึงความรักความภาคภูมิใจ ดังนั้น สวัสดิการ จึงเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการกินคืออยู่ดี และศักดิ์ศรีของการดำรงชีวิตในสังคมอยู่ไม่น้อย

ฮอดโกส (Hodgos. 1963 : 67) ได้ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการโดยเขาให้ความเห็นว่าหน้าที่ขององค์การที่ดีนั้น คือ การพยายามหาทางส่งเสริมสวัสดิการของมนุษย์และเพิ่มพูนโอกาสให้มนุษย์มีความสุข

เชอร์แมน (Sherman. 1968 : 651) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งตอบแทนที่ลูกจ้าง หรือพนักงานจะได้รับเป็นรายได้พิเศษรวมถึงความมั่นคงในการทำงาน บางครั้งสวัสดิการอาจเป็นสิ่งที่มองเห็นไม่ชัด แต่เป็นส่วนที่ช่วยให้พนักงานเหล่านั้นได้รับความพอใจในสิ่งที่ต้องการ แต่ไม่สามารถได้เงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ และที่สำคัญคือสวัสดิการถือว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ในการเพิ่มขวัญที่ได้ให้แก่พนักงาน สวัสดิการที่ดีนั้นถือว่าเป็นสิ่งที่ตอบแทนจะเพิ่มขึ้นมากทุกที จาก 8-10 % ทั้งนี้ขึ้นกับนโยบายขององค์การหรือหน่วยงานนั้น

สำหรับในวงการศึกษามีผู้กล่าวถึง สวัสดิการของบุคคลในทางการศึกษาไว้ ดังนี้

เมธี ปิลันธนาพันธ์ (2529 : 158) มีความเห็นว่า การให้บริการแก่บุคลากรเป็นแผนงานที่คิดและจัดขึ้นในองค์การหรือระบบโรงเรียน เพื่อให้สมาชิกมีความเป็นอยู่ดี มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ พร้อมทั้งช่วยเตรียมการสำหรับสมาชิกจะออกจากระบบงานไป และเตรียมการเข้าแทนบุคลากรที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ด้วย

นักการศึกษาสายอาชีพศึกษาได้กล่าวถึง ความจำเป็นที่ต้องจัดของสวัสดิการสำหรับบุคลากรทางการศึกษา (เมธี ปิรันธนานนท์.2529 : 129) ไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อดึงดูดและรักษามูลค่าที่มีทักษะความสามารถในการอาชีพไว้
2. เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีทักษะความสามารถในการอาชีพไว้
3. เพื่อกระตุ้นความมั่งคั่งในทักษะและความสามารถของปัจเจกบุคคล
4. เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนจากบริการบุคลากรคุ้มค่ากับการลงทุน
5. เพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นของบุคลากรในโรงเรียน โดยการสร้างความเสมอภาคและจุดหมายในแผนงานการตอบแทนบุคลากร
6. เพื่อจัดทำแผนงานการตอบแทนภายในองค์กรให้มั่นคง สามารถแข่งขันกับภายนอกได้
7. เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์กันในเรื่องระดับของการตอบแทนกับความสำคัญและความยากลำบากของตำแหน่ง
8. เพื่อให้เงินเดือนมีความเหมาะสมกับประเภทของบุคลากรที่โรงเรียนต้องการ
9. เพื่อสร้างโครงการตอบแทนบุคลากรให้เข้ากับความพอใจในเศรษฐกิจ สังคมและจิตวิทยาของบุคลากร
10. เพื่อลดความเครียดของบุคลากร
11. เพื่อทำการควบคุมการจ่ายเงินเดือนสูงเกินไปและให้การใช้จ่ายเงินด้วยความระมัดระวัง
12. เพื่อลดจำนวนบุคลากรที่ผลจากโรงเรียนไป

คาสตีเตอร์ (Castetter. 1971 : 300) กล่าวว่า สวัสดิการของบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลสามารถส่งผลถึงผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในระบบโรงเรียนเพราะจะส่งเสริมให้การสอนของครูมีความสะดวกและคล่องแคล่ว สวัสดิการเป็นเรื่องของการสร้างหรือการจัดให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต ความไม่มั่นคงเกิดขึ้นได้หลายชนิดด้วยกัน เช่น การถูกข่มขู่ จะสูญเสียตำแหน่ง สถานภาพ อำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับอิสระภาพของการปฏิบัติงานหรืออิสรภาพแห่งการพูด ซึ่งเกิดขึ้นได้ทุกรูปแบบขององค์กร

3. วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ

มณฑพร กุตะกุล (2522 : 32-229) ได้ให้ความเห็นว่า การจัดสวัสดิการเป็นการประมุขคนใน ตลาดแรงงาน ถ้าหน่วยงานใดมีสวัสดิการดีย่อมสามารถดึงดูดคนมาสู่ระบบบริหารงานบุคคลได้มากขึ้น ย่อมหมายถึง โอกาสที่จะเลือกคนที่มีความสามารถให้มาร่วมงานกับองค์กรได้มากขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กร เมื่อบุคคลได้รับสวัสดิการดี มีความมั่นคงในการทำงาน ย่อมลดอัตราการลาออก องค์กรก็ไม่จำเป็นต้องลงทุนพัฒนาคนใหม่ขึ้นมาอีก

เพ็ญศรี วายวานนท์ และเลขา วิไลจิตร์ (2523 : 1) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เพื่อเพิ่มผลผลิตที่ได้รับจากคนงาน ทำให้คนงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสอดคล้องกับ ดีไวด์ ดี (Dwivedi. 1982 : 239) ที่กล่าวว่า การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เพื่อเพิ่มผลผลิตที่ได้รับจากคนงานทำให้คนงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เสนาะ ตีแยว (2525 : 228-229) ได้สรุปวัตถุประสงค์ ไว้ว่า การจัดสวัสดิการนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อลดอัตราการลาออกและจูงใจให้คนงานเพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อน มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และเพื่อความมั่นคงในชีวิตของคนทำงาน

ภิญโญ สาร (2527 : 392) ได้สรุปวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
2. เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการจัดหาบุคลากรเข้ามาทำงานในหน่วยงาน
3. เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรให้มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน
4. เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่หน่วยงานให้สูงขึ้น
5. เพื่อทำให้งานของหน่วยงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ
6. เพื่อป้องกันปัญหาขัดแย้ง ทำให้ขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน
7. เพื่อลดการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคลากรในหน่วยงาน
8. เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานอุทิศเวลาแรงงานในการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้ดีขึ้น
9. เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน
10. เพื่อลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานของบุคลากรในหน่วยงาน
11. เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร
12. เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
13. เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 20) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการว่า การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทา ความเดือดร้อนของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานมีความผูกพันกับองค์กร ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน และเป็นประโยชน์ในแง่จิตวิทยาที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเอง ได้รับการยอมรับในคุณค่าและความสามารถอีกด้วย

ดังนั้น วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการก็เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรและลดความตึงเครียดในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน

4. หลักในการจัดสวัสดิการ

เสนาะ ดิยาวี (2519 : 346-348) ได้เสนอหลักการ ให้บริการสวัสดิการเพื่อไปกำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการขององค์กร ดังนี้

1. บริการที่จะให้จะต้องสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง และการจัดบริการสวัสดิการ ควรจะได้ศึกษาให้ทราบถึงลักษณะความต้องการของบุคลากรองค์กร ไม่ควรดำเนินการขึ้นมาโดยเห็นว่าบุคลากรบางกลุ่มเรียกร้อง เพราะบางครั้งองค์กรจัดโครงการด้านบริการขึ้นมาแล้วแต่ไม่มีผู้ใช้บริการนั้น
2. บริการที่จะให้จะต้องสนองความต้องการของบุคลากรทั้งหมดหรือโดยส่วนรวม ไม่ใช่เพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น เช่น หากต้องการจัดให้มีการประกัน บุคลากรควรจะมีการประกันเป็นกลุ่ม เพราะมีผลคุ้มครองคนทั้งกลุ่มและยังประหยัดค่าใช้จ่ายอีกด้วย
3. การให้บริการแก่บุคลากร ควรมีขอบเขตที่กว้างขวางเท่าที่จะทำได้เพื่อทุกคนจะได้มีส่วนร่วมในการใช้บริการขององค์กรให้มากที่สุด กล่าวคือ บริการควรมีขอบเขตที่กว้างขวางเท่าที่จะทำได้เพื่อทุกคนจะได้มีส่วนร่วม ในการใช้บริการขององค์กรให้มากที่สุด กล่าวคือ บริการควรมีขอบเขตที่ทำให้ทุกคนได้ใช้บริการต่าง ๆ โดยทั่วถึง
4. การให้บริการควรมีแบบอย่างอันเดียวกันแก่ทุกคน และมีความเสมอภาคกันการให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันที่จะรับบริการจากองค์กรจะก่อให้เกิดความพอใจแก่ทุกฝ่าย

5. ควรจะคำนวณต้นทุนของบริการที่ให้แก่บุคลากร ได้อย่างถูกต้องและมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ การให้บริการเป็นรายจ่ายอย่างหนึ่งของผู้บริหารจะต้องคำนวณได้ว่าค่าใช้จ่ายดังกล่าวมีจำนวนเท่าใด เพื่อเป็นหลักในการควบคุมและตรวจสอบที่จะติดตามผลว่าคุ้มหรือไม่

ในการจัดสวัสดิการขององค์กรใด ๆ ก็ตาม กุลธณ หนาพงศธร (2529 : 303-304) ได้สรุปอย่างน้อย 6 ประการ คือ

1. หลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ กล่าวคือ สวัสดิการที่จะจัดตั้งให้ นั้น จะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดโดยมิให้เป็นการจัดตั้งแก่กลุ่มโดยเฉพาะเท่านั้น

2. หลักความสม่ำเสมอ กล่าวคือ จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มิใช่ทำตามความพึงพอใจขององค์กรเท่านั้น

3. หลักความสนองความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร กล่าวคือ จะต้องตอบสนองตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร มิใช่ตรงกับความคิดเห็นขององค์กร

4. หลักความเสมอภาค กล่าวคือ จะต้องให้แก่บุคลากรทุกคนขององค์กรอย่างเสมอหน้า เท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ

5. หลักความประหยัด กล่าวคือ องค์กรต้องคำนึงถึงความสามารถทางการเงินที่จะจ่ายได้ และจะต้องมีลักษณะเป็นการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในการช่วยตัวเองต่อไปในอนาคต

6. หลักความสะดวกในการปฏิบัติ กล่าวคือ จะต้องสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้โดยง่ายสะดวก ไม่สร้างภาวะยุ่งยากให้แก่บุคลากรที่จะได้รับสวัสดิการ เช่น กำหนดเงื่อนไขให้ผู้ที่จะขอรับบริการจะต้องเสียค่าธรรมเนียมหรือออกเงินสมทบส่วนหนึ่ง

ภิญญู สาธร (2527 : 387-389) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร ควรคำนึงถึงผลของสวัสดิการที่จะย้อนกลับมาสู่หน่วยงานเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคลากรรับแต่ประโยชน์และบริการโดยไม่ตอบสนองหน่วยงาน ในด้านการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานให้ดีขึ้น สวัสดิการที่จัดบริการให้ก็ไร้ความหมาย หน่วยงานเสียเงินลงทุนสูญเปล่า ดังนั้น การที่จะทำให้การจัดสวัสดิการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลดีทั้งแก่บุคคลในหน่วยงานและองค์กรหรือหน่วยงานอย่างแท้จริง จำเป็นที่จะต้องพิจารณาหลักการและเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการดังต่อไปนี้

1. หลักความเสมอภาค สวัสดิการทุกชนิดจะต้องให้แก่บุคลากรโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด อย่าให้มีการใช้อภิสิทธิ์ในด้านรับสวัสดิการ

2. หลักแห่งประโยชน์ การจัดสวัสดิการควรคำนึงประโยชน์ที่ได้รับให้คุ้มค่าในการจัดและเมื่อดำเนินการไปแล้วจะได้ผลทั้งทางหน่วยงาน และส่วนตัวตรงตามเป้าหมาย

3. หลักแห่งความพอใจ การจัดสวัสดิการต้องเป็นสิ่งที่มีความสนใจให้เกิดกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะกระทำหรือทำงานให้เกิดผลแก่ตนเองและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานให้ทวีมากขึ้น

4. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงว่าสิ่งที่จัดเอื้ออำนวยความสะดวกเพื่อเกื้อกูลแก่สมาชิกนั้น ตรงตามความต้องการของสมาชิกหรือไม่ ถ้าจัดไปโดยไม่คำนึงถึงความต้องการ มักจะไม่เกิดประโยชน์อะไร

5. หลักแห่งประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการนั้น ต้องคำนึงถึงว่าได้ผลดีที่สุด เกิดประโยชน์มากที่สุด สิ้นเปลืองเวลาและลงทุนน้อยที่สุด ได้รับบริการทั้งการจัดคุณภาพและปริมาณ

6. หลักแห่งการประหยัด การจัดสวัสดิการเรื่องใดควรคำนึงถึงหลักของความสิ้นเปลือง ถ้าหากทำโดยไม่ประหยัดแล้ว จะกลายเป็นเรื่องของความฟุ่มเฟือย จะเสียประโยชน์มากกว่าได้ผล

7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการก็เพื่อสร้างขวัญและสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการจัดสวัสดิการเรื่องใดถ้าไม่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ไม่ควรจะทำ

8. หลักแห่งความสะดวก การจัดสวัสดิการ ถ้าจะให้ได้ดี ต้องมีระบบ ระเบียบ รูปแบบในการจัด ซึ่งเป็นการเอื้ออำนวยความสะดวกคล่องตัวไม่ติดขัด ไม่ชักช้าเสียเวลาในการรับบริการจากสวัสดิการที่จัด

9. หลักแห่งงบประมาณในการจัดสวัสดิการ ต้องคำนึงถึงงบประมาณในการจัดสู่โครงการ เรื่องใดที่จะเป็นประโยชน์ เกื้อกูลแก่บุคลากร มีทุนดำเนินการหมุนเวียน หรือให้แล้วสูญเปล่าหมดไป มีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอหรือไม่

10. หลักแห่งความยุติธรรม การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลที่ได้รับของบุคลากรในโรงเรียน ไม่มีใครได้รับเลื่อมล้ำค่าสูงกว่ากัน ควรจะถือหลักความยุติธรรมในการจัดโครงการในทุกกรณีไป

11. หลักการของการจัดสวัสดิการต้องไม่มีลักษณะเป็นการ “สงเคราะห์” เกื้อกูลแบบบิดากับบุตร” การจัดสวัสดิการ ถือว่าการบริการประเภทต่าง ๆ จะต้องเป็นความเห็นชอบของผู้มีส่วนใหญ่ การที่องค์กรจะเป็นผู้ผูกขาดย่อมเป็นสิ่งล้าสมัยเสียแล้ว การจัดสวัสดิการในประเทศที่พัฒนาแล้วนั้น ถือว่าสมาชิกจะต้องมีส่วนเห็นดีเห็นชอบด้วย ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกเกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ให้ความร่วมมือและได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากสวัสดิการที่จัดขึ้น

สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการสำหรับบุคคลในองค์กรนั้น จะต้องคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการนั้น จะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เหมาะกับงบประมาณของหน่วยงาน ให้บริการอย่างยุติธรรม จัดให้ทั่วถึง และจัดให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจมากที่สุด

5. ประเภทของการจัดสวัสดิการ

กุลชน ธนาพงศ์ (2529 : 306) ได้แบ่งประเภทของการบริการสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ประโยชน์บริการใด ๆ ก็ตามที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจแก่บุคลากรขององค์กร และเพื่อเป็นหลักประกันกับการเงินแก่บุคลากรเหล่านั้นในกรณีที่ต้องออกจากตำแหน่งงาน ไม่ว่าจะเป็นเพราะลาออก เกษียณอายุ บาดเจ็บทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตก็ตาม เช่น บำเหน็จบำนาญ การประกันชีวิต บาดเจ็บทุพพลภาพ การตรวจสุขภาพ การกู้ยืมเงินอัตราดอกเบี้ยต่ำ โบนัส และเงินค่าอาหารทำการล่วงเวลา เป็นต้น

2. ด้านนันทนาการ ได้แก่ ประโยชน์และบริการที่องค์กรให้บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรขององค์กรได้รับความสนุกสนานเพลิดเพลินใจเป็นการช่วยลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่การงาน และเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นได้มีกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ร่วมกัน จะได้เกิดความรักใคร่สามัคคีต่อกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาต่าง ๆ การจัดทัศนอาจร การจัดตั้งสโมสร เป็นต้น

3. ด้านอำนวยความสะดวกสบาย เป็นประโยชน์และบริการที่จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ให้ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งบริการนี้ได้หลายรูปแบบและบางรูปแบบมีลักษณะเป็นบริการทั้ง

ด้านอำนวยความสะดวกสบายและด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดบริการรถรับส่ง บริการการแพทย์ การเคหะสงเคราะห์ การจัดให้มีการจำหน่ายสินค้า เป็นต้น

สวัสดิการคຸຣຸສກາที่จัดบริการให้แก่สมาชิก (รายงานประจำปีของคຸຣຸສກາ 2530. 2531 : 49) ปัจจุบันคຸຣຸສກາได้จัดสวัสดิการให้สมาชิก ซึ่งแบ่งตามนโยบายคຸຣຸສກາ 5 ด้าน ดังนี้

1. สวัสดิการสุขภาพ ได้แก่ สถานพยาบาลคຸຣຸສກາ เผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพอนามัย จัดหน่วยพยาบาลเคลื่อนที่ เป็นต้น

2. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ได้แก่ การจัดสวัสดิการเคหะสงเคราะห์ให้แก่สมาชิกคຸຣຸສກາ การจัดโครงการเงินกู้เพื่อปลูกสร้างที่อยู่อาศัยของธนาคารกรุงเทพ การจัดโครงการเงินกู้เพื่อปลูกสร้างที่อยู่อาศัยของธนาคารกสิกรไทย โครงการจัดสวัสดิการปลูกสร้างบ้านสำเร็จรูป โครงการบวหลวงเพื่อครู

3. สวัสดิการบริการอำนวยความสะดวกสบาย เช่น การจัดสวัสดิการด้านเครื่องอุปโภคบริโภค การจัดโครงการสวัสดิการร้านค้าในเครือเพื่อบริการแก่สมาชิก การจัดบริการด้านหอพักคຸຣຸສກາ สวัสดิการบ้านพักตากอากาศชายทะเล การลดค่าโดยสารรถไฟ เป็นต้น

4. สวัสดิการด้านสวัสดิภาพและสงเคราะห์สมาชิก เป็นการดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ครู

5. สวัสดิการด้านบริการวิชาการ เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูทางวิชาการและวิชาชีพครู

ไพรัช อรรถกมานนท์ กล่าวถึง สวัสดิการที่สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครให้บริการแก่ครู (สำเร็จ นิลประดิษฐ์. 2532 : 2-3) ได้แก่

1. บริการด้านสวัสดิการเศรษฐกิจ บริการนี้จัดขึ้นในรูปของการช่วยเหลือ เช่น การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ตั้งเงินทุนสวัสดิการเพื่อการกู้ยืม ตามความเดือดร้อนจำเป็น การจัดบริการพาหนะรับส่งในย่านกลางเมือง จัดตั้งร้านค้าหรือสหกรณ์จำหน่ายสินค้าในราคาถูก การจัดบริการสมรสหมู่ เพื่อความประหยัดและสอดคล้องกับเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน

2. บริการด้านสวัสดิการสันติภาพการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างพลานามัยทางร่างกายและจิตใจ เป็นการพักผ่อน และคลายความตึงเครียด และเป็นการส่งเสริมขวัญ กำลังใจ และความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น การทัศนจร การจัดงานยกย่องเกียรติคุณครูที่เกษียณ ทุก ๆ ปี

3. บริการด้านสุขภาพอนามัย ให้ครูได้รับการตรวจสุขภาพโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ตามโรงพยาบาลที่กำหนด คือ โรงพยาบาลตากสิน โรงพยาบาลวชิระ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ (วัดศรทูลธรรมวิมล) โรงพยาบาลหนองจอก และศูนย์สาธารณสุขทั่วไป การให้คำแนะนำและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยทั่ว ๆ ไป และยังมีสวัสดิการจ่ายเงินให้ เนื่องจากการเจ็บป่วย และการพักรักษาตัวของตัวเอง บิคา มารดา และบุตร บริการด้านนี้ยังรวมถึงการลาคลอดอีกด้วย

4. บริการด้านความมั่นคง จัดขึ้นในรูปของประโยชน์ตอบแทน ที่ให้ความมั่นคงแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินจ่ายทดแทนในกรณีต่าง ๆ เงินช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร การสร้างที่พักอาศัยให้ครู การบริการอาคารสงเคราะห์ เป็นต้น

5. การบริการด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมในเรื่องของความรู้ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนระดับทั้งสายงานผู้สอนและสายงานผู้บริหาร โดยการจัดการอบรมและการให้ทุนสนับสนุนในรูปของเอกสารอุปกรณ์และวัสดุ ส่งเสริมการศึกษาต่อ ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการทั้งในประเทศและภายนอกประเทศ โดยผู้ที่ลาศึกษาต่อในเวลาราชการให้ได้รับเงินเดือนตามปกติ การจัดส่งครูดีเด่นไปปฏิบัติงานยังต่างประเทศ และกรุงเทพมหานครยัง

มีนโยบายในการส่งผู้บริหารโรงเรียนโครงการขยายโอกาสไปดูงานต่างประเทศอีกด้วย สวัสดิการด้านการศึกษายังรวมถึงการลาอุปสมบทอีกด้วย

ไพเกอส์ และมายเออร์ส (Pigors and Myers. 1956 : 631-639) ได้แบ่งการบริการสวัสดิการออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรภรรยาของข้าราชการหรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่ง การจัดสรรที่ดิน และอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่ให้นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว

2. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษา เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือการศึกษาของบุตร ด้วยบริการต่าง ๆ ในด้านนี้ เช่น การจัดทำสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน การให้มีห้องสมุดทางวิชาการ และการจัดให้มีการฝึกอบรมในระดับและประเภทต่าง ๆ

3. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวางมากรวมถึงการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ และบริการอื่น ๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำห้องส้วมให้ถูกสุขลักษณะและอนามัย

4. สวัสดิการด้านสันทนาการ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งกีฬา มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน

5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ผลประโยชน์ หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่โอกาสในการดำรงชีวิตของข้าราชการ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน การประกันประเภทต่าง ๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ

6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี ให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว การจัดผู้ป่วยเข้าการรักษาในโรงพยาบาล

สำหรับการแบ่งประเภทสวัสดิการเพื่อการศึกษาและวิจัยนั้น นางศราวุธ ผาสุข (2519) ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการเป็น 6 ด้าน คือ

1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
3. สวัสดิการด้านสันทนาการ
4. สวัสดิการด้านความมั่นคง
5. สวัสดิการด้านการศึกษา
6. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์

สุนัย เสงี่ยมศักดิ์ (2528) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ได้แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
2. สวัสดิการด้านการศึกษา
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย ลีวรรณ จูภูมิใจสกุล (2532) ที่ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง และวิชาญ ทองผุด (2539) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการ ออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
2. สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย
3. สวัสดิการด้านสังคมและสันติภาพ
4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย
5. สวัสดิการด้านการศึกษา

วนิดา วรรณเจริญ (2540) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองเตยสาขา และเขตคลองเตยสาขา 1 ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการ 5 ด้าน คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
2. สวัสดิการด้านสันติภาพ
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย
4. สวัสดิการด้านความมั่นคง
5. สวัสดิการด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร
6. สวัสดิการครู

สวัสดิการในภาคราชการเป็นสวัสดิการ ที่ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท (ประยูร เทียมทะนง. 2538 : 22-24) คือ

1. สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้
2. สวัสดิการนอกเหนือจากที่ราชการจัดให้

สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สวัสดิการที่ทางราชการได้รับระหว่างอยู่ในราชการ ได้แก่
 - 1.1 การลาประเภทต่าง ๆ
 - 1.2 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร
 - 1.3 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
 - 1.4 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
 - 1.5 เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว
 - 1.6 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกัณฑ์การ
 - 1.7 เงินยังชีพภาคใต้
 - 1.8 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ
 - 1.9 เงินค่าอาหารที่ทำการนอกเวลา
 - 1.10 เงินค่าเช่าบ้าน
 - 1.11 เงินเบี้ยประชุมกรรมการ
 - 1.12 เงินสมนาคุณผู้บรรยายในการอบรมของส่วนราชการ
 - 1.13 เงินค่าสอนพิเศษ

1.14 เงินรางวัลกรรมการและเจ้าหน้าที่สอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกข้าราชการ

1.15 เงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

1.16 เครื่องราชอิสริยาภรณ์

2. สวัสดิการที่ข้าราชการได้รับเมื่อพ้นจากราชการไปแล้ว มีดังนี้

2.1 เงินบำเหน็จ บำนาญ

2.2 เงินทำขวัญ

2.3 เงินบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ

2.4 เงินบำเหน็จความชอบ ค่าตอบแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยเหลือราชการในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความเรียบร้อยของประเทศ

สวัสดิการนอกเหนือจากที่ราชการจัดให้

เป็นสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้อยู่แล้ว ทั้งในลักษณะที่ส่วนราชการ โดยคณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการจัดขึ้น และส่วนราชการร่วมมือกับข้าราชการและลูกจ้างร่วมมือกันจัดขึ้นเอง เช่น การให้กู้เงิน ร้านอาหาร ร้านค้า การสงเคราะห์ข้าราชการ การฃาปนกิจ การกีฬาและนันทนาการ

สวัสดิการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ แต่เดิมต่างคนต่างจัดไม่มีหลักการหรือนโยบายที่ชัดเจนแน่นอน บางส่วนราชการมีการจัดขึ้นหลายประเภทบางส่วนราชการไม่มีการจัดเลย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจและการสนับสนุนของหัวหน้าส่วนราชการ ความพร้อมของส่วนราชการ ความสนใจและความร่วมมือของข้าราชการและลูกจ้างในส่วนราชการนั้น ๆ แต่ปัจจุบันนี้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2530 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 17 พฤศจิกายน 2530 เป็นต้นมา กำหนดให้สวัสดิการลักษณะนี้เป็น "สวัสดิการภายในส่วนราชการ" และกำหนดให้มีในส่วนราชการ โดยให้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการที่จะริเริ่มดำเนินการ หรือสนับสนุนให้มี หรือร่วมกับส่วนราชการอื่นจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการขึ้น และให้มีศูนย์ประสานงานการจัดสวัสดิการข้าราชการ เป็นหน่วยงานในสำนักงาน ก.พ. เพื่อประสานเผยแพร่ ดำเนินการและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับ การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ

สวัสดิการที่ครูได้รับ อาจพิจารณาตามหน่วยงานที่จัดให้ได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. สวัสดิการที่รัฐจัดให้ เป็นสวัสดิการที่รัฐบาลจัดให้แก่ข้าราชการทั่วประเทศ ซึ่งครูโรงเรียนรัฐบาลมีสิทธิจะได้รับในฐานะที่เป็นข้าราชการพลเรือนประเภทหนึ่ง ได้แก่ เงินค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือบุตร เงินค่ารักษาพยาบาล เงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เงินค่าสอนพิเศษ เงินเบี้ยกันดาร เงินบำเหน็จบำนาญ ฯลฯ

2. สวัสดิการที่องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภาจัดให้ สามารถแยกได้ 2 ประเภท ดังนี้

2.1 ด้านวิชาชีพครูหรือส่งเสริมวิชาการ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้สมาชิกได้พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพครูและวิชาการหลายทาง ทั้งการเพิ่มวุฒิและการเพิ่มความรู้ที่จำเป็นสำหรับอาชีพเฉพาะอย่าง เช่น การอบรมวิชาชุดครู การอบรมและบรรยายเผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพครู การเดินทางเพื่อการศึกษาของคุรุสภา (ค.ศ.ค.) การให้รางวัลส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตการใช้สื่อการเรียนการสอน การบริการศูนย์ประชุมสัมมนาและการจัดกิจกรรมทางวิชาชีพครู การให้ทุนอุดหนุนการวิจัย การบริการติดต่อสมาคมครูต่างประเทศ จัดท้าวารสารทางวิชาการ เป็นต้น

2.2 ด้านสวัสดิการและบริการ คุรุสภาได้จัดกิจกรรมด้านสวัสดิการและบริการให้กับสมาชิกหลายรูปแบบ เพื่อให้สมาชิกได้รับความสะดวกและมีความเป็นอยู่สมฐานะของวิชาชีพ สวัสดิการและบริการ

ที่ครูสภาจัดได้แก่ มูลนิธิช่วยครูอาวุโสในพระบรมราชูปถัมภ์ มูลนิธิช่วยเหลือการศึกษามุตรสมาชิกครูสภา มูลนิธิช่วยเหลือที่ประสบอัคคีภัยหรือภัยธรรมชาติ มูลนิธิช่วยครูที่ประสบภัยจากการก่อการร้าย มูลนิธิรางวัลครูสภา ฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนสมาชิกครูสภา (ช.พ.ค.) ฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเหลือสมาชิกครูสภากรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.) ฌาปนสถานครูสภาวัดสระเกศ บริการที่พักสำหรับสมาชิกครูสภา สวัสดิการเกษียณสงเคราะห์ โครงการบวหลวงเพื่อครู โครงการสินค้าสวัสดิการเพื่อครู บริการช่วยเหลือสมาชิกครูสภาทางกฎหมาย และบริการสถานพยาบาลของครูสภา เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการครูสภา. 2532 : 89-91)

3. สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ซึ่ง ภิญญู สาทร (2517 : 412-414) เสนอแนะให้ทำเป็น 3 โครงการ คือ

3.1 โครงการด้านเศรษฐกิจ เป็นโครงการที่จะจัดบริการเพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งบริการต่าง ๆ เหล่านี้ จะได้รับนอกเหนือไปจากหน่วยราชการอื่น ได้แก่ การจัดหาเงินทุนสวัสดิการให้ครูกู้ยืม โดยไม่เสียดอกเบี้ย จัดจำหน่ายอาหารเครื่องดื่มราคาถูกในโรงเรียน จัดบริการร้านสหกรณ์ในโรงเรียน จัดบริการตรวจสุขภาพอนามัยแก่ครูและครอบครัวของครู ประจำปี จัดกองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือครูเมื่อประสบภัยธรรมชาติหรืออัคคีภัย หรืองานฌาปนกิจศพ

3.2 โครงการนันทนาการ เป็นโครงการที่มีเจตนารมณ์ที่จะให้บุคลากรในโรงเรียน หลังจากที่ได้ปฏิบัติงานมาแล้วในระหว่างวัน สัปดาห์ ภาคเรียน หรือปีการศึกษา ได้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาเพื่อลดความเครียดทางสมอง ทางอารมณ์และทางกาย ได้แก่ การจัดห้องพักผ่อน จัดที่สำหรับกีฬาในร่ม จัดไปทัศนศึกษานอกสถานที่ จัดแข่งขันกีฬาในร่มและกลางแจ้ง จัดประชุมพบปะสังสรรค์และรื่นเริง จัดชั่วโมงว่างให้มีการพักผ่อน จัดมุมหนังสือในห้องสมุด

3.3 โครงการเอื้ออำนวยความสะดวกสบาย เป็นโครงการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนได้ทำอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ จัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์การทำงานและอุปกรณ์การทำงานให้ได้รับความสะดวกสบายเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดห้องสมุดวิชาการสำหรับครู จัดบุคลากรที่เหมาะสม สนับสนุนโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา จัดหาเงินช่วยเหลือซ่อมแซมที่พักอาศัยและสร้างบ้านพักครูตลอดจนการจัดสถานที่ ห้องน้ำ ห้องสุขา สนามเด็กเล่น และสนามพักผ่อนหย่อนใจสำหรับครูเวลาว่าง

สวัสดิการที่ข้าราชการครูได้รับ อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท (สุวรรณ เอมประดิษฐ์. 2533 : 484) คือ

1. สวัสดิการที่รัฐจัด เป็นสวัสดิการที่ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำจักได้รับทุกคน นับแต่เริ่มบรรจุ จนกระทั่งเกษียณอายุราชการหรือเสียชีวิต สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐจัดให้ อาทิ เช่น

- การลา
- สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษามุตร
- สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
- ค่าเช่าบ้าน
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ
- เครื่องราชอิสริยาภรณ์
- การพิจารณาความดีความชอบ
- บำเหน็จบำนาญ
- การพระราชทานเพลิงศพ

- ฯลฯ

การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่รัฐจัดให้ จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนของระเบียบแต่ละเรื่อง ในทางปฏิบัติจริง บางครั้งก็เกิดปัญหาและทำลายขวัญกำลังใจ ดังนั้นในสถานศึกษาจึงต้องจัดสวัสดิการขึ้น เพื่อเสริมสวัสดิการที่รัฐจัดให้

2. สวัสดิการที่สถานศึกษาจัด ซึ่งเป็นเรื่องที่จะกล่าวเน้นเป็นพิเศษ เพราะเป็นสวัสดิการที่แต่ละสถานศึกษาจะจัดแตกต่างกันไปแล้วแต่ความพร้อม

สรุปได้ว่าสวัสดิการที่ข้าราชการครูได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือน-ค่าจ้างแล้ว จะได้รับสวัสดิการแบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ

1. สวัสดิการที่รัฐจัดให้ เป็นสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้และครูสภาก่อตั้งให้
2. สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ เป็นสวัสดิการที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้

7. ที่มาของการจัดสวัสดิการครู

สวัสดิการที่รัฐจัดให้ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งครูสภามีรายได้มาจาก

1. เงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดิน
2. เงินค่าบำรุงและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ
3. เงินผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการลงทุนและการจัดตั้งองค์การจัดหาผลประโยชน์ของครูสภา
4. เงินและทรัพย์สินอย่างอื่นซึ่งบุคคลอุทิศให้ครูสภา (สำนักงานเลขาธิการครูสภา. 2540 : 2-3)

สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ หรือสถานศึกษาจัด เป็นสวัสดิการที่แต่ละสถานศึกษาจะจัดแตกต่างกันไปแล้วแต่ความพร้อม ซึ่งสวัสดิการที่สถานศึกษาจัด อาจทำได้ 2 ลักษณะ ทั้งนี้ โดยพิจารณาจาก เงินที่ได้มา คือ

1. เงินสวัสดิการที่เป็นเงินของทางราชการ หมายถึง เงินที่มีผู้บริจาคให้สถานศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการข้าราชการ ลูกจ้างประจำ นักเรียน เงินสวัสดิการประเภทนี้แม้ไม่มีผู้บริจาค แต่สถานศึกษาก็จะมีเงินสวัสดิการประเภทนี้ ได้จากเงินจัดสรรทำไรกิจกรรมสหกรณ์โรงเรียน

ในทางปฏิบัติมีระเบียบที่อ้างอิงที่ต้องศึกษา คือ

ก) หนังสือกรมสามัญศึกษา ที่ ศธ 0803/20425 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2529 เรื่องเกี่ยวกับเงินและทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคโดยมีวัตถุประสงค์

ข) หนังสือกรมสามัญศึกษา ที่ ศธ 0803/3620 ลงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2531 เรื่องหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินบริจาคเพื่อเป็นสวัสดิการของข้าราชการลูกจ้างและนักเรียน

2. เงินสวัสดิการที่เป็นเงินของคณะบุคคล คือสวัสดิการที่มีคณะกรรมการสวัสดิการของสถานศึกษาดำเนินการ โดยปฏิบัติตามระเบียบกรมสามัญศึกษา พ.ศ. 2524 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2530 ข้อ 17 วรรคท้าย สวัสดิการประเภทนี้จะจัดให้เฉพาะครูอาจารย์ ลูกจ้างประจำเท่านั้น ไม่เกี่ยวกับนักเรียน เงินสวัสดิการที่เป็นเงินของคณะบุคคลนี้จะมาจาก สมาชิกตามอัตราที่คณะกรรมการกำหนด และจากกิจการของสวัสดิการ (สุวรรณา เอมประดิษฐ์. 2533 : 484-487)

การจัดสวัสดิการครูที่โรงเรียนจัดให้ หรือการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ จะขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนว่ามีนโยบายอย่างไร ที่จะจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในโรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนจะมีการจัดสวัสดิการแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับรายได้ของโรงเรียนที่จัดหามาได้ เพื่อนำมาจัดเป็นสวัสดิการของของครู เช่น โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา (งานสวัสดิการ ฝ่ายธุรการ. 2540 : 2-4) เงินสวัสดิการได้มาจาก

- (1) ทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้โรงเรียนโดยมีวัตถุประสงค์ให้จัดสวัสดิการ
- (2) เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับจากการลงทุนสวัสดิการ

(3) ดอกผลของเงินหรือทรัพย์สินตาม (1) , (2)

(4) รายได้อื่น ๆ ของสวัสดิการ

(5) เงินสทบอื่น ๆ เช่น

(5.1) เงินรับฝากแรงงานเทศกาลปิดทองประจำปีหลวงพ่อวัดไร่ขิง

(5.2) เงินกิจกรรมสหกรณ์โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

โรงเรียน ภ.ป.ร. ราชวิทยาลัย ๙ เงินสวัสดิการ (งานสวัสดิการ สำนักผู้อำนวยการ . 2540 : 3) มีรายได้อีกมาจาก

(1) จากเงินบริจาค จาก

- สมาคมผู้ปกครองนักเรียน

- สมาคมนักเรียนเก่า

(2) จากกิจการของสวัสดิการ เช่น สวัสดิการร้านค้า

(3) เงินดอกผลจากเงินสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการแก่ครูจึงมีความจำเป็น เพื่อช่วยให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงาน ในด้านความรู้ความสามารถ ให้ได้ผลสูงสุดและเพื่อกระตุ้นความงอกงามในทักษะความสามารถของบุคลากรแต่ละคน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและก่อให้เกิดประโยชน์ ในการพัฒนานักเรียนที่เข้ามาในโรงเรียน และจะสะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน หลักการที่สำคัญของการจัดสวัสดิการจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง และควรจะต้องมีบริการที่ครอบคลุมตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทุกด้าน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งประเภทของการบริการสวัสดิการออกเป็น 5 ด้าน คือ บริการด้านความมั่นคงในอาชีพ บริการด้านเศรษฐกิจ บริการด้านสุขภาพและอนามัย บริการด้านสหกรณ์ และบริการด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

มิ่งศักดิ์ ยอดกลกิจ (252 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนราษฎร์ในสังกัดกองทัพบก กลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 233 คน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ และความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

สุนัย เสี่ยมศักดิ์ (2528 : 44-46) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 482 คน เป็นผู้บริหาร 125 คน เป็นครู 357 คน ในจำนวนดังกล่าวเป็นหญิง 152 คน เป็นชาย 335 คน ในการศึกษาดังกล่าวได้แยกสวัสดิการออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านความสะดวกสบายต่าง ๆ พบว่า ครูมีความพึงพอใจปานกลางต่อสวัสดิการทุกด้านโดยเฉลี่ย โดยมีความพึงพอใจน้อยต่อสวัสดิการเศรษฐกิจ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการศึกษาและด้านความสะดวกสบาย ส่วนครูผู้สอนมีความพึงพอใจน้อยต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังพบว่า ครูชายและครูหญิงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในโรงเรียนแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย กล่าวคือ ครูชายมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านความสะดวกสบายมากกว่าครูหญิง แต่ทั้งครูชายและครูหญิงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจน้อยเช่นกัน

✓ ชัยยะ กะทา (2530 : 74) ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกคุรุสภาจังหวัดอุบลราชธานีที่มีต่อโครงสร้างและบทบาทของคุรุสภา พบว่า บทบาทของคุรุสภาด้านการจัดสวัสดิการให้แก่ครู ควรจัดให้มีสถานพยาบาลเพื่อรักษาแก่สมาชิกทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ควรจัดสรรที่อยู่อาศัยให้แก่สมาชิกในราคาถูก และควรช่วยเหลือสมาชิกคุรุสภาให้ได้รับการลดหย่อนค่าโดยสารรถยนต์และรถไฟในราคาถูก ควรจัดให้มีสถานที่พักไว้บริการสมาชิกทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการวิจัยทางการศึกษาและวิชาชีพครู จัดหาทุนให้สมาชิกได้ไปศึกษาคูณานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ควรให้มีคณะกรรมการช่วยเหลือทางกฎหมาย และจัดคณะวิทยากรไปเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายให้แก่สมาชิกทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

✓ ประกาศ งามชมภู (2531 : 69-78) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของสมาชิกคุรุสภาในจังหวัดอุดรธานี ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภาปี 2531 พบว่า สมาชิกคุรุสภาในจังหวัดอุดรธานีส่วนมากมีความพึงพอใจปานกลางต่อการจัดสวัสดิการ โดยรวมของคุรุสภาแต่มีความพึงพอใจค่อนข้างมากในการจัดสวัสดิการการสงเคราะห์ในกลุ่มของสมาชิกคุรุสภาที่เป็นข้าราชการครูปัญหาสำคัญในการจัดสวัสดิการของคุรุสภาในจังหวัดอุดรธานี คือ การให้บริการไม่ทั่วถึง สิ่งที่น่ามาจำหน่ายผ่อนส่งมีคุณภาพไม่ดีพอและความล่าช้าในการให้บริการ

✓ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2532 : 234) ได้ทำการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครูในทุกสังกัด ทั้งสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เทศบาล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และกรมสามัญศึกษา ในปี 2532 โดยศึกษาจากครูจำนวน 1,941 คน ทั่วประเทศ ผลการสำรวจพบว่า การจัดสวัสดิการของคุรุสภานั้น ข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่า การบริการด้านสวัสดิการของคุรุสภามีไม่ทั่วถึง สวัสดิการบางอย่างมีราคาแพงเกินกว่าที่จะรับบริการได้

✓ ไพบูลย์ วิสัยจร (2532 : 24-98) ศึกษาเรื่องขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนราษฎร์ที่เปิดสอนระดับอนุบาล ถึงมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 690 คน พบว่า การจัดสวัสดิการที่ดีเป็นการที่จะให้ขวัญของครูดีขึ้น อีกวิธีหนึ่งก็คือการให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลแก่สมาชิก เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ภายในโรงเรียน บริการสหกรณ์การ การให้บริการสวัสดิการ จะช่วยให้ครูมีความรู้สึกมั่นคง

✓ อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 174) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงาน พบว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยต่ำสุด ที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาส่วนหนึ่ง เงินเดือนเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลของงาน เงินเดือนควรจบรวมถึงสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือในด้านการเงิน และได้เสนอแนะในวิธีการในการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อพัฒนาแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการบางด้าน เพื่อให้เกิดความพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ ดังนี้

1. การจัดกองทุนสงเคราะห์ เป็นกองทุนที่หน่วยงานจัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในหน่วยงานที่เดือดร้อนเรื่องเงิน อาจจัดตั้งขึ้นเป็นรูปแบบสหกรณ์ออมทรัพย์หรือกองทุนให้กู้ยืม หรืออาจมีการหักเงินสะสมจากเงินเดือน เปิดโอกาสให้สมาชิกผู้มีความจำเป็นกู้ไปใช้ได้ โดยให้ดอกเบี้ยในอัตราต่ำ
2. การจ่ายค่าแรงหรือค่าล่วงเวลา ในกรณีที่ทำงานเกินเวลา หรือปฏิบัติงานพิเศษเพิ่มขึ้น
3. สวัสดิการด้านการเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าฌาปนกิจ ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร ค่าพาหนะและค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางให้เพียงพอและเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

4. การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน เพราะอาจารย์ที่สอนด้านวิชาชีพเกือบทุกประเภทวิชา มักจะเกี่ยวข้องกับเครื่องมือ เครื่องจักร เครื่องยนต์กลไก และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อาจมีอันตรายได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องหาวิธีที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อพัฒนาแรงจูงใจและความพอใจให้มากขึ้น

อุษา ใจบุญ (2533 : 35) ทำการสำรวจปัญหาความต้องการของครูการศึกษาพิเศษต่อการจัดการเรียนการสอนและการจัดสวัสดิการแก่ครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากครูในมูลนิธิธิดาสว่าง และโรงเรียนปัญญาวุฒิกิจ จำนวน 66 คน พบว่า มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอนและการจัดสวัสดิการแก่ครูได้มีมากพอสมควร เช่น การรักษาพยาบาลสำหรับตนเองและครอบครัว บริการเงินกู้ช่วยเหลือเมื่อประสบทุกข์ภัย เงินประกันสังคม การพักร้อน การลาป่วย ลาคลอดและบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือครูเมื่อตอนปลดเกษียณ ความต้องการของครู คือ บริการด้านที่พักอาศัย และการช่วยเหลือด้านค่าครองชีพสำหรับปัญหาของครู เนื่องจากจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอกับความต้องการ ทำให้ครูมีภาระหน้าที่มากขึ้น และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

สิริลักษณ์ ศิริรัตน์ (2535 : 121-122) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความรู้ความคิดเห็น และความต้องการของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาแห่งชาติจังหวัดพิษณุโลกต่อสวัสดิการครูสภา ในปี 2535 โดยศึกษาจากครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 542 คน พบว่า ความต้องการของข้าราชการครูประถมศึกษาต่อสวัสดิการของครูสภา เรียงตามต้องการลำดับมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ สวัสดิการที่พักอาศัย สวัสดิการส่งเสริมสุขภาพและการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านการพิทักษ์สิทธิ์และรับเรื่องราวร้องทุกข์ สวัสดิการการสงเคราะห์ สวัสดิการด้านที่พักชั่วคราวและสวัสดิการด้านการบริการสถานที่ ผลการศึกษาพบว่า ในขณะที่ข้าราชการครูส่วนมากมีความต้องการที่พักอาศัย แต่ครูสภากลับไปเน้นการจัดสวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเสียเป็นส่วนใหญ่ เช่น อุปกรณ์ไฟฟ้าต่าง ๆ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ ฯลฯ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ไม่คำนึงถึงความต้องการและไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการครูส่วนใหญ่

ก้านทิพย์ ขาติวงศ์ (2537 : 65) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในปี 2537 โดยศึกษาจากครูที่สอนในโรงเรียนเอกชนนอกระบบโรงเรียน ประเภทศิลปศึกษา จำนวน 98 คน และครูที่สอนในโรงเรียนเอกชนนอกระบบโรงเรียน ประเภทอาชีวศึกษา จำนวน 228 คน พบว่าครูโรงเรียนเอกชนนอกระบบมีความต้องการเกี่ยวกับ ด้านการเงินมากที่สุดคือ ต้องการให้มีบริการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนจากสถาบันของรัฐ และต้องการให้มีเงินกู้ยืมในยามฉุกเฉินโดยกู้ได้ทันที และคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำ สำหรับความต้องการด้านเศรษฐกิจ ที่ครูโรงเรียนเอกชนต้องการนั้นมักจะเป็นการจัดให้เพื่อความสะดวกสบาย คือความต้องการให้โรงเรียนจัดที่พักให้อยู่ใกล้เคียงและต้องการให้มีบริการรับส่ง

วิชชาญ ทองหุด (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร 5 ด้าน คือ ด้านความสะดวกสบาย ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านเศรษฐกิจ จำนวน 392 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดสวัสดิการภายในของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ทั้ง 5 ด้าน โดยเฉลี่ยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และ สวัสดิการภายในด้านความสะดวกสบายมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสุขภาพและอนามัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านเศรษฐกิจ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีความต้องการสวัสดิการภายใน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีความต้องการด้านความสะดวกสบายมากที่สุด

✓ วนิดา จันทรเจริญ (2540 : 61) ศึกษาเรื่อง สภาพปัจจุบันและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตคลองเตยและเขตคลองเตยสาขา 1 และแบ่งการบริการสวัสดิการออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันติภาพ ด้านความมั่นคง และด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร พบว่า สภาพความเป็นจริง ในปัจจุบันครูมีความเห็นว่ายังมีการให้บริการน้อย ส่วนความคาดหวังของครูต้องการบริการทั้ง 5 ด้านนี้มาก

✓ ศรีนวล ยิ้มฉาย (2540 : 190) ศึกษาเรื่องสภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมไม่ได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ จากโรงเรียนและผู้บริหารมากนัก จึงทำให้ต้องดิ้นรน หารายได้ที่นอกเหนือจากการสอน

งานวิจัยต่างประเทศ

เรชเมเยอร์ (Rethmeyer, 1967 : 7112-A) ได้วิจัยเรื่อง สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันช่าง ตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ปรากฏว่า ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อการเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันในด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทนมีส่วนอย่างมากที่จะทำให้อาจารย์มีทัศนคติในทางลบหรือทางบวกต่อสถาบัน ส่วนการที่สถาบันได้ขยายงานกว้างขวางออกไปทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานสูง สำหรับแรงจูงใจที่สำคัญในการการสรรหาบุคลากรของสถาบัน คือ ความมั่นคงในการทำงานและการให้สวัสดิการที่ดี

ไวล์ (Wiles, 1967 : 229) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาปริญญาโทที่กำลังศึกษาวิชาการบังคับบัญชา ซึ่งจะออกไปประกอบอาชีพครู จำนวน 1,000 คน จุดประสงค์เพื่อต้องการศึกษาปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ ผลของการศึกษาพบว่า เหล่านี้มีความต้องการตรงกัน และคล้ายคลึงกันกับของเฮิร์ชเบอร์ก คือ มีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความเป็นอยู่สบาย สภาพการทำงานที่ดี การได้รับความยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและโอกาสที่จะเป็นตัวของตัวเอง

ควิตูกัว (Quitugua, 1975 : 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความไม่พอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม โดยการศึกษาความคิดเห็นของครู 305 คน ผลวิจัยปรากฏว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐ

ยัง (Young, 1988 : 288) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตโรงเรียนรัฐบาลในระดับอนุบาลถึงเกรด 8 ในรัฐแคลิฟอร์เนียกลาง โดยใช้แบบสอบถามจำนวนประชากร 185 คน ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการสอน คือ สามารถทำให้เด็กมีความสนใจและมีส่วนร่วม มีปฏิริยาโต้ตอบในขณะที่สอนและครูมีโอกาสได้พักผ่อน คือ มีวันหยุด สิ่งที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจ คือ สภาพการทำงานมีผลทำให้ประสิทธิภาพของครูลดลง สิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจให้ครูมีสภาพพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกรักทำในงานที่ปฏิบัติ ความพร้อมของอุปกรณ์การเรียนการสอน โอกาสในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เหตุผลในการเป็นครูเพื่อประโยชน์ต่อสังคม รายได้จากเงินเดือนที่สามารถนำมาเลี้ยงดูครอบครัว และสามารถหารายได้พิเศษนอกเหนือจากงานที่สอน

แนวคิดและงานวิจัยที่สนับสนุนตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาเรื่องสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการ ของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการสาขาต่าง ๆ และงานวิจัยที่สนับสนุนการศึกษา จากการศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จึงได้รวบรวมนำมาสรุป เพื่อนำมาสนับสนุนตัวแปร โดยยึดหลักสถานภาพและลักษณะโรงเรียนของประชากร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ระดับขั้นเงินเดือน ขนาดโรงเรียน สังกัด และความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสหธนาคาร และด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับสถานภาพและลักษณะโรงเรียนของประชากร และความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. สถานภาพของประชากร

1.1 อายุ

สงวน ช้างฉัตร (2520 : 42-46) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในด้านสวัสดิการของอาจารย์ที่มีอายุน้อยและอาจารย์ที่มีอายุมากแตกต่างกัน สอดคล้องกับ พิทยา ขวัญทอง (2522 : 54-56) ซึ่งได้ศึกษาองค์ประกอบของขวัญด้านสวัสดิการ พบว่า ครูเกษียณในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีระดับขวัญที่ต่างกัน คือ ครูเกษียณที่มีอายุมากมีระดับขวัญสูงกว่าครูเกษียณที่มีอายุน้อย และยังขัดแย้งกับ เบอร์กธ (Bergeth. 1971 : 6293-A) ที่ได้วิจัยขวัญของครูในเขตโรงเรียนของรัฐโกตาเนฮือ เมื่อแบ่งครูตามอายุ พบว่า ขวัญของครูไม่แตกต่างกัน และยุคล ทองตัน (2529 : 103-104) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ด้านเงินเดือนสวัสดิการ จำแนกตามอายุพบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ศรีนวล ยิ้มฉาย (2540 : 171-173) ซึ่งได้ศึกษาสภาพการเสริมสร้างขวัญของครูช่างอุตสาหกรรม ด้าน การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวดอุตสาหกรรม พบว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีอายุต่างกัน มีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานในด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ยังขัดแย้งกับ กิเซลลี และบราวน์ (Ghiselli and Brown. 1965 : 430) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญประการหนึ่ง คือ อายุ โดยกล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 25-34 ปี และระหว่าง 45-58 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ ดังนั้น จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม

1.2 สถานภาพสมรส

สงวน ช้างฉัตร (2520 : 34-37) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โสดและอาจารย์ที่สมรสแล้ว แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ราชมัน และเค็มปี (ไพฑูรณ์ กฤษณ์เพชร. 2523 : 29 ; อ้างอิงมาจาก Rachman and Kemp. 1964 : 1-10) ได้ศึกษา พบว่า ผู้ที่สมรสแล้ว มีความพอใจในการทำงานมากกว่าคนโสด ซึ่งขัดแย้งกับ ยุคล ทองตัน (2529 : 103-104) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามสภาพการสมรส พบว่า โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้สถานภาพสมรสเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม

1.3 ระดับการศึกษา

พิทยา ขวัญทอง (2522 : 50-51) ได้ศึกษาองค์ประกอบของขวัญด้านสวัสดิการ พบว่า ครูเกษรในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญที่ต่างกัน คือ ครูเกษรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา มีระดับขวัญสูงกว่าครูเกษรที่มีการศึกษาระดับปริญญา ขัดแย้งกับ ศรีนวล ยิ้มฉาย (2540 : 173-175) ได้ศึกษาสภาพการเสริมสร้างขวัญของครูช่างอุตสาหกรรม ด้าน การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวดอุตสาหกรรม พบว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานในด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน และ ประกาศ งามชมภู (2531 : 69) ได้ศึกษาได้ศึกษาถึงความพึงพอใจของสมาชิกคุรุสภาในจังหวัดอุดรธานี ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภา พบว่า สมาชิกคุรุสภาที่มีวุฒิต่ำ กับสมาชิกคุรุสภาที่มีวุฒิสสูง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภาแตกต่างกัน โดยครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่า ครูที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป สอดคล้องกับ ประทีป แสนปัญญา (2534 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของสมาชิกคุรุสภา ในจังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภา พบว่า สมาชิกคุรุสภาที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในสวัสดิการของคุรุสภามากกว่าสมาชิกคุรุสภา ที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ดังนั้น จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัย จึงใช้ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม

1.4 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

สุนัย เสี่ยงมศักดิ์ (2528 : 44-46) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการในแต่ละด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 76) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ แตกต่างกัน ซึ่ง อัลดัก และบริฟ (Aldag and Brief. 1981 : 92) กล่าวว่า พนักงานในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่า และ ศรีนวล ยิ้มฉาย (2540 : 186) ได้ศึกษาสภาพการเสริมสร้างขวัญของครูช่างอุตสาหกรรม ด้าน การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวดอุตสาหกรรม พบว่า หัวหน้าหมวดอุตสาหกรรม และครูช่างอุตสาหกรรม มีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้ตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม

1.5 ระดับขั้นเงินเดือน

โสภณ หาสิตาพันธุ์ (2528 : 135) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพภาพ และความพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา โดยแบ่งตามระดับขั้นเงินเดือน พบว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการ ที่มีระดับขั้นเงินเดือนต่างกัน คือ ระดับ 1-2 ระดับ 3-4 และระดับ 5 ขึ้นไป มีความพอใจ ด้านองค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อรนิทย์ ญาณศิริ (2539 : 65-66) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์(บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ข้าราชการระดับ 1 - 6 และข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานไม่แตกต่างกัน และ วิชาญ ทองผุด (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องสภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในข้าราชการสำนักคณะกรรมการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อเปรียบเทียบความต้องการจำแนก

ตามระดับเงินเดือน พบว่า ข้าราชการที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีความต้องการด้านสวัสดิการภายในไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้ระดับเงินเดือนเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม

1.6 ประสพการณ์ทำงาน

สงวน ช้างฉัตร (2520 : 54-58) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ด้านสวัสดิการของวิทยาลัย พบว่า อาจารย์ที่มีประสพการณ์ในการสอนน้อย และอาจารย์อาจารย์ที่มีประสพการณ์ในการสอนมากแตกต่างกัน สอดคล้องกับ พิทยา ขวัญทอง (2522 : 50-51) ซึ่งได้ศึกษาองค์ประกอบของขวัญด้านสวัสดิการ พบว่า ครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสพการณ์การสอนต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน คือ ครูเกษตรที่มีประสพการณ์การสอนมากมีระดับขวัญสูงกว่าครูเกษตรที่มีประสพการณ์การสอนน้อย ชัดแย้งกับ ศรีนวล ยิ้มฉาย (2540 : 166-167) ที่ได้ศึกษาถึงสภาพการเสริมสร้างขวัญของครูช่างอุตสาหกรรม ด้าน การจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวดอุตสาหกรรม พบว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีประสพการณ์ทำงานต่างกันมีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานในด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน และ สิวรรณ คุงุมิใจสกุล (2532 : 163) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรที่มีประสพการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการมากกว่า บุคลากรที่มีประสพการณ์ในการทำงานมาก ซึ่งขัดแย้งกับ กอบเกียรติ สง่างเคราะห์ (2539 : 100-101) ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ ครู-อาจารย์ แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ระหว่าง ประสพการณ์ ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ประสพการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้ประสพการณ์การทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม

1.7 รายได้

เจลิยว บุญภักดี และคณะ (2531 : 59-64) ได้ศึกษาวิจัยถึงรูปแบบการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมของประเทศไทย ในวิทยาลัยเทคนิคกรมอาชีวศึกษา ซึ่งทำให้ทราบถึงสาเหตุและผลที่ทำให้ครูช่างอุตสาหกรรม เกิดความหือแค้น คือสวัสดิการ ได้แก่ รายได้น้อย สวัสดิการไม่เพียงพอ และสวัสดิการไม่ค่อยคล่องตัว ถึงเสมอ (สุธรรม ประธานทรัพย์, 2520 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Kingsbure.m.d.) มีความคิดเห็นว่า รายได้ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ที่ทำงาน และประสิทธิภาพของงานเช่นกัน ซึ่ง เบอร์กธ (Bergeth, 1971 : 6293-A) ได้วิจัยเรื่องขวัญของครูในโรงเรียนระดับอำเภอในนอร์ทดาโกตา (North Dakota) ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 545 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเงินเดือนต่ำมีขวัญสูงกว่าครูที่มีเงินเดือนสูง และ ประกาศ งามชมภู (2531 : 69-70) พบว่า สมาชิกคุรุสภาที่มีรายได้ต่ำกับสมาชิกคุรุสภาที่มีรายได้สูง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน โดยสมาชิกคุรุสภาที่มีรายได้ต่ำ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการเพื่อดำรงชีวิตพื้นฐาน และสวัสดิการสงเคราะห์มากกว่า สอดคล้องกับ ประทีป แสนปัญญา (2534 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของสมาชิกคุรุสภาในจังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภา พบว่า สมาชิกคุรุสภาที่มีรายได้ต่ำ มีความพึงพอใจในสวัสดิการทุกด้านมากกว่าสมาชิกคุรุสภาที่มีรายได้มาก แต่ขัดแย้งกับ สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 76) ที่ได้ศึกษา เรื่องความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้รายได้เป็นตัวแปรหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม

2. ลักษณะโรงเรียนของประชากร

2.1 ขนาดโรงเรียน

สุนัย เสงี่ยมศักดิ์ (2528 : 45) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยแบ่งตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัยและด้านความสะดวกสบาย ในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับ พิทยา ขวัญทอง (2522 : 57-58) ได้ศึกษาด้านองค์ประกอบของขวัญด้านสวัสดิการ โดยแบ่งตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก พบว่า ครูเกษียณที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีระดับขวัญในด้านสวัสดิการในโรงเรียนแตกต่างกัน ดังนั้น จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดโรงเรียน เป็นตัวแปรหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม

2.2 สังกัด

พิทยา ขวัญทอง (2522 : 48-49) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญของครูเกษียณในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง พบว่า ครูเกษียณในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนที่มีเขตที่ตั้งต่างกัน มีระดับขวัญในด้านสวัสดิการในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับขวัญ พบว่าครูเกษียณภาคกลางสังกัดส่วนภูมิภาคมีระดับขวัญด้านสวัสดิการในโรงเรียนสูงกว่ากลุ่มครูเกษียณสังกัดเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งขัดแย้งกับ สงวน ช้างฉัตร (2520 : 60) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ปรากฏว่าปัจจัยด้านสวัสดิการของมหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แตกต่างกัน ดังนั้น จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้สังกัด เป็นตัวแปรหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม

3. การจัดสวัสดิการ

3.1 สวัสดิการด้านความมั่นคงในอาชีพ

นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 58) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 พบว่า ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในปัจจัยความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง เรซเมเยอร์ (Rethmeyer. 1967 : 7112-A) ได้วิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันช่าง พบว่า แรงจูงใจที่สำคัญในการการสรรหาบุคลากรของสถาบัน คือ ความมั่นคงในการทำงาน ไวลส์ (Wiles. 1967 : 229) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาปริญญาโทที่กำลังศึกษาวิชาการบังคับบัญชา ซึ่งจะออกไปประกอบอาชีพครู จำนวน 1,000 คน จุดประสงค์เพื่อต้องการศึกษาปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ ผลของการศึกษาพบว่า ครูเหล่านี้มีความต้องการตรงกัน คือ มีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคง และ คิวตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความไม่พอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม โดยการสำรวจความคิดเห็นของครู 305 คน ผลวิจัยปรากฏว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ดังนั้น จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้สวัสดิการด้านความมั่นคงในอาชีพ เป็นตัวแปรหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม

3.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

สุนัย เสงี่ยมศักดิ์ (2528 : 44) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 พบว่า ครูมีความพึงพอใจน้อยต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และ สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 75-76) ได้ศึกษา เรื่องความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง มีความพึงพอใจในด้านเศรษฐกิจ สอดคล้องกับ ลีวรรณ ภูมิไธสงกุล (2532 : 163) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการ มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ซึ่ง วิชาญ ทองผุด (2539 : 114) ได้ศึกษา เรื่องสภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในข้าราชการสำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความเห็นว่าสภาพการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้สวัสดิการด้านเศรษฐกิจเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม

3.3 สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย

สุนัย เสงี่ยมศักดิ์ (2528 : 44-45) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 พบว่า ครูมีความพึงพอใจปานกลางต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และ สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 49) ซึ่งได้ศึกษา เรื่องความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒวิทยาเขตประสานมิตร มีความพึงพอใจปานกลางต่อสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย สอดคล้องกับ ลีวรรณ ภูมิไธสงกุล (2532 : 66) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง และ วิชาญ ทองผุด (2539 : 114) ได้ศึกษา เรื่องสภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในข้าราชการสำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความเห็นว่าสภาพการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัยอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย เป็นตัวแปรหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม

3.4 สวัสดิการด้านสหภาพ

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 44-45) ซึ่งได้ศึกษา เรื่องความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒวิทยาเขตประสานมิตร มีความพึงพอใจน้อยต่อสวัสดิการด้านสังคมและสหภาพ ซึ่งมีความคิดเห็นแตกต่างกับงานวิจัยของ ลีวรรณ ภูมิไธสงกุล (2532 : 66) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสังคมและสหภาพอยู่ในระดับปานกลาง และวิชาญ ทองผุด (2539 : 114) ได้ศึกษา เรื่องสภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในข้าราชการสำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความเห็นว่าสภาพการจัดสวัสดิการด้านสหภาพอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้สวัสดิการด้านสหภาพ เป็นตัวแปรหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม

3.5 สวัสดิการด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร

สุณัย เสงี่ยมศักดิ์ (2528 : 44-45) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 พบว่า ครูมีความพึงพอใจปานกลางต่อสวัสดิการด้านการศึกษา สอดคล้องกับ ลีวรรณ ภูมิไจสกุล (2532 : 67) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความคิดเห็นแตกต่างกับงานวิจัยของสมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 75-76) ที่ได้ศึกษา เรื่องความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒวิทยาเขตประสานมิตร มีความพึงพอใจน้อยต่อสวัสดิการด้านการศึกษา เช่นเดียวกับ วิชาญ ทองผุด (2539 : 116) ที่ได้ศึกษา เรื่องสภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในข้าราชการสำนักคณะกรรมการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความเห็นว่าสภาพการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้สวัสดิการด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นตัวแทนหนึ่งที่จะนำมาศึกษา ถึงสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม

สรุปจากแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า สวัสดิการมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจที่ดี ซึ่งได้รับความสนใจและทำการศึกษอย่างกว้างขวางในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และแสดงให้เห็นว่า ผู้วิจัยควรตระหนักถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการ เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ สถานภาพสมรส ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ระดับขั้นเงินเดือน ขนาดโรงเรียน และสังกัด ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูช่างอุตสาหกรรม ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1 ได้แก่ จังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2541 จำนวน 249 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1

จังหวัด	จำนวน โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			จำนวน ประชากร
		ใหญ่พิเศษ	ใหญ่	กลาง	
นครปฐม	16	13	14	22	49
นนทบุรี	16	50	26	12	88
ปทุมธานี	9	14	7	8	29
สมุทรปราการ	17	23	26	11	60
สมุทรสาคร	8	-	7	16	23
รวม	66	100	80	69	249

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามสภาพและความคาดหวัง ที่เกี่ยวกับสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ ตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร หนังสือ สิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับสวัสดิการและการจัดสวัสดิการ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถาม สภาพและความคาดหวังเกี่ยวกับสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและลักษณะโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ระดับชั้นเงินเดือน รายได้ ขนาดโรงเรียน และ สังกัด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังในด้านการจัดสวัสดิการ ของครูช่างอุตสาหกรรม ที่รัฐจัดให้และที่โรงเรียนจัดให้ 5 ด้าน คือ

1. การบริการสวัสดิการด้านความมั่นคงในอาชีพ
2. การบริการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
3. การบริการสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย
4. การบริการสวัสดิการด้านสหนาการ
5. การบริการสวัสดิการด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และแบ่งความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาพที่เป็นอยู่จริงและความคาดหวัง จำนวน 100 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการสวัสดิการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

3. นำแบบสอบถามตามเนื้อหาและโครงสร้างที่ได้จากข้อ 1 ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ทดลองใช้ ปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและโครงสร้างอีกครั้ง โดยกำหนดคุณสมบัติ ของผู้เชี่ยวชาญดังนี้ คือ ต้องมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีคุณสมบัติ ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. มีความรู้ทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง
2. มีความรู้ด้านประสบการณ์ทางด้านการวิจัย ได้แก่ ดร.สุนันท์ ศลโกสม
3. มีความรู้ทางด้านการวัดผลประเมินผล ได้แก่ อาจารย์สุจิตต์ รักษ์เผ่า
4. จบการศึกษาทางด้านอุตสาหกรรมศึกษาได้แก่ รองศาสตราจารย์อุทัยวรรณ สุวคันธกุล และอาจารย์วิระ กุหลาบ จากสถาบันราชภัฏพระนคร

4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องแล้วไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา จำนวน 30 ชุด หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยแยกเป็นสภาพที่เป็นอยู่จริง ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = 0.99 และความคาดหวังได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวม ข้อมูลในการศึกษครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานการศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 1 จำนวน 5 ฉบับ ในการออกหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามไปยังครูช่างอุตสาหกรรม ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำผู้วิจัยให้กลุ่มประชากรตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมด้วยตนเอง ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2541

3. ส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามบางโรงเรียนทางไปรษณีย์ที่ไม่สามารถเก็บรวบรวมด้วยตนเองได้

4. จำนวนแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 249 ฉบับ ได้รับคืนและสมบูรณ์ในการใช้วิจัยนี้ 235 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.37 ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากร จำแนกตามแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน ตามขนาดโรงเรียน ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1

จังหวัด	จำนวน โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			จำนวน ประชากร	แบบสอบถาม ได้รับคืน	ร้อยละ
		ใหญ่พิเศษ	ใหญ่	กลาง			
นครปฐม	16	13	14	22	49	45	18.07
นนทบุรี	16	50	26	12	88	79	31.73
ปทุมธานี	9	14	7	8	29	29	11.64
สมุทรปราการ	17	23	26	11	60	60	24.09
สมุทรสาคร	8	-	7	16	23	22	8.84
รวม	66	100	80	69	249	235	94.37

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ได้รับกลับมาจากกลุ่มตัวอย่าง และคัดเลือกเฉพาะที่มีความสมบูรณ์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยจำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและลักษณะโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ แล้วนำมาเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการ ที่รัฐจัดให้และที่โรงเรียนจัดให้ 5 ด้าน ได้แก่ การบริการด้านความมั่นคงในอาชีพ การบริการด้านเศรษฐกิจ การบริการด้านสุขภาพและอนามัย การบริการด้านสันติภาพ และการบริการด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร มาแปลความหมายและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

มีมากที่สุดหรือต้องการมากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มีมากหรือต้องการมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
มีปานกลางหรือต้องการปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
มีน้อยหรือต้องการน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
มีน้อยที่สุดหรือต้องการน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมาย และวิเคราะห์การกระจายของข้อมูลในรูปของตารางประกอบความเรียง โดยใช้เกณฑ์ประเมิน ดังนี้ (ประพัฒน์ จำปาไทย. 2530 : 30)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00	หมายถึง	มีมากที่สุดหรือต้องการมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49	หมายถึง	มีมากหรือต้องการมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49	หมายถึง	มีปานกลางหรือต้องการปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49	หมายถึง	มีน้อยหรือต้องการน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49	หมายถึง	มีน้อยที่สุดหรือต้องการน้อยที่สุด

2.3 แบบสอบถามแบบปลายเปิด วิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถาม ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการสวัสดิการ โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เอส พี เอส เอส - เอ็กซ์ (SPSS - X : Statistical Package for the Social Science - Version X)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2536 : 170-171)

$$\alpha = [n/(n-1)] [1 - \sum s_i^2 / s^2]$$

3.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การแจกแจงของซี (z-test) และ เอฟ (F-test) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 84-106)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลสื่อความหมายตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
σ	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มประชากร
z	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา z - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F - distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (mean of squares)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูช่างอุตสาหกรรม ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1

ตอนที่ 2 สภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับสภาพ กับความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวม

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้าน และโดยรวม ของครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ระดับขั้นเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ขนาดโรงเรียน และสังกัด ที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูช่างอุตสาหกรรม ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1

วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และนำเสนอเป็นร้อยละ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของครูช่างอุตสาหกรรม จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ระดับขั้นเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ขนาดโรงเรียน และสังกัด

ประชากร	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 ต่ำกว่า 30 ปี	20	8.50
1.2 31 - 40 ปี	95	40.40
1.3 41 - 50 ปี	104	44.30
1.4 51 - 60 ปี	16	6.80
รวม	235	100
2. สถานภาพสมรส		
2.1 โสด	47	20.00
2.2 สมรส	188	80.00
รวม	235	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	5.60
3.2 ปริญญาตรี	217	92.30
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.10
รวม	235	100
4. ตำแหน่งการปฏิบัติงาน		
4.1 หัวหน้าหมวด	49	20.90
4.2 ครูผู้สอน	186	79.10
รวม	235	100
5. ระดับขั้นเงินเดือน		
5.1 ระดับ 1 - 3	20	8.50
5.2 ระดับ 4 - 6	107	45.50
5.3 ระดับ 7 ขึ้นไป	108	46.00
รวม	235	100
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
6.1 ต่ำกว่า 5 ปี	16	6.80
6.2 5 - 10 ปี	36	15.30
6.3 11 - 15 ปี	56	23.80
6.4 16 - 20 ปี	66	28.10

ตาราง 3 (ต่อ)

	ประชากร	จำนวน	ร้อยละ
6.5 21 ปีขึ้นไป		61	26.00
	รวม	235	100
7. รายได้			
7.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท		52	22.20
7.2 10,001 - 150,000		103	43.80
7.3 15,001 ขึ้นไป		80	34.00
	รวม	235	100
8. ขนาดโรงเรียน			
8.1 ขนาดพิเศษ		94	40.00
8.2 ขนาดใหญ่		75	31.90
8.3 ขนาดกลาง		66	28.10
	รวม	235	100
9. สังกัด			
9.1 สังกัดส่วนกลาง		44	18.70
9.2 สังกัดเขตการศึกษา 1		191	81.30
	รวม	235	100

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ครูช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ มีอายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 44.30) รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 40.40) มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 8.50 และอายุ 51-60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 6.80) ครูช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ สมรสแล้ว (ร้อยละ 80.00) โสด ร้อยละ 20.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 92.3) รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 5.60) และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 2.10) ครูช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน (ร้อยละ 79.10) ที่เหลือเป็นหัวหน้าหมวด (ร้อยละ 20.90) ครูช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ มีระดับขั้นเงินเดือน ระดับ 7 ขึ้นไป (ร้อยละ 46 .00) รองลงมา ระดับขั้นเงินเดือน ระดับ 4-6 (ร้อยละ 45.50) และระดับ 1-3 มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 8.50) ครูช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 16-20 ปี (ร้อยละ 28.10) รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 26.00) ส่วนประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 6.80) ครูช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท (ร้อยละ 43.80) รองลงมา มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 34.00) และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 22.00) ครูช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (ร้อยละ 40.00) รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ (ร้อยละ 31.90) และอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 28.10) ครูช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ สังกัดเขตการศึกษา 1 (ร้อยละ 81.30) นอกนั้นสังกัดส่วนกลาง (ร้อยละ 18.70)

ตอนที่ 2 สภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ ในแต่ละด้านและโดยรวม

2.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ การด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ในแต่ละด้านและโดยรวม

ข้อ ที่	สวัสดิการที่รัฐจัดให้	สภาพ			ความคาดหวัง		
		μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่
ด้านความมั่นคงในอาชีพ							
1	การให้เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับที่พักอาศัยในการซ่อมแซมหรือต่อเติมที่พักอาศัย.....	1.66	0.87	2	4.14	1.15	8
2	การบริการที่พักอาศัยโดยไม่ต้องเสียค่าเช่า.....	1.86	1.03	6	4.17	1.18	7
3	การประสานงานกับหน่วยงานเอกชนเพื่อให้ครูซื้อบ้านราคาถูกหรือผ่อนชำระ ระยะยาว.....	1.77	0.87	4	4.29	1.06	2
4	การประสานงานกับธนาคารของรัฐ เช่น ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน เพื่อให้ครูซื้อบ้านในราคาถูก.....	1.82	0.86	5	4.25	1.08	4
5	การประกันชีวิตให้ข้าราชการครู.....	1.91	1.01	7	4.24	1.10	5
6	การสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพในโรงเรียน เพื่อให้ครูมีรายได้มากขึ้น.....	1.61	0.80	1	4.26	1.11	3
7	การจัดบริการให้คำปรึกษาทางกฎหมายและทนายความว่าความแก่ข้าราชการครูเมื่อมีกรณีเกี่ยวกับปัญหาทางการเรียนการสอน.....	1.71	0.82	3	4.17	1.11	7
8	การให้เงินบำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการครู	3.06	1.29	9	4.33	0.95	1
9	การฉกฉวยเงินช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกครูสุภา (ช.พ.ค.)	3.09	1.27	10	4.25	0.99	4
10	การฉกฉวยเงินช่วยเหลือในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม(ช.พ.ส)	3.03	1.22	8	4.20	1.00	6
	รวมเฉลี่ย.....	2.15	0.64		4.23	0.89	
ด้านเศรษฐกิจ							
1	การบริการเงินกู้แก่ข้าราชการครูที่เดือดร้อนในการครองชีพ.....	1.94	0.88	5	4.30	1.02	4
2	การจัดสวัสดิการเครื่องอุปโภคบริโภค จัดบริการสินค้าราคาถูกที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ.....	1.74	0.79	3	4.36	1.03	1

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ ที่	สวัสดิการที่รัฐจัดให้	สภาพ			ความคาดหวัง		
		μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่
3	การให้บริการสถานที่ เช่น การจัดงานต่าง ๆ ในสถานที่ราชการโดยเสียค่าใช้จ่ายเพียงค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า และค่าสถานที่เล็กน้อย.....	1.98	0.95	7	4.16	1.06	7
4	การจัดพิธีสมรสหมู่ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้แก่ราชการครู	1.57	0.70	2	3.86	1.26	10
5	การลดค่าโดยสารรถยนต์ รถไฟ (รถไฟลด 25 %)และเครื่องบิน (เครื่องบินลด15%).....	1.56	0.80	1	4.23	1.10	6
6	การให้บริการรถยนต์ของครูสภา.....	1.74	0.97	3	4.12	1.10	8
7	การช่วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ในระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา.....	2.33	1.15	8	4.31	1.10	3
8	การช่วยเหลือครูที่ประสบภัยจากการก่อเหตุร้าย เช่น ถูกโจรกรรม ถูกทำร้าย และประสบเหตุร้ายแรงหรือเจ็บป่วยอาการสาหัส.....	1.86	0.91	4	4.33	1.00	2
9	การช่วยเหลือครูที่ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติเพื่อช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อน.....	1.95	0.91	6	4.29	1.08	5
10	การจัดหอพักของครูสภาให้บริการแก่สมาชิกครูสภา.....	1.94	0.88	5	4.10	1.13	9
	รวมเฉลี่ย.....	1.86	0.57		4.21	0.95	
<u>ด้านสุขภาพและอนามัย</u>							
1	การจัดให้มีการตรวจสุขภาพฟรี ในสถานพยาบาลที่ตั้งอยู่ใกล้เคียงสถานศึกษา.....	1.77	0.97	6	4.23	1.12	6
2	การจัดแพทย์มาให้บริการปรึกษาด้านสุขภาพโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ.....	1.65	0.91	4	4.28	1.10	5
3	จัดให้มีศูนย์ส่งเสริมสุขภาพฟรี เช่น สระว่ายน้ำ อุปกรณ์การออกกำลังกาย ฯลฯ.....	1.58	0.81	2	4.15	1.15	8
4	การประกันอุบัติเหตุให้ข้าราชการครู.....	1.72	1.00	5	4.22	1.11	7
5	การประกันสุขภาพให้ข้าราชการครู.....	1.46	0.80	1	4.29	1.15	4
6	การประสานงานของครูสภากับ โรงพยาบาลเอกชนเพื่อลดค่ายาและค่ารักษาพยาบาลสำหรับข้าราชการครู.....	1.61	0.81	3	4.28	1.10	5
7	การให้วันลาคลอดบุตรเพื่อให้มารดามีสุขภาพแข็งแรง....	2.69	1.30	10	4.13	1.08	9
8	การจ่ายเงินให้เนื่องจากการเจ็บป่วยของตนเอง บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร.....	2.40	1.24	9	4.32	1.00	2
9	การจ่ายเงินให้เนื่องจากการพักรักษาตนเอง บิดา มารดา คู่สมรสและบุตรในสถานพยาบาล.....	2.29	1.26	8	4.31	1.07	3
10	การให้ข้าราชการครูสามารถตรวจรักษาในสถานพยาบาลโดยไม่ต้องชำระเงินสดในทันที โดยให้เรียกเก็บจากต้น						

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ ที่	สวัสดิการที่รัฐจัดให้	สภาพ			ความคาดหวัง		
		μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่
	สังกัด.....	2.26	1.32	7	4.36	1.05	1
	รวมเฉลี่ย.....	1.94	0.68		4.26	0.98	
<u>ด้านสนทนากการ</u>							
1	การจัดทัศนศึกษาภายในประเทศราคาถูกหรือเป็นระบบ ผ่อนชำระ.....	1.57	0.82	2	4.00	1.18	5
2	การจัดทัศนศึกษาภายนอกประเทศราคาถูกหรือผ่อนชำระ	1.48	0.78	1	3.84	1.28	8
3	การจัดทัศนศึกษาสำหรับครูโดยหน่วยงานบังคับบัญชา เป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย.....	1.59	0.82	3	4.07	1.16	3
4	การจัดงานสังสรรค์เพื่อให้ครูได้รับความเพลิดเพลิน ผ่อน คลายความเครียด.....	1.69	0.88	5	4.00	1.15	5
5	การจัดงานวันครู เพื่อให้ข้าราชการครูผ่อนคลายความ เครียดและยกย่องครูที่ทำงานดีมีความรับผิดชอบ.....	2.09	1.01	8	3.97	1.17	6
6	มีการจัดแข่งขันกีฬาระหว่างครูในโรงเรียนต่างๆ สังกัด กรมสามัญศึกษา.....	1.78	0.88	7	3.96	1.17	7
7	มีการจัดงานยกย่องเกียรติคุณครูที่เกษียณอายุราชการ....	2.36	1.12	10	4.04	1.09	4
8	การจัดงานยกย่องครูที่มีประวัติการทำงานดีมีความ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี.....	2.29	1.05	9	4.13	1.07	1
9	การประสานงานกับโรงแรมต่าง ๆ เพื่อลดค่าห้องพักให้ สมาชิกในราคาถูกเป็นพิเศษ.....	1.68	0.81	4	4.08	1.13	2
10	การให้บริการบ้านพักตากอากาศครูสภาที่อ่างศิลา จังหวัดชลบุรีและที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	1.70	0.82	6	4.07	1.10	3
	รวมเฉลี่ย.....	1.82	0.61		4.28	0.91	
<u>ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร</u>							
1	การสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ.....	2.54	1.16	9	4.25	1.01	6
2	การจัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทางวิชาชีพ.....	2.28	1.09	7	4.32	1.01	2
3	การจัดอบรมเพื่อสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนระดับ.....	2.40	1.14	8	4.31	1.03	3
4	การให้ทุนสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการในรูปแบบของ การให้บริการด้านเอกสาร.....	2.11	1.09	5	4.31	1.03	3
5	การให้ทุนสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการในรูปแบบเงิน..	1.77	0.95	1	4.31	1.02	3
6	การให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยของกรมสามัญศึกษา.....	1.87	0.96	3	4.29	1.01	4
7	การให้ขวัญกำลังใจโดยส่งครูดีเด่นไปดูงานต่างประเทศ หรือสถานที่ที่น่าสนใจในประเทศ.....	1.79	0.97	2	4.26	1.04	5

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ ที่	สวัสดิการที่รัฐจัดให้	สภาพ			ความคาดหวัง		
		μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่
8	การจัดสัมมนาโดยหน่วยงานบังคับบัญชา มีงบประมาณให้ ในแต่ละปี.....	2.03	1.01	4	4.22	1.06	7
9	การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีทางศาสนา.....	2.91	1.34	10	4.11	1.12	8
10	การจัดห้องสมุดให้มีหนังสือ ตำรา เอกสารเพียงพอแก่ ความต้องการของบุคลากร.....	2.22	1.08	6	4.37	0.98	1
	รวมเฉลี่ย.....	2.19	0.81		4.28	0.91	

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า สภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ครูช่างอุตสาหกรรม มีอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน เรียงลำดับจากน้อยไปหามากตามลำดับดังนี้ ด้านสันทนการ (ค่าเฉลี่ย 1.82) ด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 1.86) ด้านสุขภาพและอนามัย (ค่าเฉลี่ย 1.94) ด้านความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.15) และด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 2.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพในโรงเรียน เพื่อให้ครูมีรายได้มากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 1.61) ด้านเศรษฐกิจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการลดค่าโดยสารรถยนต์ รถไฟลด 25% และเครื่องบิน ลด 15% (ค่าเฉลี่ย 1.56) ด้านสุขภาพและอนามัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการประกันสุขภาพให้ครู (ค่าเฉลี่ย 1.46) ด้านสันทนการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการจัดทัศนศึกษาภายนอกประเทศราคาถูกหรือผ่อนชำระ (ค่าเฉลี่ย 1.48) และด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การให้ทุนสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการในรูปเงิน (ค่าเฉลี่ย 1.77)

ส่วนความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ครูช่างอุตสาหกรรม มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านสันทนการและด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.28) ด้านสุขภาพและอนามัย (ค่าเฉลี่ย 4.26) ด้านความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.23) ด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สวัสดิการด้านความมั่นคงในอาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การให้เงินบำเหน็จบำนาญแก่ราชการครู (ค่าเฉลี่ย 4.33) ด้านเศรษฐกิจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดสวัสดิการเครื่องอุปโภคบริโภค จัดบริการสินค้าราคาถูกที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีพและการประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.36) ด้านสุขภาพและอนามัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้ข้าราชการครูสามารถตรวจรักษาในสถานพยาบาล โดยไม่ต้องชำระเงินสดในทันที โดยให้เรียกเก็บจากต้นสังกัด (ค่าเฉลี่ย 4.36) ด้านสันทนการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดงานยกย่องครูที่มีประวัติการทำงานดี มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี (ค่าเฉลี่ย 4.13) ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดห้องสมุดให้มีหนังสือ ตำรา เอกสารเพียงพอแก่ความต้องการของครู (ค่าเฉลี่ย 4.37)

สรุปว่า สวัสดิการที่รัฐจัดให้ครูช่างอุตสาหกรรมด้านสันทนการมีน้อยที่สุด และ ครูช่างอุตสาหกรรมมีความต้องการสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านสันทนการและด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรมากที่สุด

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีต่อสภาพและความคาดหวังในสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ การศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากร และสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ข้อ ที่	สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้	สภาพ			ความคาดหวัง		
		μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่
<u>ด้านความมั่นคงในอาชีพ</u>							
1	การให้เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับที่พักอาศัยกรณีต้องเสียค่าเช่า	1.68	0.98	4	4.25	1.11	6
2	การบริการที่พักอาศัยโดยไม่ต้องเสียค่าเช่า.....	1.91	1.04	7	4.25	1.14	6
3	การจัดที่พักหรือหาบ้านเช่าราคาถูกให้แก่ครูที่ไม่มีสิทธิเบิก ค่าเช่าบ้าน.....	1.63	0.90	1	4.31	1.12	3
4	การประสานงานกับหน่วยงานเอกชนเพื่อให้ครูซื้อ บ้านราคาถูกหรือผ่อนชำระ ระยะยาว.....	1.64	0.83	2	4.36	1.05	1
5	การประสานงานกับธนาคารของรัฐ เช่น ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน เพื่อให้ครูซื้อบ้านในราคาถูก.....	1.72	0.91	5	4.36	1.09	1
6	การประกันชีวิตให้ข้าราชการครู.....	1.94	1.06	8	4.24	1.06	7
7	การส่งเสริมให้ข้าราชการทำงานพิเศษเพื่อให้มีรายได้เพิ่ม ขึ้นโดยไม่ให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่.	1.65	0.88	3	4.29	1.09	4
8	จ่ายเงินบำเพ็ญกุศลศพของสมาชิก บิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตรของสมาชิก	2.32	1.15	10	4.26	0.98	5
9	เบี้ยเลี้ยงสำหรับครู-อาจารย์ ในการพานักเรียนไปแข่งขัน หรือเข้าร่วมกิจกรรมอันจะนำไปสู่การเผยแพร่ชื่อเสียงของ โรงเรียน.....	2.14	1.01	9	4.33	1.03	2
10	ของขวัญสำหรับครู-อาจารย์ในวันคล้ายวันเกิดหรือวัน สำคัญของครูอาจารย์.....	1.83	1.01	6	3.99	1.21	8
	รวมเฉลี่ย.....	1.84	0.66		4.26	0.93	
<u>ด้านเศรษฐกิจ</u>							
1	การบริการเงินกู้แก่ข้าราชการครูที่เดือดร้อนทางการเงิน เงิน โดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ย.....	1.48	0.81	1	4.40	1.07	1
2	การช่วยเหลือข้าราชการให้สามารถกู้ยืมเงินสวัสดิการ โดย เสียดอกเบี้ยต่ำ.....	2.10	1.08	8	4.39	1.04	2

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ ที่	สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้	สภาพ			ความคาดหวัง		
		μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่
3	การจัดเครื่องอุปโภคบริโภค สินค้าราคาถูกที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ.....	1.71	0.89	4	4.33	1.07	3
4	การจัดจำหน่ายสินค้าแก่ครูโดยให้ผ่อนชำระในอัตราต่ำ...	1.63	0.87	2	4.23	1.12	7
5	การให้บริการสถานที่ เช่น ประกอบพิธีมงคลสมรสในสถานที่ราชการโดยเสียค่าใช้จ่ายเพียงค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า และค่าสถานที่เล็กน้อย.....	2.11	1.07	9	4.11	1.11	9
6	การให้บริการรถรับส่งในการปฏิบัติงาน.....	1.71	0.97	4	4.16	1.19	8
7	การเลี้ยงอาหารหรือเครื่องดื่มแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่นอกเวลา.....	2.00	1.02	7	4.26	1.10	6
8	การช่วยเหลือครูที่ประสบภัยจากการก่อเหตุร้าย เช่น ถูกโจรกรรม ถูกทำร้าย และประสบเหตุร้ายแรงหรือเจ็บป่วยอาการสาหัส.....	1.94	0.97	5	4.30	1.07	4
9	การช่วยเหลือครูที่ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติเพื่อช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อน.....	1.96	0.96	6	4.29	1.03	5
10	ของขวัญสำหรับบุตรแรกเกิดของสมาชิกครู.....	1.70	0.95	3	3.84	1.30	10
	รวมเฉลี่ย.....	1.83	0.67		4.23	0.97	
<u>ด้านสุขภาพและอนามัย</u>							
1	การให้บริการให้ครูตรวจสุขภาพจากแพทย์เป็นระยะ ๆ...	1.80	0.99	2	4.34	1.06	1
2	การให้บริการเวชภัณฑ์แก่ครูที่เจ็บป่วยเล็ก ๆ น้อย ๆ	2.22	1.14	6	4.29	1.02	3
3	การจัดน้ำดื่มที่สะอาดสำหรับครู.....	2.44	1.21	8	4.31	1.03	2
4	การจัดห้องน้ำ ห้องส้วม สำหรับข้าราชการครูอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ.....	2.51	1.19	9	4.31	0.98	2
5	ควบคุมร้านอาหารในโรงเรียน ที่ครูรับประทานให้สะอาด มีคุณค่าถูกหลักโภชนาการและราคาถูก.....	2.62	1.16	10	4.31	1.08	2
6	การประกันอุบัติเหตุและประกันสุขภาพให้ข้าราชการครู...	2.17	1.12	4	4.31	1.04	2
7	จัดห้องอาหารสำหรับข้าราชการครูอย่างถูกสุขลักษณะ....	2.20	1.16	5	4.28	1.01	4
8	การซื้อของเยี่ยมให้เนื่องจากการเจ็บป่วยของครู.....	2.28	1.14	7	4.18	1.03	6
9	การซื้อของเยี่ยมให้เนื่องจากการเจ็บป่วยของบิดา มารดา คู่สมรส และบุตร ของครู.....	2.04	1.10	3	4.12	1.08	7
10	จัดให้มีศูนย์ส่งเสริมสุขภาพฟรี เช่น สระว่ายน้ำ อุปกรณ์การออกกำลังกาย ฯลฯ.....	1.76	1.01	1	4.24	1.10	5
	รวมเฉลี่ย.....	2.20	0.82		4.27	0.91	

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ ที่	สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้	สภาพ			ความคาดหวัง		
		μ	σ	ลำดับที่	μ	σ	ลำดับที่
<u>ด้านสหพันธการ</u>							
1	การจัดรางวัลให้แก่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น.....	2.00	1.00	7	4.13	1.09	4
2	การจัดของขวัญในนามของโรงเรียนไปร่วมงานส่วนตัวของครู เช่น งานขึ้นบ้านใหม่ งานอุปสมบท งานแต่งงาน	1.73	0.87	3	3.98	1.16	8
3	การให้สวัสดิการพิเศษ เช่น จัดเลี้ยงอาหาร พังดนตรีเพื่อสร้าง สรรค์ จัดงานครบรอบวันเกิดโรงเรียน.....	2.02	0.98	8	4.04	1.11	7
4	การจัดให้มีการประชุมพบปะสังสรรค์ระหว่างข้าราชการเพื่อแลก เปลี่ยนความรู้ และความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็นประจำทุกปี	1.94	0.93	5	4.08	1.07	6
5	การให้โอกาสแก่ครู เสนอความคิดเห็นการบริการทางด้าน สหพันธการอย่างอิสระ.....	2.03	0.98	9	4.11	1.09	5
6	การจัดให้ครูได้มีโอกาสเล่นและแข่งขันกีฬา.....	1.97	0.92	6	4.14	1.06	3
7	การจัดห้องสหพันธการเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจสำหรับครู.	1.80	0.89	4	4.21	1.04	1
8	การจัดคณะครูไปร่วมกิจกรรมการกุศลหรือทัศนศึกษาในโอกาส ต่าง ๆ.....	2.09	0.95	10	4.08	1.08	6
9	การจัดกิจกรรมกีฬา ดนตรี เพื่อเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างหน่วย งานภายในหรือหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ.....	1.72	0.81	2	4.04	1.12	7
10	การจัดบริการสโมสรให้แก่ข้าราชการครู จัดกิจกรรมต่าง ๆ. รวมเฉลี่ย.....	1.63	0.79	1	4.15	1.13	2
		1.89	0.69		4.09	0.98	
<u>ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร</u>							
1	การส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ...	2.40	1.22	10	4.33	0.99	5
2	การส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ.	2.38	1.14	9	4.34	0.95	4
3	จัดหาทุนการศึกษาต่อสำหรับข้าราชการครู.....	1.79	0.97	1	4.30	1.02	7
4	การส่งเสริมสนับสนุนศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนางานใน หน้าที่และพัฒนาตนเอง.....	2.02	1.05	3	4.34	0.96	4
5	การจัดหาหนังสือ เอกสารคู่มือ เพื่อใช้ประกอบการอ้างอิงใน การปฏิบัติงาน.....	2.05	1.02	4	4.38	0.97	1
6	การส่งเสริมให้ได้เป็นวิทยากรและผู้นำทางวิชาการ.....	2.13	1.08	5	4.29	0.99	8
7	การสนับสนุนให้มีการกิจกรรมทางวิชาการ.....	2.29	1.04	8	4.31	0.95	6
8	การจัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทางวิชาชีพ.....	2.00	1.00	2	4.38	0.96	1
9	การจัดอบรมเพื่อสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อน ระดับ.....	2.23	1.11	7	4.36	1.00	2
10	การจัดห้องพักรับครูผู้สอนให้ได้รับความสะดวก สบายและสะอาด รวมเฉลี่ย.....	2.17	1.05	6	4.35	0.98	3
		2.15	0.87		4.34	0.89	

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า สภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ครูช่างอุตสาหกรรมทุกด้านมีอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับจากน้อยไปหามากดังนี้ ด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 1.83) ด้านความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 1.84) ด้านสันติภาพ (ค่าเฉลี่ย 1.89) ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 2.15) ด้านสุขภาพและอนามัย (ค่าเฉลี่ย 2.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ครูช่างอุตสาหกรรม ด้านความมั่นคงในอาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การจัดที่พักหรือหาบ้านเช่าราคาถูกให้แก่ครูที่ไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน (ค่าเฉลี่ย 1.63) ด้านเศรษฐกิจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การบริการเงินแก่ข้าราชการครูที่เดือดร้อนทางการเงินโดยไม่เสียดอกเบี้ย (ค่าเฉลี่ย 1.48) ด้านสุขภาพและอนามัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บริการจัดให้มีศูนย์ส่งเสริมสุขภาพฟรี เช่น สระว่ายน้ำ อุปกรณ์การออกกำลังกาย ฯลฯ (ค่าเฉลี่ย 1.76) ด้านสันติภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การจัดบริการสโมสรให้แก่ข้าราชการครู จัดกิจกรรมต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 1.63) และด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ จัดหาทุนการศึกษาต่อสำหรับข้าราชการครู (ค่าเฉลี่ย 1.79)

ส่วนความคาดหวังในด้านที่โรงเรียนจัดให้ครูช่างอุตสาหกรรมทุกด้าน ครูช่างอุตสาหกรรมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.34) ด้านสุขภาพและอนามัย (ค่าเฉลี่ย 4.27) ด้านความมั่นคงในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.26) ด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.23) ด้านสันติภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ครูช่างอุตสาหกรรม ด้านความมั่นคงในอาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การประสานงานกับหน่วยงานเอกชนเพื่อให้ครูซื้อบ้านราคาถูกหรือผ่อนชำระ ระยะเวลา และ การประสานงานกับธนาคารของรัฐ เช่น ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน เพื่อให้ครูซื้อบ้านในราคาถูก (ค่าเฉลี่ย 4.36) ด้านเศรษฐกิจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การบริการเงินกู้แก่ข้าราชการครูโดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ย (ค่าเฉลี่ย 4.40) ด้านสุขภาพและอนามัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การให้บริการให้ครูตรวจสุขภาพจากแพทย์เป็นระยะ ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.34) ด้านสันติภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดห้องสันติภาพเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจสำหรับครู (ค่าเฉลี่ย 4.21) และด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดหาหนังสือ เอกสารคู่มือ เพื่อใช้ประกอบการอ้างอิงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.38)

สรุปว่า สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ครูช่างอุตสาหกรรมด้านเศรษฐกิจมีน้อยที่สุด และครูช่างอุตสาหกรรมมีความต้องการสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรมากที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบสภาพกับความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวม

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพกับความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ การศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรและสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีต่อสภาพกับความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

N = 235						
ข้อ ที่	สวัสดิการที่รัฐจัดให้	สภาพที่เป็นอยู่จริง		ความคาดหวัง		z
		μ	σ	μ	σ	
<u>ด้านความมั่นคงในอาชีพ</u>						
1	การให้เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับที่พักอาศัยในการซ่อมแซมหรือต่อเติมที่พักอาศัย.....	1.66	0.87	4.14	1.15	25.85 **
2	การบริการที่พักอาศัยโดยไม่ต้องเสียค่าเช่า.....	1.86	1.03	4.17	1.18	23.09 **
3	การประสานงานกับหน่วยงานเอกชนเพื่อให้ครูซื้อบ้านราคาถูกหรือผ่อนชำระ ระยะยาว.....	1.77	0.87	4.29	1.06	26.95 **
4	การประสานงานกับธนาคารของรัฐ เช่น ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน เพื่อให้ครูซื้อบ้านในราคาถูก.....	1.82	0.86	4.25	1.08	26.39**
5	การประกันชีวิตให้ข้าราชการครู.....	1.91	1.01	4.24	1.10	23.83**
6	การสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพในโรงเรียน เพื่อให้ครูมีรายได้มากขึ้น.....	1.61	0.80	4.26	1.11	29.28**
7	การจัดบริการให้คำปรึกษาทางกฎหมายและทนายความว่าความแก่ข้าราชการครูเมื่อมีกรณีเกี่ยวกับปัญหาทางการเรียนการสอน.....	1.71	0.82	4.17	1.11	27.89**
8	การให้เงินบำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการครู	3.06	1.29	4.33	0.95	13.85**
9	การฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกครูสภา (ช.พ.ค.)	3.09	1.27	4.25	0.99	13.13**
10	การฌาปนกิจสงเคราะห์ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม(ช.พ.ส.)	3.03	1.22	4.20	1.00	13.07**
	รวมเฉลี่ย.....	2.15	0.64	4.23	0.89	30.87**
<u>ด้านเศรษฐกิจ</u>						
1	การบริการเงินกู้แก่ข้าราชการครูที่เดือดร้อนในการครองชีพ	1.94	0.88	4.30	1.02	27.25**
2	การจัดสวัสดิการเครื่องอุปโภคบริโภค จัดบริการสินค้าราคาถูกที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ	1.74	0.79	4.36	1.03	29.68**

ตาราง 6 (ต่อ)

N = 235

ข้อ ที่	สวัสดิการที่รัฐจัดให้	สภาพที่เป็นอยู่จริง		ความคาดหวัง		z
		μ	σ	μ	σ	
3	การให้บริการสถานที่ เช่น การจัดงานต่าง ๆ ในสถานที่ราชการโดยเสียค่าใช้จ่ายเพียงค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า และค่าสถานที่เล็กน้อย.....	1.98	0.95	4.16	1.06	22.82**
4	การจัดพิธีสมรสหมู่ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้แก่ราชการครู	1.57	0.70	3.86	1.26	24.46**
5	การลดค่าโดยสารรถยนต์ รถไฟ (รถไฟลด 25 %)และเครื่องบิน (เครื่องบินลด15%).....	1.56	0.80	4.23	1.10	29.95**
6	การให้บริการรถยนต์ของครูสภา.....	1.74	0.97	4.12	1.10	22.27**
7	การช่วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ในระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา.....	2.33	1.15	4.31	1.10	22.01**
8	การช่วยเหลือครูที่ประสบภัยจากการก่อเหตุร้าย เช่น ถูกโจรกรรม ถูกทำร้าย และประสบเหตุร้ายแรงหรือเจ็บป่วยอาการสาหัส.....	1.86	0.91	4.33	1.00	28.11**
9	การช่วยเหลือครูที่ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติเพื่อช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อน.....	1.95	0.91	4.29	1.08	25.40**
10	การจัดหอพักของครูสภาให้บริการแก่สมาชิกครูสภา.....	1.94	0.88	4.10	1.13	24.22**
	รวมเฉลี่ย.....	1.86	0.57	4.21	0.95	33.14**
<u>ด้านสุขภาพและอนามัย</u>						
1	การจัดให้มีการตรวจสุขภาพฟรี ในสถานพยาบาลที่ตั้งอยู่ใกล้เคียงสถานศึกษา.....	1.77	0.97	4.23	1.12	24.15**
2	การจัดแพทย์มาให้บริการปรึกษาด้านสุขภาพโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ.....	1.65	0.91	4.28	1.10	27.02**
3	จัดให้มีศูนย์ส่งเสริมสุขภาพฟรี เช่น สระว่ายน้ำ อุปกรณ์การออกกำลังกาย ฯลฯ.....	1.58	0.81	4.15	1.15	27.01**
4	การประกันอุบัติเหตุให้ข้าราชการครู.....	1.72	1.00	4.22	1.11	25.62**
5	การประกันสุขภาพให้ข้าราชการครู.....	1.46	0.80	4.29	1.15	29.89**
6	การประสานงานของครูสภากับ โรงพยาบาลเอกชนเพื่อลดค่ายาและค่ารักษาพยาบาลสำหรับข้าราชการครู.....	1.61	0.81	4.28	1.10	28.37**
7	การให้วันลาคลอดบุตรเพื่อให้มารดามีสุขภาพแข็งแรง....	2.69	1.30	4.13	1.08	13.27**
8	การจ่ายเงินให้เนื่องจากการเจ็บป่วยของตนเอง บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร.....	2.40	1.24	4.32	1.00	18.77**
9	การจ่ายเงินให้เนื่องจากการพักรักษาตนเอง บิดา มารดา คู่สมรสและบุตรในสถานพยาบาล.....	2.29	1.26	4.31	1.07	19.28**
10	การให้ข้าราชการครูสามารถตรวจรักษาในสถานพยาบาลโดยไม่ต้องชำระเงินสดในทันที โดยให้เรียกเก็บจากต้น					

ตาราง 6 (ต่อ)

N = 235

ข้อ ที่	สวัสดิการที่รัฐจัดให้	สภาพที่เป็นอยู่จริง		ความคาดหวัง		z
		μ	σ	μ	σ	
	สังกัด.....	2.26	1.32	4.36	1.05	18.64**
	รวมเฉลี่ย.....	1.94	0.68	4.26	0.98	29.35**
<u>ด้านสัมมนาการ</u>						
1	การจัดทัศนศึกษาภายในประเทศราคาถูกหรือเป็นระบบ ผ่อนชำระ.....	1.57	0.82	4.00	1.18	26.45**
2	การจัดทัศนศึกษาภายนอกประเทศราคาถูกหรือผ่อนชำระ..	1.48	0.78	3.84	1.28	24.05**
3	การจัดทัศนศึกษาสำหรับครูโดยหน่วยงานบังคับบัญชาเป็น ผู้ออกค่าใช้จ่าย.....	1.59	0.82	4.07	1.16	26.32**
4	การจัดงานสังสรรค์เพื่อให้ครูได้รับความเพลิดเพลิน ผ่อน คลายความเครียด.....	1.69	0.88	4.00	1.15	23.48**
5	การจัดงานวันครู เพื่อให้ข้าราชการครูผ่อนคลายความ เครียดและยกย่องครูที่ทำงานดีมีความรับผิดชอบ.....	2.09	1.01	3.97	1.17	18.91**
6	มีการจัดแข่งขันกีฬาระหว่างครูในโรงเรียนต่างๆ สักัดกรม สามัญศึกษา.....	1.78	0.88	3.96	1.17	22.02**
7	มีการจัดงานยกย่องเกียรติคุณครูที่เกษียณอายุราชการ....	2.36	1.12	4.04	1.09	16.99**
8	การจัดงานยกย่องครูที่มีประวัติการทำงานดีมีความ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี.....	2.29	1.05	4.13	1.07	18.38**
9	การประสานงานกับโรงแรมต่าง ๆ เพื่อลดค่าห้องพักให้ สมาชิกในราคาถูกเป็นพิเศษ.....	1.68	0.81	4.08	1.13	25.91**
10	การให้บริการบ้านพักตากอากาศครูสภาที่อ่างศิลา จังหวัด ชลบุรีและที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	1.70	0.82	4.07	1.10	26.53**
	รวมเฉลี่ย.....	1.82	0.61	4.28	0.91	28.44**
<u>ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร</u>						
1	การสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ.....	2.54	1.16	4.25	1.01	17.02**
2	การจัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทางวิชาชีพ.....	2.28	1.09	4.32	1.01	20.91**
3	การจัดอบรมเพื่อสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อ เลื่อนระดับ.....	2.40	1.14	4.31	1.03	19.96**
4	การให้ทุนสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการในรูปของ การให้บริการด้านเอกสาร.....	2.11	1.09	4.31	1.03	21.99**
5	การให้ทุนสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการในรูปเงิน..	1.77	0.95	4.31	1.02	27.53**
6	การให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยของกรมสามัญศึกษา.....	1.87	0.96	4.29	1.01	26.55**
7	การให้ขวัญกำลังใจโดยส่งครูดีเด่นไปดูงานต่างประเทศ หรือสถานที่ที่น่าสนใจในประเทศ.....	1.79	0.97	4.26	1.04	26.74**

ตาราง 6 (ต่อ)

		N = 235				
ข้อ ที่	สวัสดิการที่รัฐจัดให้	สภาพที่เป็นอยู่จริง		ความคาดหวัง		z
		μ	σ	μ	σ	
8	การจัดสรรนาโดยหน่วยงานบังคับบัญชามีงบประมาณให้ในแต่ละปี.....	2.03	1.01	4.22	1.06	23.33**
9	การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีทางศาสนา.....	2.91	1.34	4.11	1.12	10.55**
10	การจัดห้องสมุดให้มีหนังสือ ตำรา เอกสารเพียงพอแก่ความต้องการของบุคลากร.....	2.22	1.08	4.37	0.98	22.45**
	รวมเฉลี่ย.....	2.19	0.81	4.28	0.91	26.90**
	รวมเฉลี่ย	1.99	0.54	4.20	0.87	33.79**

$$z_{(01)} = 2.57$$

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ครูช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อสภาพกับความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ การศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ยของสภาพ ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความคาดหวัง

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีต่อสภาพกับความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสหภาพ และด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีต่อสภาพกับความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

N = 235						
ข้อ ที่	สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้	สภาพที่เป็นอยู่จริง		ความคาดหวัง		z
		μ	σ	μ	σ	
<u>ด้านความมั่นคงในอาชีพ</u>						
1	การให้เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับที่พักอาศัยกรณีต้องเสียค่าเช่า.	1.68	0.98	4.25	1.11	27.36**
2	การบริการที่พักอาศัยโดยไม่ต้องเสียค่าเช่า.....	1.91	1.04	4.25	1.14	24.94**
3	การจัดที่พักหรือหาบ้านเช่าราคาถูกให้แก่ครูที่ไม่มีสิทธิเบิก ค่าเช่าบ้าน.....	1.63	0.90	4.31	1.12	29.28**
4	การประสานงานกับหน่วยงานเอกชนเพื่อให้ครูซื้อบ้านราคาถูก ถูกหรือผ่อนชำระ ระยะยาว.....	1.64	0.83	4.36	1.05	30.99**
5	การประสานงานกับธนาคารของรัฐ เช่น ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน เพื่อให้ครูซื้อบ้านในราคาถูก.....	1.72	0.91	4.36	1.09	28.65**
6	การประกันชีวิตให้ข้าราชการครู.....	1.94	1.06	4.24	1.06	23.11**
7	การส่งเสริมให้ข้าราชการทำงานพิเศษเพื่อให้มีรายได้เพิ่ม ขึ้นโดยไม่ให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่.	1.65	0.88	4.29	1.09	28.52**
8	จ่ายเงินบำเพ็ญกุศลศพของสมาชิก บิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตรของสมาชิก	2.32	1.15	4.26	0.98	19.10**
9	เบี้ยเลี้ยงสำหรับครู-อาจารย์ ในการพานักเรียนไปแข่งขัน หรือเข้าร่วมกิจกรรมอันจะนำไปสู่การเผยแพร่ชื่อเสียงของ โรงเรียน.....	2.14	1.01	4.33	1.03	22.36**
10	ของขวัญสำหรับครู-อาจารย์ในวันคล้ายวันเกิดหรือวันสำคัญ ของครูอาจารย์.....	1.83	1.01	3.99	1.21	21.35**
	รวมเฉลี่ย.....	1.84	0.66	4.26	0.93	32.61**
<u>ด้านเศรษฐกิจ</u>						
1	การบริการเงินกู้แก่ข้าราชการครูที่เดือดร้อนทางการเงิน โดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ย.....	1.48	0.81	4.40	1.07	33.19**
2	การช่วยเหลือข้าราชการให้สามารถกู้ยืมเงินสวัสดิการ โดย เสียดอกเบี้ยต่ำ.....	2.10	1.08	4.39	1.04	24.51**

ตาราง 7 (ต่อ)

N = 235

ข้อ ที่	สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้	สภาพที่เป็นอยู่จริง		ความคาดหวัง		z
		μ	σ	μ	σ	
3	การจัดเครื่องอุปโภคบริโภค สินค้าราคาถูกที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ.....	1.71	0.89	4.33	1.07	28.93**
4	การจัดจำหน่ายสินค้าแก่ครูโดยให้ผ่อนชำระในอัตราต่ำ...	1.63	0.87	4.23	1.12	29.12**
5	การให้บริการสถานที่ เช่น ประกอบพิธีมงคลสมรสในสถานที่ราชการโดยเสียค่าใช้จ่ายเพียงค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า และค่าสถานที่เล็กน้อย.....	2.11	1.07	4.11	1.11	20.05**
6	การให้บริการรถรับส่งในการปฏิบัติงาน.....	1.71	0.97	4.16	1.19	25.51**
7	การเลี้ยงอาหารหรือเครื่องดื่มแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่นอกเวลา.....	2.00	1.02	4.26	1.10	23.91**
8	การช่วยเหลือครูที่ประสบภัยจากการก่อเหตุร้าย เช่น ถูกโจรกรรม ถูกทำร้าย และประสบเหตุร้ายแรงหรือเจ็บป่วยอาการสาหัส.....	1.94	0.97	4.30	1.07	25.70**
9	การช่วยเหลือครูที่ประสบอุบัติเหตุและภัยธรรมชาติเพื่อช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อน.....	1.96	0.96	4.29	1.03	26.94**
10	ของขวัญสำหรับบุตรแรกเกิดของสมาชิกครู.....	1.70	0.95	3.84	1.30	21.13**
	รวมเฉลี่ย.....	1.83	0.67	4.23	0.97	32.92**
<u>ด้านสุขภาพและอนามัย</u>						
1	การให้บริการให้ครูตรวจสุขภาพจากแพทย์เป็นระยะ ๆ...	1.80	0.99	4.34	1.06	26.16**
2	การให้บริการเวชภัณฑ์แก่ครูที่เจ็บป่วยเล็กน้อย ๆ	2.22	1.14	4.29	1.02	21.46**
3	การจัดน้ำดื่มที่สะอาดสำหรับครู.....	2.44	1.21	4.31	1.03	19.31**
4	การจัดห้องน้ำ ห้องส้วม สำหรับข้าราชการครูอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ.....	2.51	1.19	4.31	0.98	18.61**
5	ควบคุมร้านอาหารในโรงเรียน ที่ครูรับประทานให้สะอาด มีคุณค่าถูกหลักโภชนาการและราคาถูก.....	2.62	1.16	4.31	1.08	17.61**
6	การประกันอุบัติเหตุและประกันสุขภาพให้ข้าราชการครู...	2.17	1.12	4.31	1.04	23.55**
7	จัดห้องอาหารสำหรับข้าราชการครูอย่างถูกสุขลักษณะ....	2.20	1.16	4.28	1.01	21.39**
8	การซื้อของเยี่ยมให้เนื่องจากการเจ็บป่วยของครู.....	2.28	1.14	4.18	1.03	19.47**
9	การซื้อของเยี่ยมให้เนื่องจากการเจ็บป่วยของบิดา มารดา คู่สมรส และบุตร ของครู.....	2.04	1.10	4.12	1.08	21.86**
10	จัดให้มีศูนย์ส่งเสริมสุขภาพฟรี เช่น สระว่ายน้ำ อุปกรณ์การออกกำลังกาย ฯลฯ.....	1.76	1.01	4.24	1.10	26.42**
	รวมเฉลี่ย.....	2.20	0.82	4.27	0.91	27.56**

ตาราง 7 (ต่อ)

N = 235

ข้อ ที่	สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้	สภาพที่เป็นอยู่จริง		ความคาดหวัง		z
		μ	σ	μ	σ	
<u>ด้านสหพันธนาการ</u>						
1	การจัดตารางวัลให้แก่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น.....	2.00	1.00	4.13	1.09	22.29**
2	การจัดของขวัญในนามของโรงเรียนไปร่วมงานส่วนตัวของครู เช่น งานขึ้นบ้านใหม่ งานอุปสมบท งานแต่งงาน	1.73	0.87	3.98	1.16	24.19**
3	การให้สวัสดิการพิเศษ เช่น จัดเลี้ยงอาหาร ฟังดนตรีเพื่อสร้าง สรรค์ จัดงานครบรอบวันเกิดโรงเรียน.....	2.02	0.98	4.04	1.11	20.70**
4	การจัดให้มีการประชุมพบปะสังสรรค์ระหว่างข้าราชการเพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ และความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็นประจำทุกปี...	1.94	0.93	4.08	1.07	22.13**
5	การให้โอกาสแก่ครู เสนอความคิดเห็นการบริการทางด้าน สหพันธการอย่างอิสระ.....	2.03	0.98	4.11	1.09	21.94**
6	การจัดให้ครูได้มีโอกาสเล่นและแข่งขันกีฬา.....	1.97	0.92	4.14	1.06	23.47**
7	การจัดห้องสหพันธการเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจสำหรับครู.....	1.80	0.89	4.21	1.04	26.27**
8	การจัดคณะครูไปร่วมกิจกรรมการกุศลหรือทัศนศึกษาในโอกาสต่าง ๆ...	2.09	0.95	4.08	1.08	21.52**
9	การจัดกิจกรรมกีฬา ดนตรี เพื่อเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างหน่วย งานภายในหรือหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ.....	1.72	0.81	4.04	1.12	25.72**
10	การจัดบริการสโมสรให้แก่ข้าราชการครู จัดกิจกรรมต่าง ๆ. รวมเฉลี่ย.....	1.63	0.79	4.15	1.13	27.45**
		1.89	0.69	4.09	0.98	28.22**
<u>ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร</u>						
1	การส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ.....	2.40	1.22	4.33	0.99	19.66**
2	การส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ.	2.38	1.14	4.34	0.95	20.94**
3	จัดหาทุนการศึกษาต่อสำหรับข้าราชการครู.....	1.79	0.97	4.30	1.02	27.67**
4	การส่งเสริมสนับสนุนศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนางานใน หน้าที่และพัฒนาตนเอง.....	2.02	1.05	4.34	0.96	25.33**
5	การจัดหาหนังสือ เอกสารคู่มือ เพื่อใช้ประกอบการอ้างอิงใน การปฏิบัติงาน.....	2.05	1.02	4.38	0.97	25.29**
6	การส่งเสริมให้ได้เป็นวิทยากรและผู้นำทางวิชาการ.....	2.13	1.08	4.29	0.99	23.26**
7	การสนับสนุนให้มีการกิจกรรมทางวิชาการ.....	2.29	1.04	4.31	0.95	22.68**
8	การจัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทางวิชาชีพ.....	2.00	1.00	4.38	0.96	26.67**
9	การจัดอบรมเพื่อสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ...	2.23	1.11	4.36	1.00	22.66**
10	การจัดห้องพักรู้สอนให้ได้รับความสะดวก สบายและสะอาด. รวมเฉลี่ย.....	2.17	1.05	4.35	0.98	23.16**
		2.15	0.87	4.34	0.89	28.06**
	รวมเฉลี่ย	1.98	0.62	4.24	0.85	33.92**

$$z_{(0.01)} = 2.57$$

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ครูช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อสภาพกับความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติทางการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ยของสภาพ ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความคาดหวัง

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ระดับชั้นเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ขนาดโรงเรียน และสังกัด ที่แตกต่างกัน

4.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และ 50-60 ปี ต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติทางการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้โดยรวม ดังแสดงในตาราง 8, 9, 10, 12 ตามลำดับดังนี้

ตาราง 8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 50-60 ปี ต่อสภาพ ในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.05	0.35	0.83
	ภายในกลุ่ม	231	97.14	0.42	
	รวม	234	97.14		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.25	0.75	0.07
	ภายในกลุ่ม	231	74.51	0.32	
	รวม	234	76.77		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	3	3.82	1.27	2.78
	ภายในกลุ่ม	231	105.95	0.45	
	รวม	234	109.78		
4.ด้านสันติทางการ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.88	0.62	1.67
	ภายในกลุ่ม	231	86.38	0.37	
	รวม	234	88.27		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.06	0.68	1.03
	ภายในกลุ่ม	231	153.12	0.66	
	รวม	234	155.18		

ตาราง 8 (ต่อ)

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.66	0.55	1.90
	ภายในกลุ่ม	231	67.19	0.29	
	รวม	234	68.85		

จากตาราง 8 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 50-60 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ การด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 50-60 ปี ต่อความคาดหวัง ในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.59	1.19	1.49
	ภายในกลุ่ม	231	185.13	0.80	
	รวม	234	188.73		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.68	0.56	0.61
	ภายในกลุ่ม	231	209.94	0.90	
	รวม	234	210.62		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	3	3.66	1.22	1.25
	ภายในกลุ่ม	231	224.22	0.97	
	รวม	234	227.89		
4.ด้านสันติภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.36	1.12	1.09
	ภายในกลุ่ม	231	236.50	1.02	
	รวม	234	239.86		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	4.08	1.36	1.65
	ภายในกลุ่ม	231	190.52	0.82	
	รวม	234	194.60		

ตาราง 9 (ต่อ)

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.03	1.01	
	ภายในกลุ่ม	231	174.76	0.75	1.33
	รวม	234	177.80		

จากตาราง 9 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 50-60 ปีต่อสภาพ ในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.07	0.56	1.30
	ภายในกลุ่ม	231	100.61	0.43	
	รวม	234	102.32		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3	7.87	2.61	6.07*
	ภายในกลุ่ม	231	99.74	0.43	
	รวม	234	107.61		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	3	5.44	1.81	2.75
	ภายในกลุ่ม	231	152.25	0.65	
	รวม	234	157.69		
4.ด้านสันติภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.07	0.69	1.43
	ภายในกลุ่ม	231	110.88	0.48	
	รวม	234	112.95		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.65	1.21	1.60
	ภายในกลุ่ม	231	175.76	0.76	
	รวม	234	179.42		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.35	1.11	2.94
	ภายในกลุ่ม	231	87.84	0.38	
	รวม	234	91.20		

$$F_{(.05 ; 3, 231)} = 2.65$$

จากตาราง 10 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสหนาการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อหาทิศทางความแตกต่างด้วย Scheffe' ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 การทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน ต่อ สภาพ
ในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านเศรษฐกิจ

กลุ่มอายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
	ค่าเฉลี่ย	2.28	1.77	1.74	2.25
ต่ำกว่า 30 ปี	2.28	-	-0.51*	-0.54*	-0.03
31-40 ปี	1.77		-	-0.03	0.48
41-50 ปี	1.74			-	0.51*
51-60 ปี	2.25				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระหว่าง 31-40 ปี ระหว่าง 41-50 ปี และ ระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่าความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และระหว่าง 41-50 ปี และครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 50-60 ปีต่อความคาดหวัง ในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.43	1.47	1.69
	ภายในกลุ่ม	231	200.89	0.86	
	รวม	234	205.33		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.25	1.50	1.61
	ภายในกลุ่ม	231	216.34	0.93	
	รวม	234	220.82		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	3	5.14	1.71	2.06
	ภายในกลุ่ม	231	192.24	0.83	
	รวม	234	197.39		
4.ด้านสันติภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.98	1.66	1.73
	ภายในกลุ่ม	231	220.55	0.95	
	รวม	234	225.53		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	4.57	1.52	1.93
	ภายในกลุ่ม	231	181.96	0.78	
	รวม	234	186.53		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.28	1.42	1.96
	ภายในกลุ่ม	231	168.03	0.72	
	รวม	234	172.32		

จากตาราง 12 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระหว่าง 31-40 ปี ระหว่าง 41-50 ปี ระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่โสดและสมรส ต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ การด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และ สวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ โดยรวม ดังแสดงในตาราง 13 และ 14

ตาราง 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสโสด และสมรสต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ที่	สวัสดิการ	สภาพ					ความคาดหวัง				
		โสด		สมรส		z	โสด		สมรส		z
		N = 47		N = 188			N = 47		N = 188		
		μ	σ	μ	σ		μ	σ	μ	σ	
1	ด้านความมั่นคงในอาชีพ	2.33	0.57	2.10	0.65	2.19	4.17	0.88	4.24	0.90	0.51
2	ด้านเศรษฐกิจ	2.06	0.53	1.81	0.56	2.66	4.19	0.91	4.21	0.96	0.16
3	ด้านสุขภาพและอนามัย	2.14	0.63	1.89	0.69	2.17	4.26	0.97	4.26	0.99	0.03
4	ด้านสันติภาพ	1.89	0.61	1.81	0.61	1.00	4.04	0.99	4.01	1.01	0.21
5	ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	2.33	0.94	2.16	0.77	1.32	4.23	0.92	4.29	0.91	0.39
	รวม	2.15	0.50	1.95	0.54	2.21	4.18	0.86	4.20	0.87	0.17

จากตาราง 13 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่โสด และสมรส มีความคิดเห็นต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ การด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพโสด และสมรสต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ที่	สวัสดิการ	สภาพ					ความคาดหวัง				
		โสด		สมรส		z	โสด		สมรส		z
		N = 47		N = 188			N = 47		N = 188		
		μ	σ	μ	σ		μ	σ	μ	σ	
1	ด้านความมั่นคงในอาชีพ	2.05	0.66	1.77	0.65	2.44	4.20	0.95	4.28	0.93	0.52
2	ด้านเศรษฐกิจ	2.08	0.67	1.77	0.66	2.87	4.31	0.85	4.21	1.00	0.67
3	ด้านสุขภาพและอนามัย	2.49	0.81	2.13	0.80	2.68	4.23	0.94	4.28	0.91	0.31
4	ด้านสันติภาพ	2.01	0.70	1.86	0.69	1.25	4.12	1.01	4.09	0.97	0.21
5	ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	2.35	0.96	2.10	0.84	1.77	4.33	0.90	4.34	0.89	0.07
	รวม	2.20	0.60	1.90	0.61	2.62	4.24	0.85	4.24	0.86	0.01

จากตาราง 14 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่โสด และสมรส มีความคิดเห็นต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสหภาพ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสหภาพ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้โดยรวม ดังแสดงในตาราง 15, 16, 17, 19 ตามลำดับดังนี้

ตาราง 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.37	0.18	0.44
	ภายในกลุ่ม	232	97.83	0.42	
	รวม	234	98.20		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.71	0.35	1.09
	ภายในกลุ่ม	232	76.05	0.32	
	รวม	234	76.77		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.73	0.88	1.86
	ภายในกลุ่ม	232	108.05	0.46	
	รวม	234	109.78		
4.ด้านสหภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.65	0.32	0.86
	ภายในกลุ่ม	232	87.61	0.37	
	รวม	234	88.27		
5.ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.93	0.46	0.70
	ภายในกลุ่ม	232	154.25	0.66	
	รวม	234	155.18		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.71	0.35	1.21
	ภายในกลุ่ม	232	68.14	0.29	
	รวม	234	68.85		

จากตาราง 15 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ

ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.22	0.11	0.13
	ภายในกลุ่ม	232	188.50	0.81	
	รวม	234	188.72		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.25	0.62	0.69
	ภายในกลุ่ม	232	210.37	0.90	
	รวม	234	211.62		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.14	0.14
	ภายในกลุ่ม	232	227.60	0.98	
	รวม	234	227.89		
4.ด้านสันตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.01	0.01
	ภายในกลุ่ม	232	239.84	1.03	
	รวม	234	239.86		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.29	0.64	0.77
	ภายในกลุ่ม	232	193.31	0.83	
	รวม	234	194.61		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.16	0.22
	ภายในกลุ่ม	232	177.47	0.76	
	รวม	234	177.80		

จากตาราง 16 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.30	1.15	2.67
	ภายในกลุ่ม	232	100.02	0.43	
	รวม	234	102.32		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.31	1.15	2.54
	ภายในกลุ่ม	232	105.29	0.45	
	รวม	234	107.61		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	5.24	2.62	3.98*
	ภายในกลุ่ม	232	152.45	0.65	
	รวม	234	157.69		
4.ด้านสันติภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	0.37
	ภายในกลุ่ม	232	112.59	0.48	
	รวม	234	112.95		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.35	0.67	0.88
	ภายในกลุ่ม	232	178.07	0.76	
	รวม	234	179.42		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.97	0.98	2.57
	ภายในกลุ่ม	232	89.22	0.38	
	รวม	234	91.20		

$$F_{(.05; 2, 232)} = 3.04$$

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสันติภาพ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสุขภาพและอนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เพื่อหาทิศทางความแตกต่างด้วย Scheffe' ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน
ต่อ สภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านสุขภาพและอนามัย

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี 1.62	ปริญญาตรี 2.24	สูงกว่าปริญญาตรี 1.92
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1.62	-	0.62*	0.30
ปริญญาตรี	2.24		-	-0.32
สูงกว่าปริญญาตรี	1.92			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านสุขภาพและอนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับครูช่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้าน
และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.10	0.12
	ภายในกลุ่ม	232	205.11	0.88	
	รวม	234	205.33		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.42	0.71	0.75
	ภายในกลุ่ม	232	219.40	0.94	
	รวม	234	220.82		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.45	0.22	0.26
	ภายในกลุ่ม	232	196.93	0.84	
	รวม	234	197.39		
4.ด้านสันติภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	0.01
	ภายในกลุ่ม	232	225.50	0.97	
	รวม	234	225.53		

ตาราง 19 (ต่อ)

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร					
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.23	0.29
	ภายในกลุ่ม	232	186.06	0.80	
	รวม	234	186.53		
โดยรวม					
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.12	0.17
	ภายในกลุ่ม	232	172.06	0.74	
	รวม	234	172.32		

จากตาราง 19 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ การด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าหมวดและครูผู้สอน ต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ การด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้โดยรวม ดังแสดงในตาราง 20 และ 21 ดังนี้

ตาราง 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าหมวดและครูผู้สอน ต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ที่	สวัสดิการ	สภาพ					ความคาดหวัง				
		หัวหน้าหมวด		ครูผู้สอน		z	หัวหน้าหมวด		ครูผู้สอน		z
		N = 49		N = 186			N = 49		N = 186		
		μ	σ	μ	σ		μ	σ	μ	σ	
1	ด้านความมั่นคงในอาชีพ	2.08	0.69	2.17	0.63	0.81	4.23	0.93	4.23	0.89	0.02
2	ด้านเศรษฐกิจ	1.73	0.49	1.90	0.58	0.83	4.20	1.04	4.21	0.92	0.06
3	ด้านสุขภาพและอนามัย	1.88	0.58	1.96	0.70	0.71	4.18	1.04	4.28	0.97	0.58
4	ด้านสันติภาพ	1.78	0.58	1.83	0.62	0.59	3.92	1.16	4.04	0.97	0.76
5	ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	2.20	0.61	2.19	0.86	0.10	4.24	0.88	4.28	0.92	0.30
	รวม	1.93	0.42	2.01	0.57	0.86	4.15	0.90	4.21	0.86	0.39

จากตาราง 20 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงาน เป็นหัวหน้าหมวด และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ การด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าหมวด และครูผู้สอน ต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ที่	สวัสดิการ	สภาพ				ความคาดหวัง					
		หัวหน้าหมวด		ครูผู้สอน		หัวหน้าหมวด		ครูผู้สอน			
		N = 49		N = 186		N = 49		N = 186			
		μ	σ	μ	σ	z	μ	σ	μ	σ	z
1	ด้านความมั่นคงในอาชีพ	1.74	0.58	1.87	0.67	1.24	4.18	0.98	4.28	0.92	0.67
2	ด้านเศรษฐกิจ	1.72	0.49	1.86	0.71	1.31	4.26	1.01	4.22	0.96	0.25
3	ด้านสุขภาพและอนามัย	2.05	0.67	2.24	0.85	1.45	4.22	0.93	4.28	0.91	0.40
4	ด้านสันติภาพ	1.83	0.66	1.91	0.70	0.73	4.02	0.99	4.11	0.98	0.61
5	ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	2.16	0.73	2.14	0.91	0.16	4.36	0.79	4.33	0.91	0.19
	รวม	1.90	0.50	2.01	0.65	1.05	4.21	0.84	4.25	0.86	0.28

จากตาราง 21 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงาน เป็นหัวหน้าหมวดและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ การด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป ต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ การด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ และโรงเรียนจัดให้โดยรวม ดังแสดงในตาราง 22, 23, 24, 25 ดังนี้

ตาราง 22 เปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มี ระดับชั้นเงินเดือน ระดับ1-3 ระดับ 4-6 ระดับ 7 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.25	1.12	2.72
	ภายในกลุ่ม	232	95.94	0.41	
	รวม	234	98.20		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.04	1.02	3.17
	ภายในกลุ่ม	232	74.72	0.32	
	รวม	234	76.77		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.79	1.39	3.03
	ภายในกลุ่ม	232	106.98	0.46	
	รวม	234	109.78		
4.ด้านสันติภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.91	0.45	1.20
	ภายในกลุ่ม	232	87.35	0.37	
	รวม	234	88.27		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	4.17	2.08	3.20
	ภายในกลุ่ม	232	151.00	0.65	
	รวม	234	155.18		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.06	1.03	3.57*
	ภายในกลุ่ม	232	66.79	0.28	
	รวม	234	68.85		

$$F_{(.05; 2, 232)} = 3.04$$

จากตาราง 22 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อหาทิศทางความแตกต่างด้วย Scheffe' ดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน
ต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม

ระดับชั้นเงินเดือน		ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	ระดับ 7 ขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	2.27	1.92	2.01
ระดับ 1-3	2.27	-	-0.35*	-0.26
ระดับ 4-6	1.92		-	0.09
ระดับ 7 ขึ้นไป	2.01			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับชั้นเงินเดือน 1-3 แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน ระดับ 4-6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 เปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน ระดับ 1-3 ระดับ 4-6
ระดับ 7 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.61	0.30	0.38
	ภายในกลุ่ม	232	188.11	0.81	
	รวม	234	188.73		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.17	0.19
	ภายในกลุ่ม	232	211.27	0.91	
	รวม	234	211.62		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.77	0.38	0.39
	ภายในกลุ่ม	232	227.12	0.97	
	รวม	234	227.89		
4.ด้านสันติภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.33	1.16	1.14
	ภายในกลุ่ม	232	237.52	1.02	
	รวม	234	239.86		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.73	0.36	0.43
	ภายในกลุ่ม	232	193.88	0.83	
	รวม	234	194.61		

ตาราง 24 (ต่อ)

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.71	0.35	0.47
	ภายในกลุ่ม	232	177.09	0.76	
	รวม	234	177.80		

จากตาราง 24 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ การด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 เปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 ระดับ 7 ขึ้นไป ต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.27	1.13	2.64
	ภายในกลุ่ม	232	100.05	0.43	
	รวม	234	102.32		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.24	3.12	7.14*
	ภายในกลุ่ม	232	101.36	0.43	
	รวม	234	107.61		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	5.36	2.68	4.08*
	ภายในกลุ่ม	232	152.33	0.65	
	รวม	234	157.69		
4.ด้านสันติภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.71	0.35	0.73
	ภายในกลุ่ม	232	112.24	0.48	
	รวม	234	112.95		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	6.13	3.06	4.10*
	ภายในกลุ่ม	232	173.29	0.74	
	รวม	234	179.42		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.56	1.78	4.71*
	ภายในกลุ่ม	232	87.63	0.37	
	รวม	234	91.20		

$$F_{(.05; 2, 232)} = 3.04$$

จากตาราง 25 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสันติภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อหาทิศทางความแตกต่างด้วย Scheffe' ดังแสดงในตาราง 26, 27, 28, 29 ตามลำดับดังนี้

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน ต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านเศรษฐกิจ

ระดับชั้นเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	ระดับ 7 ขึ้นไป
		2.35	1.74	1.83
ระดับ 1-3	2.35	-	-0.61*	-0.52*
ระดับ 4-6	1.74		-	0.09
ระดับ 7 ขึ้นไป	1.83			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน 1-3 แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีระดับชั้นเงินเดือน ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน ต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้สุขภาพและอนามัย

ระดับชั้นเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	ระดับ 7 ขึ้นไป
		2.65	2.09	2.23
ระดับ 1-3	2.65	-	-0.56*	-0.42
ระดับ 4-6	2.09		-	0.14
ระดับ 7 ขึ้นไป	2.23			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านสุขภาพและอนามัย แตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน 1-3 แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน ระดับ 4-6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน ต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร

ระดับชั้นเงินเดือน		ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	ระดับ 7 ขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	2.53	1.99	2.23
ระดับ 1-3	2.53	-	-0.54*	-0.30
ระดับ 4-6	1.99		-	0.24
ระดับ 7 ขึ้นไป	2.23			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน 1-3 แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน ระดับ 4-6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือนต่างกัน ต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม

ระดับชั้นเงินเดือน		ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	ระดับ 7 ขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	2.35	1.89	2.01
ระดับ 1-3	2.35	-	-0.46*	-0.34
ระดับ 4-6	1.89		-	0.12
ระดับ 7 ขึ้นไป	2.01			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน 1-3 แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน ระดับ 4-6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 เปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 ระดับ 7 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.877	0.43	0.49
	ภายในกลุ่ม	232	204.45	0.88	
	รวม	234	205.33		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.90	0.95	1.01
	ภายในกลุ่ม	232	218.91	0.94	
	รวม	234	220.82		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.59	0.29	0.35
	ภายในกลุ่ม	232	196.80	0.84	
	รวม	234	197.39		
4.ด้านสันตินาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.36	1.68	1.75
	ภายในกลุ่ม	232	22.17	0.95	
	รวม	234	225.53		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.29	0.64	0.81
	ภายในกลุ่ม	232	185.24	0.79	
	รวม	234	186.53		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.27	0.63	0.86
	ภายในกลุ่ม	232	171.05	0.73	
	รวม	234	172.32		

จากตาราง 30 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน 1-3 ระดับ 3-4 และระดับ 7 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันตินาการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ และโรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ การด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้โดยรวม ดังแสดงในตาราง 30 31 32 33 ดังนี้

ตาราง 31 เปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	4	4.03	1.00	2.46
	ภายในกลุ่ม	230	94.16	0.40	
	รวม	234	98.20		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.36	0.34	1.03
	ภายในกลุ่ม	230	75.41	0.32	
	รวม	234	76.77		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	4	3.45	0.86	1.86
	ภายในกลุ่ม	230	106.32	0.46	
	รวม	234	109.78		
4.ด้านสันติภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.76	0.19	0.50
	ภายในกลุ่ม	230	87.50	0.38	
	รวม	234	88.27		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4	3.21	0.80	1.21
	ภายในกลุ่ม	230	151.97	0.66	
	รวม	234	155.18		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.91	0.47	1.64
	ภายในกลุ่ม	230	66.93	0.29	
	รวม	234	68.85		

จากตาราง 31 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ การด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 32 เปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.59	0.39	0.48
	ภายในกลุ่ม	230	1.87.13	0.81	
	รวม	234	188.73		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.37	0.34	0.37
	ภายในกลุ่ม	230	210.24	0.91	
	รวม	234	211.62		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	4	5.61	1.40	0.21
	ภายในกลุ่ม	230	222.27	0.96	
	รวม	234	227.89		
4.ด้านสันติภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.81	0.95	0.93
	ภายในกลุ่ม	230	236.04	1.02	
	รวม	234	239.86		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4	5.57	1.39	1.69
	ภายในกลุ่ม	230	189.03	0.82	
	รวม	234	194.61		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	3.12	0.78	1.02
	ภายในกลุ่ม	230	174.68	0.75	
	รวม	234	177.80		

จากตาราง 32 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 33 เปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	4	2.11	0.52	1.21
	ภายในกลุ่ม	230	100.21	0.43	
	รวม	234	102.32		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	4	5.63	1.40	3.17
	ภายในกลุ่ม	230	101.98	0.44	
	รวม	234	76.77		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	4	5.43	1.35	2.05
	ภายในกลุ่ม	230	152.26	0.66	
	รวม	234	157.69		
4.ด้านสันตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.13	0.28	0.58
	ภายในกลุ่ม	230	111.82	0.48	
	รวม	234	112.95		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4	5.08	1.27	1.67
	ภายในกลุ่ม	230	174.34	0.75	
	รวม	234	179.42		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	2.93	0.73	1.90
	ภายในกลุ่ม	230	88.27	0.38	
	รวม	234	91.20		

จากตาราง 33 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 34 เปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการ ที่โรงเรียนจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.57	0.39	0.44
	ภายในกลุ่ม	230	203.75	0.88	
	รวม	234	205.33		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	4	2.67	0.66	0.70
	ภายในกลุ่ม	230	218.15	0.94	
	รวม	234	220.82		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	4	3.25	0.81	0.96
	ภายในกลุ่ม	230	194.14	0.84	
	รวม	234	197.39		
4.ด้านสันติภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4	4.48	1.12	1.16
	ภายในกลุ่ม	230	221.05	0.96	
	รวม	234	225.53		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4	5.37	1.34	1.70
	ภายในกลุ่ม	230	181.16	0.78	
	รวม	234	186.53		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	3.16	0.79	1.07
	ภายในกลุ่ม	230	169.15	0.73	
	รวม	234	172.32		

จากตาราง 34 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และ 15,000 บาท ขึ้นไป ต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ และการศึกษเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ โดยรวม ดังแสดงในตาราง 35, 40, 41, 46 ตามลำดับดังนี้

ตาราง 35 เปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท 15,001 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.79	1.89	4.66*
	ภายในกลุ่ม	232	94.40	0.40	
	รวม	234	98.19		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.87	0.93	2.90
	ภายในกลุ่ม	232	74.89	0.32	
	รวม	234	76.77		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	4.22	2.11	4.64*
	ภายในกลุ่ม	232	105.56	0.45	
	รวม	234	109.78		
4.ด้านสันติภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.96	0.48	1.28
	ภายในกลุ่ม	232	87.30	0.37	
	รวม	234	88.27		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	5.39	2.67	4.17*
	ภายในกลุ่ม	232	149.79	0.64	
	รวม	234	155.18		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.92	1.46	5.14*
	ภายในกลุ่ม	232	65.93	0.28	
	รวม	234	68.85		

$$F_{(0.05; 2, 232)} = 3.04$$

จากตาราง 35 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท และ 15,001 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสันติภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสุขภาพ และอนามัย ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และ สภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เพื่อหาทิศทางความแตกต่างด้วย Scheffe' ดังแสดงในตาราง 36, 37, 38, 39 ตามลำดับ ดังนี้

ตาราง 36 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ ต่างกัน ต่อสภาพ
ในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,000 บาทขึ้นไป
		2.37	2.04	2.15
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.37	-	-0.33*	-0.22
10,001-15,000 บาท	2.04		-	0.11
15,000 บาท ขึ้นไป	2.15			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท 15,001 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 37 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ ต่างกัน ต่อสภาพ
ในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านสุขภาพและอนามัย

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,000 บาทขึ้นไป
		2.19	1.85	1.90
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.19	-	-0.34*	-0.29
10,001-15,000 บาท	1.85		-	0.05
15,000 บาท ขึ้นไป	1.90			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001- 15,000 บาท และ 15,001 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านสุขภาพและ อนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างกับครูช่าง อุตสาหกรรมที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่างกัน ต่อสภาพ
ในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร

รายได้		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,000 บาทขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	2.45	2.05	2.20
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.45	-	-0.40*	-0.25
10,001-15,000 บาท	2.05		-	0.15
15,000 บาท ขึ้นไป	2.20			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท และ 15,001 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่างกัน ต่อสภาพ
ในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม

รายได้		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,000 บาทขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	2.19	1.90	1.99
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.19	-	-0.29*	-0.20
10,001-15,000 บาท	1.90		-	0.09
15,000 บาท ขึ้นไป	1.99			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท 15,001 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 40 เปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และ 15,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังใน
ด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.65	0.32	0.40
	ภายในกลุ่ม	232	188.08	0.81	
	รวม	234	188.73		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.46	0.73	0.80
	ภายในกลุ่ม	232	210.16	0.96	
	รวม	234	211.62		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	3.08	1.54	1.59
	ภายในกลุ่ม	232	224.80	0.96	
	รวม	234	227.89		
4.ด้านสันตินาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.05
	ภายในกลุ่ม	232	239.76	1.03	
	รวม	234	239.89		
5.ด้านการศึกษาเพื่อ พัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.74	0.37	0.44
	ภายในกลุ่ม	232	193.87	0.83	
	รวม	234	194.61		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.94	0.47	0.61
	ภายในกลุ่ม	232	176.86	0.76	
	รวม	234	177.80		

จากตาราง 40 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ระหว่าง
10,001-15,000 บาท และ 15,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้
ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันตินาการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนา
บุคลากร และความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

ตาราง 41 เปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท และ 15,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.67	2.83	6.81*
	ภายในกลุ่ม	232	96.64	0.41	
	รวม	234	102.32		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.57	3.28	7.54*
	ภายในกลุ่ม	232	101.03	0.43	
	รวม	234	107.61		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.54	1.27	1.90
	ภายในกลุ่ม	232	155.14	0.66	
	รวม	234	157.69		
4.ด้านสันติภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.17	0.58	1.21
	ภายในกลุ่ม	232	111.78	0.48	
	รวม	234	112.95		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	5.90	2.95	3.95*
	ภายในกลุ่ม	232	173.51	0.74	
	รวม	234	179.42		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.92	1.96	5.22*
	ภายในกลุ่ม	232	87.27	0.37	
	รวม	234	91.20		

$$F_{(.05; 2, 232)} = 3.04$$

จากตาราง 41 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท และ 15,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อหาทิศทางความแตกต่างด้วย Scheffe' ดังแสดงในตาราง 42, 43, 44, 45 ตามลำดับดังนี้

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่างกัน ต่อสภาพ
ในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ

รายได้		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,000 บาทขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	2.07	1.68	1.90
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.07	-	-0.19*	-0.17
10,001-15,000 บาท	1.68		-	0.22
15,000 บาท ขึ้นไป	1.90			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 42 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และ 15,000 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 43 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่างกัน ต่อสภาพ
ในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านเศรษฐกิจ

รายได้		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,000 บาทขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	2.13	1.70	1.81
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.13	-	-0.43*	-0.32*
10,001-15,000 บาท	1.70		-	0.11
15,000 บาท ขึ้นไป	1.81			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 43 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และ 15,000 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และ 15,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 44 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่างกัน ต่อสภาพ
ในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร

รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,000 บาทขึ้นไป
ค่าเฉลี่ย	2.38	1.98	2.21
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.38	-0.40*	-0.17
10,001-15,000 บาท	1.98	-	0.23
15,000 บาท ขึ้นไป	2.21	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 44 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และ 15,000 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 45 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่างกัน ต่อสภาพ
ในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม

รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,000 บาทขึ้นไป
ค่าเฉลี่ย	2.19	1.86	2.02
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.19	-0.33*	-0.17
10,001-15,000 บาท	1.86	-	0.16
15,000 บาท ขึ้นไป	2.02	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 46 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และ 15,000 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 46 เปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001-15,000 บาท 15,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.82	1.41	1.61
	ภายในกลุ่ม	232	202.50	0.87	
	รวม	234	205.33		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.00	0.50	0.52
	ภายในกลุ่ม	232	219.82	0.94	
	รวม	234	220.83		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.56	0.78	0.92
	ภายในกลุ่ม	232	195.83	0.84	
	รวม	234	197.39		
4.ด้านสันตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.45	0.72	0.75
	ภายในกลุ่ม	232	224.08	0.96	
	รวม	234	225.53		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.25	0.62	0.78
	ภายในกลุ่ม	232	185.27	0.79	
	รวม	234	186.53		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.49	0.74	1.01
	ภายในกลุ่ม	232	170.83	0.73	
	รวม	234	172.32		

จากตาราง 46 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,001-15,000 บาท และ 15,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4.8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และ สภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้โดยรวม ดังแสดงในตาราง 47, 48, 55, 60 ตามลำดับดังนี้

ตาราง 47 เปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.01	1.00	2.43
	ภายในกลุ่ม	132	96.18	0.41	
	รวม	234			
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.15	0.46
	ภายในกลุ่ม	232	76.46	0.32	
	รวม	234	76.77		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	0.19
	ภายในกลุ่ม	232	109.60	0.47	
	รวม	234	109.78		
4.ด้านสันติภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.07
	ภายในกลุ่ม	232	88.20	0.38	
	รวม	234	88.27		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.17	0.26
	ภายในกลุ่ม	232	154.83	0.66	
	รวม	234	155.18		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.15	0.50
	ภายในกลุ่ม	232	68.55	0.29	
	รวม	234	68.85		

จากตาราง 47 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรม ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 48 เปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	13.28	6.64	8.78*
	ภายในกลุ่ม	132	175.44	0.75	
	รวม	234	188.73		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	10.22	5.11	5.59*
	ภายในกลุ่ม	232	201.39	0.86	
	รวม	234	211.62		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	9.31	4.65	4.94*
	ภายในกลุ่ม	232	218.58	0.94	
	รวม	234	227.89		
4.ด้านสันติภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	8.15	4.07	4.08*
	ภายในกลุ่ม	232	231.70	0.99	
	รวม	234	239.86		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	16.51	8.25	10.75*
	ภายในกลุ่ม	232	178.09	0.76	
	รวม	234	194.61		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	11.13	5.56	7.75*
	ภายในกลุ่ม	232	166.67	0.71	
	รวม	234	177.80		

$$F_{(.05; 2, 232)} = 3.04$$

จากตาราง 48 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรม ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และ ขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อหาทิศทางความแตกต่างด้วย Scheffe' ดังแสดงในตาราง 49, 50, 51, 52, 53, 54,ตามลำดับดังนี้

ตาราง 49 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน
ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.22	3.92	4.48
ขนาดกลาง	4.22	-	-0.30	0.26
ขนาดใหญ่	3.92		-	0.56*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.48			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 49 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 50 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน
ต่อ ความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านเศรษฐกิจ

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.12	3.98	4.45
ขนาดกลาง	4.12	-	-0.14	0.33
ขนาดใหญ่	3.98		-	0.47*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.45			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 50 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 51 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน
ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านสุขภาพและอนามัย

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.20	4.02	4.49
ขนาดกลาง	4.20	-	-0.18	0.29
ขนาดใหญ่	4.02		-	0.47*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.49			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 51 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านสุขภาพและอนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 52 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน
ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านสันทนาการ

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		3.90	3.38	4.24
ขนาดกลาง	3.90	-	-0.52	0.34
ขนาดใหญ่	3.38		-	0.86*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.24			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 52 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านสันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 53 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน
ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.15	3.99	4.59
ขนาดกลาง	4.15	-	-0.16	0.44
ขนาดใหญ่	3.99		-	0.60*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.59			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 53 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 54 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน
ต่อ ความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ โดยรวม

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.12	3.95	4.45
ขนาดกลาง	4.12	-	-0.17	0.33
ขนาดใหญ่	3.95		-	0.50*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.45			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 54 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 55 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.16
	ภายในกลุ่ม	232	102.18	0.44	
	รวม	234	102.32		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.56	0.28	0.61
	ภายในกลุ่ม	232	107.04	0.46	
	รวม	234	107.61		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.59	0.29	0.44
	ภายในกลุ่ม	232	157.09	0.67	
	รวม	234	157.69		
4.ด้านสันติภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.12	0.56	1.16
	ภายในกลุ่ม	232	111.83	0.48	
	รวม	234	112.95		
5.ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.63	0.31	0.41
	ภายในกลุ่ม	232	178.79	0.77	
	รวม	234	179.42		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.12	0.32
	ภายในกลุ่ม	232	90.94	0.39	
	รวม	234	91.20		

จากตาราง 55 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรม ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 56 เปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนกลาง ขนาดใหญ่ และขนาด
ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ในแต่ละด้าน และโดยรวม

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	11.07	5.53	6.61*
	ภายในกลุ่ม	132	194.25	0.83	
	รวม	234	205.33		
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	10.45	5.22	5.76*
	ภายในกลุ่ม	232	210.36	0.90	
	รวม	234	220.82		
3.ด้านสุขภาพและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	9.94	4.97	6.15*
	ภายในกลุ่ม	232	187.45	0.80	
	รวม	234	197.39		
4.ด้านสันติภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	9.61	4.80	5.16*
	ภายในกลุ่ม	232	215.92	0.93	
	รวม	234	225.53		
5.ด้านการศึกษาเพื่อ พัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	11.56	5.78	7.66*
	ภายในกลุ่ม	232	174.97	0.75	
	รวม	234	186.53		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	9.98	4.99	7.13*
	ภายในกลุ่ม	232	162.33	0.69	
	รวม	234	172.32		

$$F_{(.05; 2, 232)} = 3.04$$

จากตาราง 56 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรม ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ
พิเศษ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้าน
เศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และความคาดหวัง
ในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบ
ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อหาทิศทางความแตกต่างด้วย Scheffe' ดังแสดงในตาราง 57, 58, 59, 60, 61, 62 ตาม
ลำดับดังนี้

ตาราง 57 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน
ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.30	3.96	4.48
ขนาดกลาง	4.30	-	-0.34	0.18
ขนาดใหญ่	3.96		-	0.52*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.48			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 57 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 58 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน
ต่อ ความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านเศรษฐกิจ

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.19	3.97	4.47
ขนาดกลาง	4.19	-	-0.22	0.28
ขนาดใหญ่	3.97		-	0.50*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.47			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 58 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 59 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน
ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านสุขภาพและอนามัย

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.17	4.05	4.52
ขนาดกลาง	4.17	-	-0.12	0.35
ขนาดใหญ่	4.05		-	0.47*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.52			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 59 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านสุขภาพและอนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 60 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน
ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านสันตนาการ

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		3.92	3.94	4.34
ขนาดกลาง	3.92	-	-0.02	0.42*
ขนาดใหญ่	3.94		-	0.40*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.34			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 60 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านสันตนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในขนาดใหญ่พิเศษ และครูช่างอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 61 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน
ต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.20	4.12	4.61
ขนาดกลาง	4.20	-	-0.08	0.41*
ขนาดใหญ่	4.12		-	0.49*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.61			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 61 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนกลาง แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และครูช่างที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 62 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน
ต่อ ความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ โดยรวม

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.16	4.01	4.48
ขนาดกลาง	4.16	-	-0.15	0.32
ขนาดใหญ่	4.01		-	0.47*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.48			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 62 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบหาทิศทางความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' ปรากฏว่า ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกับครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในสังกัดเขตการศึกษา 1 และสังกัดส่วนกลาง ต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันตินาการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพและความคาดหวังที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้โดยรวม ดังแสดงในตาราง 63 และ 64 ดังนี้

ตาราง 63 เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดส่วนกลาง และ สังกัดเขตการศึกษา 1 ต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ในแต่ละด้านและโดยรวม

ที่	สวัสดิการ	สภาพ					ความคาดหวัง				
		สังกัด		สังกัดเขต		z	สังกัด		สังกัดเขตการ		z
		ส่วนกลาง		การศึกษา1			ส่วนกลาง		ศึกษา1		
		N = 44		N = 191			N = 44		N = 191		
		μ	σ	μ	σ		μ	σ	μ	σ	
1	ด้านความมั่นคงในอาชีพ	2.43	0.68	2.09	0.62	3.24	4.21	0.98	4.23	0.88	0.19
2	ด้านเศรษฐกิจ	1.97	0.45	1.83	0.59	1.47	4.29	0.96	4.19	0.95	0.65
3	ด้านสุขภาพและอนามัย	2.11	0.74	1.90	0.66	1.17	4.23	1.08	4.26	0.96	0.17
4	ด้านสันตนาการ	2.02	0.58	1.78	0.61	2.39	4.09	1.00	4.00	1.01	0.51
5	ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร	2.60	1.01	2.10	0.73	3.79*	4.39	0.92	4.25	0.91	0.95
	รวม	2.23	0.51	1.94	0.53	3.22	4.24	0.88	4.19	0.87	0.38

$$Z_{(.05)} = 3.70$$

จากตาราง 63 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดส่วนกลาง และสังกัดเขตการศึกษา 1 มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันตินาการ และสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันตินาการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 64 เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีต่อสภาพและความคาดหวัง ในด้าน
สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ในแต่ละด้านและโดยรวม

ที่	สวัสดิการ	สภาพ					ความคาดหวัง				
		สังกัด		สังกัดเขต		z	สังกัด		สังกัดเขตการ		z
		ส่วนกลาง		การศึกษา1			ส่วนกลาง		ศึกษา1		
		N = 44		N = 191			N = 44		N = 191		
		μ	σ	μ	σ		μ	σ	μ	σ	
1	ด้านความมั่นคงในอาชีพ	2.20	0.81	1.76	0.59	4.11*	4.16	0.95	4.29	0.93	0.82
2	ด้านเศรษฐกิจ	2.08	0.78	1.78	0.64	2.69	4.24	1.03	4.23	0.96	0.09
3	ด้านสุขภาพและอนามัย	2.46	0.93	2.14	0.78	2.33	4.17	1.03	4.29	0.89	0.82
4	ด้านสันติภาพการ	2.21	0.77	1.82	0.65	3.42	4.22	0.90	4.06	0.99	0.98
5	ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนา										
	บุคลากร	2.49	0.93	2.07	0.84	2.93	4.48	0.85	4.31	0.90	1.19
	รวม	2.29	0.70	1.91	0.58	3.68	4.26	0.85	4.24	0.86	0.14

$$Z_{(.05)} = 3.70$$

จากตาราง 64 แสดงว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดส่วนกลาง และสังกัดเขตการศึกษา 1 มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ และสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่ด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการให้บริการสวัสดิการ

จากแบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับการให้บริการสวัสดิการ ครูช่างอุตสาหกรรม ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการให้บริการสวัสดิการ จำนวน 76 ฉบับ จากทั้งหมด 235 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 32.34 โดยผู้วิจัยจัดคำตอบที่เป็นเรื่องเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่ของคำตอบ ซึ่งสรุปสาระได้ดังแสดงในตาราง 65 และ 66 ดังนี้

ตาราง 65 ความถี่ ของคำตอบจากแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ
ในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	ความถี่ของคำตอบ
1	รัฐควรจัดบริการสวัสดิการข้าราชการครูให้มากกว่านี้ ในทุก ๆ ด้านจะทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น	39
2	รัฐควรจัดสวัสดิการให้ครูกู้เงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าธนาคารของรัฐ เพื่อซื้อบ้านพร้อมที่ดินในราคาถูก หรือผ่อนชำระในเวลายาวนานขึ้น.....	36
3	สวัสดิการที่รัฐจัดให้มีน้อย โดยเฉพาะครูสภาซึ่งมีหน้าที่โดยตรงควรจัดสวัสดิการให้มากกว่านี้ เช่น เครื่องอุปโภค บริโภค ราคาถูกและมีคุณภาพเพื่อใช้ในการชีวิตประจำวันให้ทั่วถึงกัน.....	35
4	รัฐควรส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ครูช่างอุตสาหกรรมประกอบอาชีพเสริมในโรงเรียนเพื่อเพิ่มรายได้ เช่น เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้สถานที่ของโรงเรียนสอนพิเศษ เวลาเลิกงานหรือวันหยุดราชการ.....	31
5	รัฐควรให้ความสำคัญต่อการสร้างขวัญ กำลังใจ และด้วยการจัดสวัสดิการที่ดี ให้กับข้าราชการครูเป็นพิเศษ อันจะส่งผลให้การดำเนินการสอนของหน่วยงานนั้น ๆ ดีขึ้น.....	27
6	การขอเรื่องค่าเช่าซื้อ ควรขยายให้กว้างมากกว่าไม่ควรระบุว่า ใครสอนอำเภอไหนทำเรื่องเช่าซื้อได้ในอำเภอนั้น ๆ ควรจะขยายจากอำเภอออกไปเป็นภายในจังหวัดนั้น ๆ ได้.....	22
7	รัฐควรมีเงินค่าวิชาชีพสำหรับครูช่างอุตสาหกรรม ให้ทัดเทียมกับ พนักงานของรัฐวิสาหกิจ.....	19
8	การเบิกค่าเช่าบ้าน ผู้ที่ขอย้ายเองไม่ควรให้เบิกค่าเช่าบ้าน เพราะบางคนย้ายกลับไปอยู่กับบิดามารดา ก็สามารถมาเบิกได้ ควรจะให้ครูที่บรรจุครั้งแรกเบิกค่าเช่าบ้านได้ หรืออยู่บ้านพักราชการ เพราะบางคนบรรจุแต่งตั้งครั้งแรก เงินเดือนน้อยและสถานที่บรรจุ ไม่ใกล้บ้านเกิดของตนเอง.....	15

ตาราง 66 ความถี่ ของคำตอบจากแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
ในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	ความถี่ของคำตอบ
1	โรงเรียนควรจัดบริการสวัสดิการต่าง ๆ ให้มากกว่านี้ ในทุก ๆ ด้าน และ ควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้จริงจังและต่อเนื่อง.....	40
2	ผู้บริหารโรงเรียน ควรส่งเสริมและสนับสนุน ในการพัฒนาบุคลากรผู้สอน วิชาช่างอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ความสามารถ และเทคนิค เทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ สนับสนุนให้ศึกษาต่อ เป็นต้น.....	39
3	ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญต่อการสร้างขวัญ กำลังใจ และอำนวยความสะดวกสบาย แก่ครู เช่น ติดตั้งเครื่องปรับอากาศในห้องพักครู ให้ มีคอมพิวเตอร์ในห้องพักครู เป็นต้น.....	31
4	ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสนใจ เน้นให้ผู้ที่ได้รับผิดชอบในด้านสวัสดิการ ประชาสัมพันธ์บริการสวัสดิการของโรงเรียนและแจ้งข่าวสารทางราชการที่ เกี่ยวกับสวัสดิการให้ทราบและให้คำแนะนำแก่ครู.....	29
5	ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดบ้านพักให้ครูที่บรรจุใหม่.....	20
6	ทางโรงเรียนควรมีเงินสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง ไปอบรม ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น.....	19
7	ผู้บริหารโรงเรียนควรประสานงานกับบริษัทประกันชีวิต จัดสวัสดิการ ประกันชีวิตหรือประกันสุขภาพแก่ครูช่างอุตสาหกรรม โดยเสียค่าเบี้ย ประกันต่ำ เพราะงานช่างอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายต่อสุขภาพ ได้.....	17
8	ทางโรงเรียนควรให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาบุตรและค่ารักษาพยาบาล โดย ไม่ต้องเสียดอกเบี้ย.....	15
9	การจัดสวัสดิการควรจัดให้ครูมีส่วนร่วมกันทั้งโรงเรียน ไม่ใช่เฉพาะกลุ่มใด กลุ่มหนึ่ง.....	9

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการสำรวจความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1 ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปเป็นแนวทาง ในการกำหนดนโยบายการบริการสวัสดิการและพัฒนาสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของครูช่างอุตสาหกรรม

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพกับความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ แต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
2. ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ แต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
3. ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ แต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
4. ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ แต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
5. ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ แต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน
6. ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ แต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ คือ

1. ประชากรคือ ครูช่างอุตสาหกรรม ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1 จำนวน 235 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและลักษณะโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และ

โรงเรียนจัดให้ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ
2. ด้านเศรษฐกิจ
3. ด้านสุขภาพและอนามัย
4. ด้านสันติภาพ
5. ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริการสวัสดิการ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังสำนักงานศึกษาจังหวัดทุกจังหวัดในจังหวัดของเขตการศึกษา 1 และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในโรงเรียนที่สามารถทำได้ ส่วนที่เหลือให้โรงเรียนทำการส่งคืนผู้วิจัยโดยตรงทางไปรษณีย์ แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดรวม 249 ฉบับ ได้รับกลับคืน และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 235 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.37

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส เอกซ์ (Statistical Package for the Social Sciences - Version X) ที่สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์ในการคือนำหน้าของค่าเฉลี่ยแต่ละช่วงเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 แสดงว่ามีอยู่ระดับมากที่สุดและมีความต้องการระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 แสดงว่ามีอยู่ระดับมากและมีความต้องการระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 แสดงว่ามีอยู่ระดับปานกลางและมีความต้องการระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 แสดงว่ามีอยู่ระดับน้อยและมีความต้องการระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 แสดงว่ามีอยู่ระดับน้อยที่สุดและมีความต้องการระดับน้อยที่สุด

2. ทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของสภาพกับความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม โดยใช้ z-test

3. ทดสอบความคิดเห็นระหว่างความคิดเห็นของสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติระดับขั้นเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ขนาดโรงเรียน สังกัด แตกต่างกัน โดยใช้ z-test F-test และ Scheff's Method

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ในการศึกษาครั้งนี้ สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีต่อสภาพและความคาดหวัง ในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1.1 ครูช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นว่าสวัสดิการที่รัฐจัดให้อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน เรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ดังนี้

1. ด้านสหภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การจัดทัศนศึกษาภายนอกประเทศราคาถูกหรือผ่อนชำระ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การจัดงานยกย่องเกียรติคุณครูที่เกษียณอายุราชการ

2. ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การลดค่าโดยสารรถยนต์ รถไฟลด 25% และเครื่องบินลด 15% ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การช่วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรในระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา

3. ด้านสุขภาพและอนามัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การประกันสุขภาพให้ข้าราชการครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การให้วันลาคลอดบุตรเพื่อให้มารดามีสุขภาพแข็งแรง

4. ด้านความมั่นคงในอาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพในโรงเรียน เพื่อให้ครูมีรายได้มากขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การฉาบปูนกั้นสระน้ำช่วยเพื่อนสมาชิกครูสภา

5. ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การให้ทุนสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการในรูปเงิน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีทางศาสนา

1.2 ครูช่างอุตสาหกรรมมีความต้องการสวัสดิการที่รัฐจัดให้อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจากมากที่น้อยที่สุดไปหาน้อยที่สุด ตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านสหนาการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การจัดงานยกย่องครูที่มีเกียรติประวัติในการทำงานดี มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การจัดทัศนศึกษาภายนอกประเทศในราคาถูกหรือผ่อนชำระ

2. ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การจัดห้องสมุดให้มีหนังสือ ตำรา เอกสารเพียงพอแก่ความต้องการของบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีทางศาสนา

3. ด้านสุขภาพและอนามัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การให้ข้าราชการครูสามารถตรวจรักษาในสถานพยาบาล โดยไม่ต้องชำระเงินสดในทันที โดยให้เรียกเก็บจากต้นสังกัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การให้วันลาคลอดบุตรเพื่อให้มารดามีสุขภาพแข็งแรง

4. ด้านความมั่นคงในอาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การให้เงินบำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การให้เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับที่พักอาศัยในการซ่อมแซมหรือต่อเติมที่พักอาศัย

5. ด้านเศรษฐกิจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การจัดสวัสดิการเครื่องอุปโภคบริโภค จัดบริการสินค้านำราคาถูกที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ

2. ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า

2.1 ครูช่างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นว่าสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การบริการเงินกู้แก่ข้าราชการครูที่เดือดร้อนทางด้านการเงินโดยไม่เสียดอกเบี้ย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การให้บริการสถานที่ เช่นการประกอบพิธีมงคลสมรส ในสถานที่ราชการ โดยเสียค่าใช้จ่ายเพียง ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า และค่าสถานที่เพียงเล็กน้อย

2. ด้านความมั่นคงในอาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การจัดที่พักหรือหาบ้านเช่าราคาถูกให้แก่ครูที่ไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ จ่ายเงินบำเพ็ญกุศลศพของสมาชิกครู เช่น บิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตร

3. ด้านสหนาการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การจัดบริการสโมสรให้แก่ข้าราชการครู จัดกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การจัดคณะครูไปร่วมกิจกรรมการกุศลหรือทัศนศึกษาในโอกาสต่าง ๆ

4. ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ จัดหาทุนการศึกษาต่อสำหรับข้าราชการครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ

5. ด้านสุขภาพและอนามัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ จัดให้มีศูนย์ส่งเสริมสุขภาพฟรี เช่น สระว่ายน้ำ อุปกรณ์การออกกำลังกาย เป็นต้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ ควบคุมร้านอาหารในโรงเรียน ที่ครูรับประทานให้สะอาด มีคุณค่าถูกหลักโภชนาการและราคาถูก

2.2 ครูช่างอุตสาหกรรม มีความต้องการสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ จากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อย ดังนี้

1. ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การจัดหาหนังสือ เอกสารคู่มือ เพื่อใช้ในการประกอบอ้างอิงในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การส่งเสริมให้ได้เป็นวิทยากรและผู้นำทางวิชาการ

2. ด้านสุขภาพและอนามัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การให้บริการให้ครูตรวจสุขภาพจากแพทย์เป็นระยะ ๆ ส่วนค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การซื้อของเยี่ยมให้ เนื่องจากการเจ็บป่วยของบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรของครู

3. ด้านความมั่นคงในอาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การประสานงานกับหน่วยงานเอกชน เพื่อให้ครูซื้อบ้านราคาถูก หรือ ผ่อนชำระ ระยะเวลา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ ของขวัญสำหรับครู-อาจารย์ในวันคล้ายวันเกิดหรือวันสำคัญของ-ครูอาจารย์

4. ด้านเศรษฐกิจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การบริการเงินกู้แก่ข้าราชการครูที่เดือดร้อนทางด้านการเงิน โดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ ของขวัญสำหรับบุตรแรกเกิดของสมาชิกครู

5. ด้านสันทนาการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การจัดห้องสันทนาการเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจสำหรับครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม คือ การให้สวัสดิการพิเศษ เช่น จัดเลี้ยงอาหาร ฟังดนตรีเพื่อสร้างสรรค์ จัดงานครบรอบวันเกิดโรงเรียน และการจัดกิจกรรมกีฬา ดนตรี เพื่อเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในหรือหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างสภาพกับความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ ของครูช่างอุตสาหกรรม พบว่า ผลการทดสอบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพกับความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันทนาการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ยของสภาพ ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความคาดหวัง

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสหพันธนาการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพโสด และสมรส มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

3.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันติภาพ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าหมวด และครูผู้สอน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

และความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสหพันธการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับชั้นเงินเดือน ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

3.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันตินาการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี ระหว่าง 11-15 ปี ระหว่าง 16-20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

3.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสันตินาการ ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และ 15,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย ส่วนด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพ ในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

และความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันตินาการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001-15,000 บาท และ 15,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

3.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันตินาการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

และ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวัง ในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันตินาการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้อง กับสมมุติฐานการวิจัย

3.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันตินาการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และ สภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม ของครูช่างอุตสาหกรรมที่สังกัดเขตการศึกษา 1 และสังกัดส่วนกลาง มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้อง กับสมมุติฐานการวิจัย

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและความคาดหวัง ในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสันตินาการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และ สภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ขนาดโรงเรียน และสังกัด แตกต่างกัน ซึ่งได้พบว่า

บุคลากร และสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวม ของครูช่างอุตสาหกรรมที่สังกัดเขตการศึกษา 1 และสังกัดส่วนกลาง มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้อง กับสมมุติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยและค่าความเป็นเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการ ของครูช่างอุตสาหกรรม ผลการศึกษาวิจัย มีประเด็นที่สำคัญที่นำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสหภาพการ และด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม ปรากฏผลดังนี้

1.1 ครูช่างอุตสาหกรรม ได้รับสวัสดิการที่รัฐจัดให้ทุกด้านอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ครูช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย บริการที่น้อยที่สุดคือ การสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพในโรงเรียนเพื่อให้ครูมีรายได้มากขึ้น ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูช่างอุตสาหกรรมมีภาระต้องรับผิดชอบมาก หรือรายได้ไม่เพียงพอจากรายจ่าย จึงต้องการหารายได้เพิ่มเติมด้วยการประกอบอาชีพเสริม ซึ่งการสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพของกรมสามัญศึกษามีน้อยมาก จึงควรสนับสนุนให้ครูช่างอุตสาหกรรมประกอบอาชีพเสริมในโรงเรียนมากขึ้น ส่วนการให้เงินบำเหน็จบำนาญ การฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเหลือสมาชิกครูสภา(ช.พ.ค) การฌาปนกิจสงเคราะห์ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม(ช.พ.ส) ครูช่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ครูช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ในบริการนี้ดีพอสมควร ด้านเศรษฐกิจ ครูช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยทุกบริการ บริการที่น้อยที่สุดคือ การลดค่าโดยสารรถยนต์ รถไฟลด 25 % และเครื่องบิน ลด 15 % ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า รัฐบาลประกาศเลิกการให้บริการนี้แล้ว ซึ่งครูช่างอุตสาหกรรม คิดว่ามันจำเป็นมากที่จะช่วยข้าราชการครูประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการที่ต่าง ๆ ด้านสุขภาพและอนามัย ครูช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย บริการที่น้อยที่สุด คือ การประกันสุขภาพให้แก่ราชการครู ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานเกี่ยวกับงานช่างอุตสาหกรรมนั้นมีผลต่อสุขภาพของครูช่างอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่ว่า จะเป็นฝุ่นละออง สารเคมี ประกายไฟ เช่น การเชื่อมไฟฟ้า ซึ่งมีฝุ่นละออง และประกายไฟ มีผลต่อระบบการหายใจ และสายตา ซึ่งรัฐควรจัดการประกันสุขภาพให้กับครูช่างอุตสาหกรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ครูช่างอุตสาหกรรมได้ปฏิบัติงานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนบริการการให้วันลาคลอดบุตรเพื่อให้มารดาสุขภาพแข็งแรง ครูช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า สวัสดิการที่รัฐจัดให้ในข้อนี้ เป็นที่พึงพอใจของครู ด้านสหภาพการ ครูช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด บริการที่น้อยที่สุด คือ การทัศนศึกษาภายนอกประเทศราคาถูกลงหรือผ่อนชำระ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ช่วงนี้เป็นช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจกำลังตกต่ำ รัฐได้ประกาศให้งดเดินทางออกนอกประเทศ และห้ามจัดงานรื่นเริง ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร ครูช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิชาญ ทองสุต (2359 : 116) ศึกษาเรื่องสภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพการจัดการศึกษาอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การให้ทุนสนับสนุนให้ครูทำผลงานในรูปแบบเงินน้อยที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า รัฐมีงบประมาณตั้งให้แต่ไม่มีระเบียบการเบิกจ่าย จึงทำให้ไม่สามารถสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการในรูปแบบเงินได้ รัฐจึงควรสนับสนุน และจัดทำระเบียบการเบิกจ่ายเงินให้ชัดเจน และบริการ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ และการลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีทางศาสนา ครูช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แสดง ว่า ครูมีความพึงพอใจในสวัสดิการการให้บริการที่รัฐจัดให้ในข้อนี้

1.2 ส่วนความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ครูช่างอุตสาหกรรมมีความต้องการในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความมั่นคงในอาชีพ ครูช่างอุตสาหกรรมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก บริการที่ต้องการมากที่สุดคือ การให้เงินบำเหน็จบำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1954 : 35-46) ที่กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น ขั้นแรกคือความต้องการทางสรีระ เป็นความต้องการที่จำเป็นต่อร่างกายและชีวิต ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เมื่อความต้องการทางสรีระได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงในชีวิต ซึ่งตรงกับการศึกษาครั้งนี้ที่พบว่าครูต้องการได้รับเงินบำเหน็จบำนาญมากที่สุด เพื่อไว้เลี้ยงตนเองในยามชรา ซึ่งไม่สามารถประกอบอาชีพได้ ด้านเศรษฐกิจมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิชาญ ทองผุด (2539 : 118) ศึกษาเรื่องสภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าข้าราชการมีความต้องการเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก บริการที่ต้องการมากที่สุด คือการจัดสวัสดิการเครื่องอุปโภคบริโภค จัดบริการสินค้าราคาถูกที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ แสดงว่า สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันตกต่ำ เครื่องอุปโภคบริโภคมีราคาแพง ครูช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีรายได้จากเงินเดือนด้านเดียว ไม่ตอบสนองต่ออำนาจการซื้อ จึงมีความต้องการให้รัฐจัดสวัสดิการ บริการนี้มากที่สุด ด้านสุขภาพและอนามัย ครูช่างอุตสาหกรรม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก บริการที่ต้องการมากที่สุดคือ การให้ข้าราชการครูสามารถตรวจรักษาในสถานพยาบาล โดยไม่ต้องชำระเงินสดในทันที โดยให้เรียกเก็บจากต้นสังกัด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูช่างอุตสาหกรรมไม่ต้องการจ่ายค่าตรวจรักษาในขณะนั้น เนื่องจากว่าเมื่อนำใบเสร็จค่าจ่ายค่าตรวจรักษาไปเบิกแล้ว กว่าจะได้เงินคืนกลับมา จะนานมาก ด้านสหพันธการ ครูช่างอุตสาหกรรมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก บริการที่ต้องการมากที่สุดคือ การจัดงานยกย่องครูที่มีประวัติการทำงานดี มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ที่เป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ครูช่างอุตสาหกรรมต้องการขวัญและกำลังใจภูมิใจในความสำเร็จในอาชีพของตนเองและลดความเครียดในการทำงานลงไปด้วย ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร ครูช่างอุตสาหกรรม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ ทองผุด (2539 : 121) ที่พบว่า ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริการการจัดห้องสมุดให้มีหนังสือ ตำรา เอกสาร เพียงพอแก่ความต้องการของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ห้องสมุดในโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนมากมีหนังสือ ตำรา เกี่ยวกับงานช่างอุตสาหกรรมน้อย และไม่เพียงพอต่อความต้องการของครู รัฐจึงควรจัดสวัสดิการ บริการนี้ ให้สอดคล้องกับความต้องการของครูช่างอุตสาหกรรม

2.1 ครูช่างอุตสาหกรรมได้รับสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ทุกด้านอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ครูช่างอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย บริการที่น้อยที่สุดคือ การจัดที่พักหรือหาบ้านเช่าราคาถูก ให้แก่ครูที่ไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ครูที่บรรจุที่แรกหรือบรรจุใหม่จะไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน และต้องไปหาบ้านเช่าเอง ซึ่งต้องเสียค่าเช่าแพง ในขณะที่มีรายได้น้อย ด้านเศรษฐกิจ ครูช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด บริการที่น้อยที่สุด คือ การบริการเงินกู้แก่ข้าราชการครูที่เดือดร้อนทางด้านการเงิน โดยไม่เสียดอกเบี้ย ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าทางโรงเรียน มีงบประมาณจำกัดในการช่วยบริการในบริการนี้ ซึ่งทุกโรงเรียนก็ได้ช่วยเหลือครูให้สามารถกู้ยืมเงินสวัสดิการของโรงเรียน โดยเสียดอกเบี้ยต่ำอยู่แล้ว ด้านสุขภาพและอนามัย ครูช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย บริการที่น้อยที่สุดคือ จัดให้มีศูนย์ส่งเสริมสุขภาพฟรี เช่น สระว่ายน้ำ อุปกรณ์การออกกำลังกาย ฯลฯ แสดงว่าครูช่างอุตสาหกรรมส่วนมากต้องการมีสุขภาพแข็งแรง สมบูรณ์ ซึ่งทางโรงเรียนควรจัดให้บ้างตามสมควร ด้านสหธนาคาร ครูช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย บริการที่น้อยที่สุด คือการจัดบริการสโมสรให้ข้าราชการครูจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่อำนวยต่อการจัดตั้งสโมสรที่จะให้ครูช่างอุตสาหกรรมจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร ครูช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย บริการที่ครูเห็นว่าน้อยที่สุดคือ การจัดหาทุนการศึกษาต่อสำหรับข้าราชการครู ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า แต่ละโรงเรียนมีงบประมาณในการจัดสวัสดิการไม่พอ จะขึ้นอยู่กับผู้อุปถัมภ์โรงเรียน เช่น วัด สมาคมผู้ปกครองครูและนักเรียน สมาคมศิษย์เก่า ที่จะช่วยเหลือบุคลากรในโรงเรียน ให้ศึกษาต่อได้มาพัฒนาโรงเรียนของตนให้มีชื่อเสียงขึ้น

2.2 ส่วนความคาดหวัง ในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ครูช่างอุตสาหกรรมมีความต้องการในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความมั่นคงในอาชีพ ครูช่างอุตสาหกรรมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก บริการที่ต้องการมากที่สุดคือ การประสานงานกับหน่วยงานเอกชนเพื่อให้ครูซื้อบ้านในราคาถูกหรือผ่อนชำระ ระยะเวลา และการประสานงานกับธนาคารของรัฐ เช่น ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน เพื่อให้ครูซื้อบ้านในราคาถูก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูช่างอุตสาหกรรมต้องการที่พักอาศัยเป็นของตนเอง ซึ่งปัจจุบันบ้านมีราคาก่อนข้างสูง จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการช่วยเหลือจากบริการนี้ ทั้งนี้ที่อยู่อาศัยเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ ที่มนุษย์ต้องการเพื่อการดำรงชีพอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ ศิริวัฒน์ (2525 : 121-122) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ความรู้ความคิดและความต้องการของครูมากที่สุดคือสวัสดิการที่พักอาศัย และผลงานวิจัยของ อูชา ใจบุญ (2533 : 35) ซึ่งสำรวจปัญหาความต้องการของครูการศึกษาพิเศษต่อการเรียนการสอนและการจัดสวัสดิการแก่ครูโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา พบว่า ความต้องการของครูคือที่พักอาศัย และการช่วยเหลือค่าครองชีพ ด้านเศรษฐกิจ ครูช่างอุตสาหกรรม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก บริการที่ต้องการมากที่สุด คือ การบริการเงินกู้แก่ข้าราชการครูที่เดือดร้อนทางด้านการเงินโดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันครูช่างอุตสาหกรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีรายจ่ายเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเศรษฐกิจกำลังตกต่ำราคาสินค้าแพงขึ้น รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย จึงทำให้ครูต้องการเงินกู้ที่ไม่ต้องเสียดอกเบี้ยมาก ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนที่จะกำหนด ระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่จะจัดบริการให้ ด้านสุขภาพและอนามัย ครูช่างอุตสาหกรรมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก บริการที่ต้องการมากที่สุด คือ การให้บริการการให้ครูตรวจสุขภาพจากแพทย์เป็นระยะ ๆ แสดงว่า ทางผู้บริหารโรงเรียนขาดการเอาใจใส่ดูแลสุขภาพและอนามัยของครู ทำให้ครูต้องการตรวจสุขภาพจากแพทย์เป็นระยะ ๆ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพ

ของครูบ้าง อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง ครูจะได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสหพันธนาการ ครูช่างอุตสาหกรรมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก บริการที่ต้องการมากที่สุดคือ การจัดห้องสหพันธนาการเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจสำหรับครู แสดงว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่มีห้องสหพันธนาการเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ ผ่อนคลายความเครียดน้อย จึงมีความต้องการบริการนี้มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของครู ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร ครูช่างมีความต้องการอยู่ในระดับมาก บริการที่ครูต้องการมากที่สุดคือ การจัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทางวิชาชีพ และการจัดหาหนังสือ เอกสารคู่มือ เพื่อใช้ในการประกอบการอ้างอิงในการปฏิบัติงานสอน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าวิชาช่างอุตสาหกรรมมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ครูช่างอุตสาหกรรมบางคนก็ตามไม่ทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้สอนแบบเก่า ๆ และตำราเก่า ๆ ขาดประสิทธิภาพ และวิชาช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนมากเป็นวิชาเลือกเสรี ซึ่งไม่มีตำราเฉพาะเจาะจงลงไป ดังนั้น จึงต้องการหนังสือ ตำรา เอกสารคู่มือ ที่ใช้ในการประกอบการอ้างอิง ในการปฏิบัติงานสอนมากเป็นอันดับแรก

3. จากการเปรียบเทียบสภาพกับความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ ปรากฏว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ ในด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสหพันธนาการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ยของสภาพต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยของความคาดหวัง จะเห็นได้ว่า สวัสดิการที่รัฐและโรงเรียนจัดให้ครูช่างอุตสาหกรรมทุกด้านมีน้อย ส่วนความคาดหวังมีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้านและทุกบริการ และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา จันทรเจริญ (2540 : 61) ที่ได้ศึกษาเรื่องสภาพปัจจุบันและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตคลองเตยและเขตคลองเตยสาขา 1 และแบ่งบริการสวัสดิการออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสหพันธนาการ ด้านความมั่นคง และด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร พบว่า สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันครูมีความเห็นว่า ยังมีการให้บริการน้อย ส่วนความคาดหวังครูต้องการบริการทั้ง 5 ด้านนี้มาก

4. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ ในแต่ละด้านและโดยรวม ของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ระดับขั้นเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ขนาดโรงเรียน และสังกัด ที่แตกต่างกัน ผลปรากฏว่า

4.1 ครูช่างอุตสาหกรรมที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ระดับขั้นเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน และสังกัด ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ในแต่ละด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับเงินเดือนและรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า รัฐจัดสวัสดิการให้ได้อย่างเหมาะสม ถึงแม้อายุจะต่างกัน จึงมีความคิดเห็นต่อสภาพที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุคล ทองตัน (2529 : 103-104) ที่ได้ศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพโสดและสมรส มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่โสดและสมรสแล้ว มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยุคล ทองตัน (2529 : 103-104) ที่ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกัน

ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมเหมาะสมกับระดับการศึกษาของครูช่างอุตสาหกรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีนวล ยิ้มฉาย (2540 : 173-175) ได้ศึกษาสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม ด้านการจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวดอุตสาหกรรม พบว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานในด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการ ที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งการปฏิบัติเป็นหัวหน้าหมวด และเป็นครูผู้สอน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีนวล ยิ้มฉาย (2540 : 186) ที่ได้ศึกษาสภาพการเสริมสร้างขวัญของครูช่างอุตสาหกรรม ด้านการจัดสวัสดิการที่ดีภายในหมวด พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าหมวดช่างอุตสาหกรรม และครูช่างอุตสาหกรรม มีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับขั้นเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับขั้นเงินเดือน 1-3 มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวมสูงกว่าระดับขั้นเงินเดือน 4-6 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า สวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้าน มีความเหมาะสมตามระดับขั้นเงินเดือน ทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โสภณ หาลิตาพันธ์ (2528 : 135) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและความพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา โดยแบ่งตามระดับขั้นเงินเดือน พบว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและธุรการ ที่มีระดับขั้นเงินเดือนต่างกัน คือ ระดับ 1-2 ระดับ 3-4 และ ระดับ 5 ขึ้นไป มีความพอใจด้านองค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ อรณีย์ ญาณศิริ (2539 : 65) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ พบว่า ข้าราชการระดับ 1-6 และข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ได้รับไม่แตกต่างกัน

ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพ ในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อ สวัสดิการที่รัฐจัดให้มากนัก นอกจากว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ทำผลงานงานออกมาให้เป็นให้เป็นรูปธรรม จึงจะได้สวัสดิการที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการที่รัฐจัดให้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กอบเกียรติ สง่างเคราะห์ (2539 : 100-101) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในภาคกลาง ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวมมากกว่า ที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร มากกว่าครูที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีรายได้น้อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่รัฐจัดให้โดยรวมมากกว่าครูที่มีรายได้มาก และคิงสเบอรี่ (สุธรรม ประธานทรัพย์.2520 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Kigsbure) มีความคิดเห็นว่า รายได้ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ที่ทำงาน และประสิทธิภาพของงานเช่นกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประกาศงามชมพู (2531 : 69-70) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของสมาชิกคุรุสภาในจังหวัดอุดรธานีที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภา พบว่า สมาชิกคุรุสภาที่มีรายได้ต่ำกว่าสมาชิกคุรุสภาที่มีรายได้สูงมีความพึงพอใจต่อการสวัสดิการแตกต่างกัน โดยสมาชิกคุรุสภาที่มีรายได้ต่ำ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตพื้นฐานและสวัสดิการสงเคราะห์มากกว่า

ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ได้รับสวัสดิการที่รัฐจัดให้แต่ละด้านและโดยรวมเท่าเทียมกัน ครูช่างอุตสาหกรรมจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับ ผลการวิจัยของ พิทยา ขวัญทอง (2522 : 57-58) ได้ศึกษาด้านองค์ประกอบของขวัญด้านสวัสดิการ โดยแบ่งตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก พบว่า ครูเกษียณที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีระดับขวัญในด้านสวัสดิการในโรงเรียนแตกต่างกัน

ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการ ที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่สังกัดส่วนกลางและสังกัดเขตการศึกษา 1 ได้รับสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่ต่างกันมากนัก จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ สงวน ช้างฉัตร (2520 : 60) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการของมหาวิทยาลัยส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน

4.2 ครูช่างอุตสาหกรรมที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับขั้นเงินเดือน และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูช่างอุตสาหกรรมที่มี สถานภาพสมรส ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน และสังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า

ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน โดยครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านเศรษฐกิจมากกว่า ครูที่มีอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี และครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้มากกว่า ครูที่มีอายุ 51-60 ปี ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุในช่วง 31-40 ปี และ 41-50 ปี เป็นช่วงอายุที่กำลังสร้างครอบครัว ปะทะสังสรรค์ในสังคม มีภาระที่ต้องรับผิดชอบมาก จึงมีความคิดเห็นต่อสภาพการจัดสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านเศรษฐกิจน้อยกว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ที่เพิ่งเริ่มทำงาน และครูที่มีอายุ 51 -60 ปี ที่กำลังจะเกษียณอายุ เพื่อพักผ่อน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สงวน ช่างฉัตร (2520 : 42-46) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในด้านสวัสดิการของอาจารย์ที่มีอายุน้อยและอายุมากแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิทยา ขวัญทอง (2522 : 54-66) ที่ได้ศึกษาขวัญของครูเกษียณในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลาง พบว่า องค์ประกอบของขวัญด้านสวัสดิการของครูเกษียณในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุต่างกัน มีระดับขวัญที่ต่างกัน

ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการ ที่โรงเรียนจัดให้แต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับ ผลการวิจัยของ สงวน ช่างฉัตร (2520 : 34-37) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ที่โสดและสมรสแล้วแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ราชมัน และเค็มปี (ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร.2523 : 29 ; อ้างอิงมาจาก Rachman and Kemp.1964 :1-10) ได้ศึกษาพบว่า ผู้ที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจมากกว่าคนโสด ผลการไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่โสดและสมรส ได้รับสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ไม่แตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุคล ทองตัน (2529 : 103-104) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในด้านสุขภาพและอนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน โดยครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านสุขภาพและอนามัยมากกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้รับสวัสดิการด้านนี้แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารโรงเรียนว่าจะเอาใจใส่ สวัสดิการด้านนี้เพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิทยา ขวัญทอง (2522 : 50-51) ที่ได้ศึกษา ขวัญของครูเกษียณในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง พบว่า องค์ประกอบของขวัญด้านสวัสดิการของครูเกษียณใน

โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญที่ต่างกันคือ ครูที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา มีระดับขวัญสูงกว่าครูเกษตรที่มีการศึกษาระดับปริญญา

ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะครูช่างอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าหมวดและครูผู้สอน ได้รับสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ไม่แตกต่างกันมากนัก จึงทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีนวล ยิ้มฉาย (2540 : 186) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างขวัญของครูช่างอุตสาหกรรม ด้านการจัดสวัสดิการที่ตกภายในหมวด พบว่า หัวหน้าหมวดช่างอุตสาหกรรม และครูช่างอุตสาหกรรม มีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับขั้นเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับขั้นเงินเดือน 1-3 มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวมมากกว่า ระดับ 4-6 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับขั้นเงินเดือน 1-3 มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านเศรษฐกิจมากกว่า ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป และครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับขั้นเงินเดือน 1-3 มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านสุขภาพและอนามัยมากกว่า ระดับ 4-6 และครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับขั้นเงินเดือน 1-3 มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรมากกว่า ระดับ 4-6 แสดงให้เห็นว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับขั้นเงินเดือน ระดับ 1-3 มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้มากกว่า ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีระดับขั้นเงินเดือนระดับ 1-3 เป็นข้าราชการที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาออกมาทำงาน และไม่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบมากนัก จึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้มากกว่า ระดับอื่น ๆ

ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ก็ไม่มีผลต่อการจัดสวัสดิการในโรงเรียนมากนัก ถึงแม้ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยก็ได้รับสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนจะเห็นความสำคัญของประสบการณ์ในการทำงานของครู เพื่อจัดสวัสดิการให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีนวล ยิ้มฉาย (2540 : 54-58) ที่ได้ศึกษาถึงสภาพการเสริมสร้างขวัญของครูช่างอุตสาหกรรม ด้านการจัดสวัสดิการภายในหมวดอุตสาหกรรม พบว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานในด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับ ผลการศึกษาของ ลีวรรณ อุภูมิไจสกุล (2532 : 163) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก

ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพและด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรมากกว่า ครูที่มี

รายได้ 10,001-15,000 บาท และครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านเศรษฐกิจมากกว่าครูที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท และ 15,000 บาท ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่โรงเรียนมากกว่า ครูที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาท ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันราคาสินค้าเครื่องอุปโภคบริโภคมีราคาแพงขึ้น ครูที่มีรายได้สูง ก็มีภาระและความรับผิดชอบมาก และไม่มีอำนาจซื้อเพียงพอ จึงมีความพึงพอใจต่ำกว่าครูที่มีรายได้ต่ำ ซึ่ง ดิงสเบอรี (สุธรรม ประทานทรัพย์. 2520 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Kingsbure) มีความคิดเห็นว่า รายได้ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ที่ทำงานและประสิทธิภาพของงานเช่นกัน และ เบลีย์ว บัญญัติ และคณะ (2531 : 69-64) ที่ได้ศึกษาวิจัย ถึงรูปแบบการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมของประเทศไทย ในวิทยาลัยเทคนิคกรมอาชีวศึกษา ซึ่งทำให้ทราบถึงสาเหตุและผลที่ทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมเกิดความท้อแท้ คือ สวัสดิการ ได้แก่ รายได้น้อย สวัสดิการไม่เพียงพอ และสวัสดิการไม่ค่อยคล่องตัว

ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ได้รับสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนัย เสงี่ยมศักดิ์ (2528 : 45) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยแบ่งตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพและอนามัย และด้านความสะดวกสบายในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมมีความคิดเห็นต่อสภาพในด้านสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในสังกัดส่วนกลางและสังกัดเขต ได้รับสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ด้านความมั่นคงในอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนที่จะจัดสวัสดิการด้านนี้ให้เพียงพอ และเหมาะสมกับอาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยา ขวัญทอง (2522 : 48-49) ที่ได้ศึกษาเรื่องขวัญของครูเกษตกรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง พบว่า ครูเกษตกรในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนที่มีเขตที่ตั้งต่างกัน มีระดับขวัญในด้านสวัสดิการในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับขวัญ พบว่า กลุ่มครูเกษตกรภาคกลาง สังกัดส่วนภูมิภาค มีระดับขวัญด้านสวัสดิการในโรงเรียนสูงกว่า กลุ่มครูเกษตกรสังกัดเขตกรุงเทพมหานคร

4.3 ความคาดหวังของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพต่างกัน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ระดับขั้นเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และสังกัดต่างกัน มีความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ความต้องการของข้าราชการครูช่างอุตสาหกรรมไม่ว่าจะมี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ระดับขั้นเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้และสังกัด แตกต่างกัน ก็มีความต้องการเหมือนกันทุกคน จึงทำให้ครูช่าง

อุตสาหกรรมมีความต้องการไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow 1954 : 35-46) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการทุกคน และความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลา ไม่มีการสิ้นสุด และความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการลำดับขั้นหนึ่งได้รับความสำเร็จแล้ว แต่ละบุคคลก็จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นต่อไปอีก ซึ่งจะเป็นความต้องการที่มีความสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาญ ทองผุด (2539 : 123) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ข้าราชการที่มีระดับขั้นเงินเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการภายในไม่แตกต่างกัน

ส่วนความคาดหวัง ของครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคาดหวังในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ ในแต่ละด้านและโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยครูช่างอุตสาหกรรมที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความต้องการในด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้และโรงเรียนจัดให้ มากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนจำนวนมาก ครูมีจำนวนคาบสอนมาก และมักเป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการมีระเบียบวินัย เป็นต้น ครูจึงมีภาระหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบงานต่าง ๆ ของโรงเรียนมาก ทำให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความต้องการให้โรงเรียนจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ มากเช่นกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิทยา ขวัญทอง (2522 : 57-58) ที่ได้ศึกษาด้านองค์ประกอบของขวัญในด้านสวัสดิการ โดยแบ่งตามขนาดโรงเรียน คือโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก พบว่า ครูเกษียณที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับขวัญในด้านสวัสดิการในโรงเรียนแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรมในจังหวัดของเขตการศึกษา 1 ในเรื่องการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ หน่วยงานบังคับบัญชาควรมีการทำการวิจัยเพื่อสอบถามความต้องการของครูอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะให้ผู้รับบริการ ได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของครูผู้รับบริการมากที่สุด เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้ครูได้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ พบว่า

สวัสดิการที่รัฐจัดให้ ในสภาพที่เป็นอยู่จริง มีน้อยทุกด้าน สวัสดิการด้านสันตนาการมีน้อยที่สุดบริการที่น้อยมากคือ การจัดสวัสดิการภายนอกประเทศราคาถูกหรือผ่อนชำระ การจัดสวัสดิการภายในประเทศราคาถูกหรือผ่อนชำระ การจัดทัศนศึกษาสำหรับครูโดยหน่วยงานบังคับบัญชาเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย ซึ่งรัฐควรจัดสวัสดิการด้านนี้ หรือเอาใจใส่สวัสดิการด้านนี้เพิ่มมากขึ้น เช่น ผู้บริหารควรจัดทัศนศึกษาภายนอกและภายในประเทศ ราคาถูกหรือผ่อนชำระ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และการจัดทัศนศึกษาควรให้มีหน่วยงานบังคับบัญชาเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก เป็นต้น

ส่วนความคาดหวัง ครูช่างอุตสาหกรรมสวัสดิการที่รัฐจัดให้อยู่ในระดับมากทุกด้าน สวัสดิการที่ครูต้องการมากเป็นอันดับแรก คือสวัสดิการด้านสันตนาการและด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ

ด้านสหพันธนาการ บริการที่ครูต้องการมาก คือ การจัดงานยกย่องครูที่มีประวัติการทำงานดี มีความประพฤติ เป็นแบบอย่างที่ดี การประสานงานกับโรงแรมต่าง ๆ เพื่อลดค่าห้องพักให้สมาชิกในราคาถูกเป็นพิเศษ การ จัดทัศนศึกษาโดยหน่วยงานบังคับบัญชาเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย รัฐจึงควรสนับสนุน บริการสวัสดิการดังกล่าว โดยให้ใส่ให้เชิดชูเกียรติ พิมพ์ลงในวารสารครูสภา ปีละ 1 ครั้ง และประสานงานกับโรงแรมต่าง ๆ เพื่อลดค่า ห้องพักให้ครูในราคาถูกเป็นพิเศษทุกเทศกาล ส่วนสวัสดิการด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร บริการที่ครู ต้องการมาก คือ การจัดให้มีหนังสือ ตำราเอกสาร เพียงพอแก่ความต้องการของบุคลากร การจัดการอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ทางวิชาชีพ การจัดอบรมเพื่อสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ ดังนั้นรัฐ ควรให้ทุนสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการ เช่น การให้เงิน และการให้บริการด้านเอกสาร ซึ่งรัฐควรจัดงบประมาณไว้ในส่วนนี้ให้เพียงพอ เพื่อนำมาส่งเสริมและสนับสนุนในบริการดังกล่าว

สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ในสภาพที่เป็นอยู่จริงสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้น้อยทุกด้าน สวัสดิการ ที่น้อยที่สุดคือ ด้านเศรษฐกิจ บริการที่น้อย คือ การบริการเงินกู้แก่ข้าราชการครูที่เดือดร้อนโดยไม่เสียดอกเบี้ย การจัดหาหน่วยสินค้าแก่ครูโดยให้ผ่อนชำระในอัตราต่ำ โดยผู้บริหารโรงเรียนควรออกกฎระเบียบและข้อ กำหนดในการพิจารณาให้ชัดเจน และควรจัดบริการครูให้สามารถกู้ยืมเงินสวัสดิการ โดยเสียดอกเบี้ยต่ำกว่า เงินกู้ทั่ว ๆ ไป และประสานงานกับร้านค้าต่าง ๆ นำสินค้าที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบ อาชีพ มาจำหน่ายในราคาถูก

ส่วนความคาดหวัง ครูช่างอุตสาหกรรมต้องการสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้มากทุกด้าน สวัสดิการที่ โรงเรียนจัดให้ที่ครูช่างอุตสาหกรรมต้องการมากเป็นอันดับแรก ๆ คือ การจัดหาหนังสือ เอกสารคู่มือ เพื่อ ใช้ในการประกอบอ้างอิง ในการปฏิบัติงาน การจัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทางวิชาชีพครู การจัดอบรมเพื่อสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ และการจัดห้องพักครูผู้สอน ให้ได้รับความสะดวกสบายและ สะอาด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทางวิชาชีพครู และจัดอบรมเพื่อสนับสนุนให้ครู ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ เทอมละ 1 ครั้ง หรือ ปีละ 1-2 ครั้ง และจัดให้มี เครื่องอำนวยความสะดวก สบายในห้องพักครู เช่น ติดตั้งเครื่องปรับอากาศ โทรทัศน์ โทรศัพท์ เป็นต้น และจัดให้มีพนักงานทำความสะอาดห้องพักครูทุกวัน

ซึ่งผู้ที่รับผิดชอบในด้านสวัสดิการควรจัดสวัสดิการที่มีน้อยให้มากกว่านี้ และจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของครู ทั้งนี้ลำดับความต้องการสวัสดิการของครูในด้านต่าง ๆ อาจเปลี่ยนไปตาม สภาพการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งบริการสวัสดิการที่มีให้ควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นที่พอใจของผู้รับ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูในหมวดช่างอุตสาหกรรมมี ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายมากกว่าเดิม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ ระหว่างผู้บริหารที่มีส่วน เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการจัดสวัสดิการ กับครูผู้รับสวัสดิการ

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรค ในการให้บริการสวัสดิการของครูผู้รับบริการ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ก้านทิพย์ ชาติวงศ์. (2537). การศึกษาความต้องการสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดิolk. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2529) "ประโยชน์และบริการ" ในการบริหารงานบุคคล. รวบรวมโดยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- งานสวัสดิการ สำนักงานผู้อำนวยการ. (2540). สวัสดิการโรงเรียน ภ.ป.ร. ราชวิทยาลัยฯ. นครปฐม : งานสวัสดิการ สำนักงานผู้อำนวยการ.
- งานสวัสดิการ ฝ่ายธุรการ. (2540). ระเบียบโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ว่าด้วยการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการครู. นครปฐม : งานสวัสดิการ ฝ่ายธุรการ.
- เจลีเยว บุญภักดี และคณะ. (2531). รูปแบบการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : รายงานผลการวิจัยและพัฒนาตามโครงการเงินกู้ธนาคารโลกเพื่อการศึกษา ระยะที่ 6 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา.
- บุรี แก้วเล็ก. (2538). เอกสารประกอบการประชุมครูโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา. นครปฐม : ฝ่ายธุรการ.
- ประกาศ งามชมภู. (2531). ความพึงพอใจของสมาชิกคุรุสภาในจังหวัดอุดรธานีที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ประพัฒน์ จำปาไทย. (2530, สิงหาคม - กันยายน) "นักวิจัยยุค" วารสารวิจัยการศึกษา. 10(6) : 29
- ประยูร เทียมทะนง. (2538). การจัดสวัสดิการของสำนักคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ประทีป แสนปัญญา. (2534). ความพึงพอใจของสมาชิกคุรุสภาในจังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อการจัดสวัสดิการคุรุสภา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2534). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุตสาหกรรม. วิทยาลัยครูพระนคร.
- พรรณราย อ่ำประชา. (2537). ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- พิทยา ขวัญทอง. (2522). *ขวัญของครูเกษศรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลาง*. ปริญญาโท กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์. (2530). *พฤติกรรมองค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์.
- ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร. (2523). *ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา*. ปริญญาโท กศ.ม. (คณะครุศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ไพบูลย์ กลางประพันธ์. (2539). "บริหารระบบกลุ่มและแนวทางแก้ไข", *ข่าวครูไทย*. กุมภาพันธ์ 2539.
- ไพบูลย์ วิสัยจร. (2532). *ขวัญของครูในโรงเรียนราชบุรีในกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญศรี วายวานนท์ และ เลขา วิลไพจิตร. (2523). *รายงานการวิจัยเรื่องผลประโยชน์เกื้อกูลของ ข้าราชการและลูกจ้าง*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย กะทา. (2531). *ความคิดเห็นของสมาชิกคุรุสภาจังหวัดอุดรธานีต่อโครงสร้างและบทบาทคุรุสภา*. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- กัญญา สาธ. (2527). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- มิ่งศักดิ์ ยอดกลกิจ. (2521). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชบุรีในสังกัดกองทัพบก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (คณะครุศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- มนทพร ภูตระกูล. (2522). *การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สังคมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เมธี ปิณฑานนท์. (2529). *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2536). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : สำนักงานศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ลีวรรณ คูภูมิใจสกุล. (2532). *ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. ปริญญาโท กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2535). *การพัฒนาครู*. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- ยุคล ทองตัน. (2529). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. ปริญญาโท กศ.ม. (วิชาการอุดมศึกษา). สงขลา : บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- วนิดา วรณเจริญ. (2540). *สภาพปัจจุบันและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูประถมศึกษาของสังกัดโรงเรียนกรุงเทพมหานครในเขตคลองเตย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สังคมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- วิชาญ ทองมุข. (2539). การศึกษาสภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (คุรุศาสตร์อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2540). การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีนวล อัมฉาย. (2540). สภาพการเสริมสร้างขวัญครูช่างอุตสาหกรรมของหัวหน้าหมวดอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สงวน ช่างฉัตร. (2520). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารและวางแผนการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ ธรรมอุปการณ. (2540). "การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา", เอกสารประกอบการประชุม สัมมนาผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าหน่วยงาน. กรมสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2540.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2522ก). การบริหาร. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- . (2524). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : สมหมายการพิมพ์.
- สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. (2530). ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (ศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สิริลักษณ์ ศิริรัตน์. (2535). ความรู้ ความคิดเห็นและความต้องการของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกต่อสวัสดิการครูสภา . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุพล วงษ์สินธุ์. (2539). "การมัธยมศึกษาในอนาคต", เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาประกันคุณภาพ การศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุพล ปธานวนิช . (2528). ความต้องการของมนุษย์กับการจัดสวัสดิการแรงงาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุดาศิริ เองพูลธนา. (2526). คำบรรยายกฎหมายแรงงานและอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนัย เสี่ยมศักดิ์. (2528). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุธรรม ประทานทรัพย์. (2520). การศึกษาปัญหาซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับครูในจังหวัดใกล้เคียง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- สุวรรณา เอมประดิษฐ์. (2533). "การบริหารงานสวัสดิการ", *การบริหารการเงิน*. กรุงเทพฯ : กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา.
- เสนาะ ดิยาว. (2525). *การบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวนิต วิริยะศิริกุล. (2522). *การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนราษฎร์ ตั้งแต่ชั้นอนุบาล-ป.7 ที่เก็บค่าเล่าเรียนในอัตราสูงกับครูที่สอนในโรงเรียนราษฎร์ที่เก็บค่าเล่าเรียนในอัตราต่ำ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2519). *วิวัฒนาการของการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : แพร์พทยาอินเตอร์เนชั่นแนล.
- สำเร็จ นิลประดิษฐ์. (2532). "งานคุรุสภา", *เอกสารประกอบคำบรรยาย*. กรุงเทพฯ : คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สำนักงานนโยบายและแผนพัฒนาศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2538). *สรุปแนวโน้มการปฏิรูปการศึกษาและสังคม ใน นานาทัศนะเกี่ยวกับสังคม เศรษฐกิจ ประชากรและการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2525). "การสำรวจฐานะทางเศรษฐกิจของครู", *รายงานการวิจัย*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2532ก). *รายงานการวิจัยการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครู*. กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2532ข). *คุรุสภาของท่าน*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2530ค). *รายงานประจำปีของคุรุสภา 2530*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2540ง). *คุรุสภาเพื่อครู*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- โสภณ หาสิตะพันธ์. (2528). *สถานภาพและความพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ และสายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (วิชาการอุดมศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- หน่วยศึกษานิเทศก์. (2541). *ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ประจำปีการศึกษา 2540*. นครปฐม : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1.
- อภิชาติ เมฆบังวัน. (2540). *ปัญหาการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนวิชาอาชีพสาขาวิชาอุตสาหกรรม ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่*. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่ : ภาควิชาอาชีพศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ สิทธิไชยากุล. (2533). *ความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้สอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้น ของโรงเรียนสารพัดช่าง กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ก.อ.บ. (คุรุศาสตร์อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2527). *หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรนิตย์ ญาณศิริ. (2539). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (วิชาเอกอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู
เขตการศึกษา 9. ปริญญาโท กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย หิรัญโต. (2530). หลักการบริหารงานบุคคล . กรุงเทพฯ : พระพิชานา.
- อุษา ใจบุญ. (2533). การสำรวจปัญหาและความต้องการของครูการศึกษาพิเศษต่อการจัดการเรียน
การสอน และความบกพร่องทางสติปัญญา. รายงานฝึกภาคปฏิบัติ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เอกวิทย์ ณ ถลาง. (2530, กันยายน). "การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ", วารสารมิตรครู .
- อำนาจ แสงสว่าง. (2536). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and personality*. New York : Harper and Row .
- Applewhite, Phillip B. (1955). *Organizational and Behavior*. New York : Englewood
cliffs, Prentice-Hall.
- Aldag, R.J and A.P. Drief. (1981). *Managing Organizational Behavior*. Minnesota : West
Publishing .
- Blum, Milton L. and Jane C. Naylor. (1968). *Industrial Psychology*. New York : Harper & Row
Publisher.
- Bergeth, Robert L. (1971, June). "An Experimental Study of teacher Morale in Selected
School Districts of North Dakota," *Dissertation Abstracts*. 31 (12).
- Charence Huter Northcott. (1956). *Personnel Management principles and practice*.
New York : philosophical library.
- Cherrington, D.T. *The management of Human Resources*. 3d ed. Boston : A division of
Simon & Schuster, Inc.
- Chrueen Sherman. (1968). "Fringe Venefits," *Personnel Management*. South Western :
Publishing.
- Cronbach, Lee Joseph. (1990). *Essential of Phychological Testing*. 5 th ed.
New York : Harper and Row Publishers.
- Dale S. Beach. (1965). "Personel," *The Management of people at work*. New York :
the Macmillan Company.
- Davis, Keith. (1981). *Human Behavior at work : Organizational Bahavior*. New York : McGraw-
Hill Book.
- Dwivede R.S. (1982). *Management of Human Resource*. New Delhi : Oxford & IBM
Publishing.
- Ghiselli, Edwin E. and Brown, Charence W. (1965). *Personnel and Industrial Psychology*.
Second edition. New York : McGraw-Hill Book.
- Henry Msoray A. (1962). *Exploration in personality*. New York : Science Edition.
- Herzberg, Frederick, et al. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Son.

- Koontz, Harold and Curinl O. Donell. (1973). *Principle of Management*. New York : Mc Graw hill.
- Pigors, Paul and Charls A. Myers. (1935). *Personnel Administration : A Point of View and Method* , 3rd ed. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Luter, Hodgos H. (1963). *The Business Conscience*. Englewood cliffs, New Jersey : prentice-Hall.
- Likert , Rensis. (1967). *The Human Organization*. New York : McGraw-Hill Inc.
- Mcgreger, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Quitugua, Franklin Joseph. (1975, September). "An Investigation of Fanctors. Which Affect Teacher Satisfaction and tenure," *Dissertation Abstracts*, 36 : 1224-A.
- Robert, L. Barker. (1986). *The Social work Dictionary*. Silver Spring, Maryland : the National Association of social workers,Inc.
- Rethmeyer,Curtis Irvin. (1971, May) "Job Satisfaction of school District Maintenance Graftsmen,". *Dissertation Abstracts*. Vol.36.
- William B.Castetter. (1971). *The Personel Function In Education Administration*. London ; Collier-Macmillan, The Macmillan Ltd.
- Wiles, Kimball. (1967). *Supervision for Better schools*. New Jersey : Englewood cliffs,Prentice-Hall,Inc.
- Young, Betty J. (1988). *Teacher Job Satisfaction : A Study of the overall Job Satisfaction and work Facet Satisfaction of k-8 Teachers*. Thesis Ph.D. : University of California, Los Angeles.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง สภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1

คำชี้แจง งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างสภาพกับความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่าง
อุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1

ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุง และพัฒนาการจัดสวัสดิการของครู
ช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ยังรับราชการอยู่ให้มีขวัญและกำลังใจดีขึ้น
และมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างภาคภูมิใจต่อไป นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้ ยังใช้เพื่อวิจัยประกอบ
ปริญญานิพนธ์ สาขาอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรอีกด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
ช่วยตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง หรือตามความคิดเห็นของท่านทุกข้อ จากแบบสอบถามทั้งหมด 3
ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและลักษณะโรงเรียนของครูช่างอุตสาหกรรม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับสภาพและความคาดหวัง
ในด้านสวัสดิการ
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการสวัสดิการ

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นางสาวปณณวิทย์ ศรีระนำ
นิสิตปริญญาโท สาขาอุตสาหกรรมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง สภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม
ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1**

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพและลักษณะโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูช่างอุตสาหกรรม เกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการสวัสดิการ

ตอนที่ 1 สถานภาพและลักษณะโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับสถานภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. อายุ

- | | |
|-------------------|----------------|
| () ต่ำกว่า 30 ปี | () 41 - 50 ปี |
| () 31 - 40 ปี | () 51 - 60 ปี |

2. สถานภาพสมรส

- | | |
|---------|----------|
| () โสด | () สมรส |
|---------|----------|

3. ระดับการศึกษา

- | | |
|----------------------|---------------|
| () ต่ำกว่าปริญญาตรี | () ปริญญาตรี |
| () สูงกว่าปริญญาตรี | |

4. ตำแหน่งการปฏิบัติงาน

- | | |
|-----------------|---------------|
| () หัวหน้าหมวด | () ครูผู้สอน |
|-----------------|---------------|

5. ระดับขั้นเงินเดือน

- | | |
|--------------------|---------------|
| () ระดับ 1-3 | () ระดับ 4-6 |
| () ระดับ 7 ขึ้นไป | |

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

- | | |
|------------------|-----------------|
| () ต่ำกว่า 5 ปี | () 16 - 20 ปี |
| () 5 - 10 ปี | () 21 ปีขึ้นไป |
| () 11 - 15 ปี | |

7. รายได้

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| () ต่ำกว่า 10,000 บาท | () 10,001 - 15,000 บาท |
| () 15,001 ขึ้นไป | |

8. ขนาดโรงเรียน

- | | |
|---------------|--------------|
| () ขนาดพิเศษ | () ขนาดใหญ่ |
| () ขนาดกลาง | |

9. สังกัด

- | | |
|--------------------|-------------------------|
| () สังกัดส่วนกลาง | () สังกัดเขตการศึกษา 1 |
|--------------------|-------------------------|

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังของครูช่างอุตสาหกรรมในด้านสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสหภาพการ ด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ สวัสดิการที่รัฐจัดให้ และสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้

คำชี้แจง เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ขอให้คำจำกัดความ “สวัสดิการที่รัฐจัดให้” และ “สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้” ไว้ดังนี้

สวัสดิการที่รัฐจัดให้ หมายถึง สวัสดิการที่ทางราชการและครูสภาจัดให้ข้าราชการครูทั่วประเทศ
 สวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ หมายถึง สวัสดิการที่ผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาของตนจัดให้
 นอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้

ข้อความ ต่อไปนี้ เป็นสวัสดิการที่ราชการจัดให้แก่ครู และสวัสดิการที่ควรจะมี ขอให้ท่านพิจารณาว่า ในปัจจุบันมีการจัดสวัสดิการแต่ละข้อเพียงใดแล้วแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสภาพที่เป็นอยู่จริง และ ท่านมีความต้องการให้มีการจัดสวัสดิการแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคาดหวังของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าระดับคะแนนในช่องสภาพที่เป็นอยู่จริง

- คะแนน 1 หมายถึง การบริการสวัสดิการข้อนั้นมีน้อยมาก
- คะแนน 2 หมายถึง การบริการสวัสดิการข้อนั้นมีน้อย
- คะแนน 3 หมายถึง การบริการสวัสดิการข้อนั้นมีปานกลาง
- คะแนน 4 หมายถึง การบริการสวัสดิการข้อนั้นมีมาก
- คะแนน 5 หมายถึง การบริการสวัสดิการข้อนั้นมีมากที่สุด

ค่าระดับคะแนนในช่องความคาดหวัง

- คะแนน 1 หมายถึง การบริการสวัสดิการข้อนั้นต้องการน้อยมาก
- คะแนน 2 หมายถึง การบริการสวัสดิการข้อนั้นต้องการน้อย
- คะแนน 3 หมายถึง การบริการสวัสดิการข้อนั้นต้องการปานกลาง
- คะแนน 4 หมายถึง การบริการสวัสดิการข้อนั้นต้องการมาก
- คะแนน 5 หมายถึง การบริการสวัสดิการข้อนั้นต้องการมากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	สวัสดิการ	สภาพที่เป็นอยู่จริง					ความคาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	บริการที่พักอาศัยโดยไม่ต้องเสียค่าเช่า					✓	✓				

คำอธิบาย

1. บริการที่พักอาศัยโดยไม่ต้องเสียค่าเช่า

ในช่องสภาพปัจจุบัน ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ที่เลข 1

แสดงว่า ปัจจุบันมีการบริการที่พักอาศัยโดยไม่ต้องเสียค่าเช่าเล็กน้อย

ในช่องความคาดหวัง ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ที่เลข 5

แสดงว่า ท่านต้องการเงินบริการที่พักอาศัยโดยไม่ต้องเสียค่าเช่ามากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการสวัสดิการ

คำชี้แจง โปรดเขียนความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการสวัสดิการ

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5644
ที่.....ทม 1007/4151.....วันที่ ๒4 สิงหาคม 2541
เรื่อง.....ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

ด้วย นางสาวบัณฑิตวิทย์ ศรีระนา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรมในจังหวัดของเขตการศึกษา 1" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ คือ

อาจารย์ไพรัช วงศ์ยุทธไกร

ประธาน

อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยขอเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สลโรจน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต 5644
ที่.....ทม 1007/ 3153.....วันที่.....๒๔ สิงหาคม 2541
เรื่อง.....ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มศว บางเขน

ด้วย นางสาวปณณวิษุทธิ์ ศรีระนา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรมในจังหวัดของเขตการศึกษา 1" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ คือ

อาจารย์ไพรัช วงศ์ยุทธไกร

ประธาน

อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยขอเชิญ รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง และ อาจารย์สุจิตต์ รักษ์เผ่า

เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องหมายการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1007/ 3152



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๔ สิงหาคม 2541

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระนคร

ด้วย นางสาวบัณฑิตวิทย์ ศรีระนา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรมในจังหวัดของเขตการศึกษา 1" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ คือ

อาจารย์ไพรัช วงศ์ยุทธไกร

ประธาน

อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยขอเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัยวรรณ สุวคันชกุล และ อาจารย์วีระ กุหลาบ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ 3240



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ ตุลาคม 2541

เรื่อง ขออนหนังสือราชการอนุญาตให้ครูช่างอุตสาหกรรมตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัดนครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

เนื่องจาก นางสาวบัณฑิตวิทย์ ศรีระนา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ คือ

ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร

ประธาน

อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยเรียนมาเพื่อขออนหนังสือราชการอำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือจากวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยขออนุญาตให้ครูช่างอุตสาหกรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนตุลาคม 2541 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรสาร/โทร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ ๖๖๘๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

| ตุลาคม 2541

เรื่อง ขออนุญาตให้ครูช่างอุตสาหกรรมตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัดนนทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

เนื่องจาก นางสาวบัณฑิตวิทย์ ศรีระนา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ คือ

ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร

ประธาน

อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยเรียนมาเพื่อขออนุญาตอำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือจากวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยขออนุญาตให้ครูช่างอุตสาหกรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนตุลาคม 2541 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรสาร/โทร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ ๒๕๔๑



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ ตุลาคม 2541

เรื่อง ขออนุญาตให้ครูช่างอุตสาหกรรมตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

เนื่องจาก นางสาวบัณฑิตวิทย์ ศรีระนา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ คือ

ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร

ประธาน

อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยเรียนมาเพื่อขออนุญาตอำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือจากวิทยาลัยในสังกัดสามัญศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยขออนุญาตให้ครูช่างอุตสาหกรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนตุลาคม 2541 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรสาร/โทร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ ๑๖๕๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

ตุลาคม 2541

เรื่อง ขออนุญาตให้ครูช่างอุตสาหกรรมตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัดปทุมธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

เนื่องจาก นางสาวบัณฑิตวิทย์ ศรีระนา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ คือ

ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร

ประธาน

อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยเรียนมาเพื่อขออนุญาตอำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือจากวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานศึกษาจังหวัดปทุมธานี โดยขออนุญาตให้ครูช่างอุตสาหกรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนตุลาคม 2541 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรสาร/โทร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ 3186



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1 ตุลาคม 2541

เรื่อง ขออนุญาตให้ครูช่างอุตสาหกรรมตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

เนื่องจาก นางสาวบัณฑิตวิทย์ ศรีระนา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ คือ

ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร

ประธาน

อาจารย์เจษฎา หิรัญกาญจน์

กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยเรียนมาเพื่อขออนุญาตอำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือจากวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยขออนุญาตให้ครูช่างอุตสาหกรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนตุลาคม 2541 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรสาร/โทร. 258-4119

ภาคผนวก ค

รายชื่อโรงเรียนของประชากรและแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน
จำแนกตามจังหวัดของเขตการศึกษา 1

ตาราง 67 แสดงจำนวนประชากรและแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับกลับคืน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ และ ขนาดกลาง ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ประชากร	เก็บแบบ สอบถามได้	หมายเหตุ
สังกัดเขตการศึกษา 1					
จังหวัดนครปฐม					
1	พระปฐมวิทยาลัย	พิเศษ	6	6	
2	ราชินีบูรณะ	พิเศษ	-	-	ไม่เปิดสอนวิชาช่าง
3	วัดห้วยจรเข้วิทยาคม	ใหญ่	6	6	อุตสาหกรรม
4	สิรินธรราชวิทยาลัย	ใหญ่	2	2	
5	ศรีวิชัยวิทยา	พิเศษ	4	4	
6	สระกระเทียมวิทยาคม"สังวรเจษฎ์ ประชาคมอุปถัมภ์"	กลาง	3	3	
7	โพรงมะเดื่อวิทยาคม	กลาง	1	1	
8	กำแพงแสนวิทยา	ใหญ่	3	3	
9	มัธยมฐานบินกำแพงแสน	ใหญ่	3	3	
10	บางเลนวิทยา	กลาง	3	3	
11	คงทองวิทยา	กลาง	2	1	ย้าย 1 คน
12	ภัทรญาณวิทยา	กลาง	4	4	
13	แหลมบัววิทยา	กลาง	2	1	ย้าย 1 คน
14	สามพรานวิทยา	กลาง	2	2	
15	วัดไร่ขิงวิทยา	พิเศษ	3	3	
จังหวัดนนทบุรี					
16	รัตนธิเบศร์	ใหญ่	6	4	ย้าย 2 คน
17	วัดเขมาภิไศราราม	พิเศษ	16	10	ย้ายและเกษียณ
18	สตรีนนทบุรี	พิเศษ	8	8	อายุราชการ 6 คน
19	ศรีบุญญานันท์	พิเศษ	4	4	
20	นนทบุรีวิทยาคม	ใหญ่	3	3	
21	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการบางใหญ่	ใหญ่	4	4	
22	ไทรน้อย	กลาง	3	3	
23	บางกรวย	กลาง	1	1	
24	เทพศิรินทร์นนทบุรี	กลาง	2	2	
25	บางบัวทอง	พิเศษ	4	4	
26	ปากเกร็ด	พิเศษ	8	8	
27	โพธิ์นิมิตวิทยาคม	กลาง	4	4	
28	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้านนทบุรี	กลาง	2	2	

ตาราง 67 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ประชากร	เก็บแบบ สอบถามได้	หมายเหตุ
จังหวัดปทุมธานี					
29	ปทุมวิไล	ใหญ่	4	4	
30	คณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	พิเศษ	-	-	ไม่เปิดสอนวิชา
31	ปทุมธานี"นันทมนิบำรุง"	กลาง	3	3	ช่างอุตสาหกรรม
32	ธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม	พิเศษ	5	5	
33	มัธยมวัดหัตถสารเกษตร	กลาง	1	1	
34	ธัญรัตน์	พิเศษ	4	4	
35	ธัญบุรี	พิเศษ	5	5	
36	สายปัญญารังสิต	กลาง	-	-	ไม่เปิดสอนวิชาช่าง
37	บัวแก้วเกษตร	กลาง	-	-	ไม่เปิดสอนวิชาช่าง
38	ลำลูกกา	กลาง	2	2	
39	เทพศิรินทร์คลองสิบสามปทุมธานี	กลาง	-	-	ไม่เปิดสอนวิชาช่าง
40	หนองเสือวิทยาคม	กลาง	2	2	อุตสาหกรรม
จังหวัดสมุทรปราการ					
41	สมุทรปราการ	พิเศษ	8	8	
42	สตรีสมุทรปราการ	พิเศษ	-	-	ไม่เปิดสอนวิชาช่าง
43	มัธยมด่านสำโรง	ใหญ่	3	3	อุตสาหกรรม
44	บางเมืองเขื่อนฟองอนุสรณ์	ใหญ่	5	5	
45	หาดอมราลัยเกษณวิทยา	กลาง	3	3	
46	บางบ่อวิทยาคม	ใหญ่	6	6	
47	หลวงพ่อบ้านคลองด่านอนุสรณ์	กลาง	1	1	
48	บางพลีราษฎร์บำรุง	พิเศษ	5	5	
49	บางแก้วประชาสรรค์	กลาง	2	2	
50	สมุทรพิทยาคม	กลาง	1	1	
51	วัดทรงธรรม	พิเศษ	4	4	
52	วิสุทธิกษัตริ	ใหญ่	-	-	ไม่เปิดสอนวิชาช่าง
53	บางหัวเสือบุญแจ่มเนียมนิล	กลาง	1	1	อุตสาหกรรม
54	ป้อมนาคราชสวาทยานนท์	ใหญ่	5	5	
จังหวัดสมุทรสาคร					
55	สมุทรสาครวิทยาลัย	ใหญ่	6	6	
56	สมุทรสาครบูรณะ	ใหญ่	-	-	ไม่เปิดสอนวิชาช่าง
57	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนคริน	กลาง			อุตสาหกรรม
	สมุทรสาคร		2	2	

ตาราง 67 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ประชากร	เก็บแบบ สอบถามได้	หมายเหตุ
58	สมุทรสาครวุฒิชัย	กลาง	3	3	
59	พันท้ายนรสิงห์วิทยา	กลาง	1	1	
60	กระทุ่มแบน"วิเศษสมุทคุณ"	ใหญ่	1	1	
61	อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์	กลาง	4	3	เสียชีวิต 1 คน
62	วัดธรรมจริยาภิรมย์	กลาง	5	5	
63	วัดหลักสี่พัฒนาราษฎร์อุปถัมภ์	กลาง	1	1	
<u>สังกัดส่วนกลางในจังหวัดของเขต</u>					
<u>การศึกษา 1</u>					
64	ภ.ป.ร.ราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ (นครปฐม)	กลาง	1	1	
65	กาญจนภิเษกวิทยาลัยนครปฐม(พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม)	กลาง	-	-	ไม่เปิดสอนวิชาช่าง อุตสาหกรรม
66	มหิตลวิทยาลัยนุสรณ์ (นครปฐม)	กลาง	-	-	ไม่เปิดสอนวิชาช่าง
67	รัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศศาลายา (นครปฐม)	กลาง	2	2	อุตสาหกรรม
68	เบญจมราชานุสรณ์ (นนทบุรี)	พิเศษ	4	4	
69	สวนกุหลาบวิทยาลัยนนทบุรี	พิเศษ	6	6	
70	นวมินราชินูทิศ เขาวัง นนทบุรี	ใหญ่	13	12	ลาศึกษาต่อ 1 คน
71	นวมินราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี	ใหญ่	-	-	ไม่เปิดสอนวิชาช่าง อุตสาหกรรม
72	สวนกุหลาบวิทยาลัยรังสิต	ใหญ่	3	3	
73	นวมินราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยสมุทรปราการ	ใหญ่	1	1	
74	นวมินราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ (สมุทรปราการ)	กลาง	1	1	
75	ราชวินิตบางแก้ว (สมุทรปราการ)	พิเศษ	6	6	
76	พลเจริญวิทยาคม (สมุทรปราการ)	กลาง	2	2	
77	ราชประชาสมาสัยฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษกในพระบรมราชูปถัมภ์ (สมุทรปราการ)	ใหญ่	6	6	
รวม			249	235	คิดเป็นร้อยละ 94.37

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม

- | | |
|--|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสม | อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษา
และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโถงสูง | อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน |
| 3. อาจารย์สุจิตต์ รักษ์เฝ้า | อาจารย์ ประจำ ภาควิชาการวัดผลและวิจัย
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัยวรรณ สุวคันทรกุล | อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและ
วิศวกรรมศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร |
| 5. อาจารย์วีระ กุหลาบ | อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและ
วิศวกรรมศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร |

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวบัณฑิตวิชญ์ ศรีระนำ
เกิด	22 เมษายน 2512
สถานที่เกิด	อำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านพักครูโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ต.ไร่ขิง อ.สามพราน จ.นครปฐม 73210
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	อาจารย์ 1 ระดับ 4 หมวดวิชาการงานและอาชีพ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ต. ไร่ขิง อ.สามพราน จ.นครปฐม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2527	มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 (ม.3) โรงเรียนมัธยมสุโขทัย จ.นครราชสีมา
พ.ศ. 2530	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จ.นครราชสีมา
พ.ศ. 2532	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แผนกช่างไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จ. นครราชสีมา
พ.ศ. 2536	ปริญญาตรี (วท.บ) คณะวิทยาศาสตร์ สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จ.ปทุมธานี
พ.ศ. 2542	ปริญญาโท (กศ.ม) คณะศึกษาศาสตร์ สาขาอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร