

ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู
ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู
จังหวัดกาญจนบุรี

บทคัดย่อ
ของ
วีระพันธ์ สุขพานิช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2548

S. 23097B

วีระพันธ์ สุขพานิช. (2548). ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์.

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรีโดยรวม และเป็นรายด้านใน 3 ด้าน คือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 275 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน คือโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรี มีความเห็นด้วยต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูใน 3 ด้านคือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และขนาดโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูเพศชายมีความเห็นด้วยต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านมากกว่าข้าราชการครูเพศหญิง

2.2 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความเห็นด้วยต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ยกเว้น

ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความเห็นด้วยมากกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

2.3 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู และด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความเห็นด้วยมากกว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน ไม่พบความแตกต่าง

2.4 ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครูและด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีรายได้ 15,001-20,000 บาท และมีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป มีความเห็นด้วยมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ส่วนด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ ไม่พบความแตกต่าง

2.5 ข้าราชการครูที่สังกัดขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาครูทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูเห็นว่าปัญหาในการรวมกลุ่มของข้าราชการครู คือ ข้าราชการครูส่วนมากไม่ทำกิจกรรมกลุ่มอย่างจริงจัง ควรแก้ปัญหาด้วยการให้หน่วยงานต้นสังกัดและส่วนราชการระดับกระทรวงให้การสนับสนุนข้าราชการครูทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ปัญหาด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ คือ หน่วยงานระดับกระทรวงไม่เข้าใจสภาพปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูในพื้นที่ ควรแก้ปัญหาด้วยการส่งเจ้าหน้าที่ไปศึกษาข้อมูลเชิงลึกในพื้นที่แต่ละพื้นที่ และปัญหาด้านการให้บริการของธนาคารออมสินคือ หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมยุ่งยาก ไม่ยืดหยุ่น และพนักงานบางคนไม่มีความรู้เกี่ยวกับโครงการ ควรแก้ปัญหาด้วยการปรับหลักเกณฑ์ให้มีความยืดหยุ่นและอบรมพนักงานให้มีความรู้เกี่ยวกับโครงการเพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการ

THE OPINIONS OF TEACHERS JOINING THE TEACHERS' LIFE DEVELOPMENT
PROJECT TOWARD ITS OPERATIONS
IN KANCHANABURI PROVINCE

AN ABSTRACT
BY
VEERAPHAN SUKKAPANICH

Presented in partial fulfillment of requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakarinwirot University

MAY 2005

Veerapan Sukkapanich. (2005). *The Opinions of Teachers Joining the Teachers' Life Development Project toward Its Operations in Kanchanaburi Province*. Master's Project. M.Ed. (Educational Administration) Bangkok: Graduate School Srinakharinwirot University. Project Advisor: Lect. Supepun Phatanapanit.

This research investigates attitude of government teachers from Kanchanaburi province who participated in the "Teachers' Life Development Project." It focuses three aspects; namely, group building among teachers, implementation by the Ministry of Education, and service by the Saving Bank. Major variables for this research are sex, age, level of education, income, and school size. Sampling of this study was 275 government teachers who participated in the project. Sampling Method of this research is stratified sampling, by identifying schools to 3 sizes (Large, Medium, and small). The instrument for this study was questionnaire consists of 45 items of 5-point rating scale. Cronbach's alpha of the instrument was 0.93. Statistical analyses for this study were mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA (using Scheffe's post-hoc test). The results indicated that:

1. Most participants in the "Project for Teacher Life Development" showed high level of appreciation towards the project
2. The comparison among teachers regarding group-building among teachers, implementation by the Ministry of Education, and services by Saving Bank by using different variables of the participants confirms that
 - 2.1 There were statistical significant differences among male and female teachers (at .05 level). Male teachers are more satisfied with the project than female.
 - 2.2 Teachers from different groups of age differed significantly (at .05 level) in every aspect. Teachers of age 31-40 years and over 41 years shows higher level of agreement with the project than those of under 31 years. However, teachers of age below 31 years show higher level of agreement on service by the Saving Bank than those over 41 years.
 - 2.3 Teachers of various levels of education did not differ significantly in implementation of the project, and service by the Saving Bank. However teacher who have lower level of education (below undergraduate study) and postgraduate level tend to have a higher level of agreement than those with degree in group-building among teachers, and implementation by the Ministry of Education.

2.4 Teachers who had different levels of income did not differ significantly in project planning, monitoring, and evaluation. Regarding group building among teachers, and service by the Saving Bank, there was a statistical significance among teachers who earned between 10,001-20,000 Bahts a month and those who earned less than 10,000 Baht, 15,001-20,000 Baht, and over 20,000 Baht.

2.5 There was statistical significance among teachers from different school sizes. Teachers from the large school showed higher level of agreement in every aspect of the project than those from small and medium sized school.

3. Problems and suggestions made by participants were the fact that most teachers did not work together seriously. It was suggested that Ministry of Education should encourage them to work together. In terms of the implementation by the Ministry of Education, teachers indicated that the Ministry did not have a true understanding of teacher's debt problems. It was suggested that the Ministry of Education should send their staffs to the local area in order to gain substantial understanding of the problems. Problems stemming from the Saving Bank were complication, inflexibility in criteria for loan, lacking of knowledge of their staffs. It was suggested that the Bank should provide more training to improve their service quality.

ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู
ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู
จังหวัดกาญจนบุรี

สารนิพนธ์
ของ
วีระพันธ์ สุขพานิช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีจากความกรุณาของ อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ กรรมการสอบเค้าโครงสารนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำในการจัดทำเค้าโครงสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งต่อผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ กรรมการในการสอบปากเปล่า ที่ได้ให้คำชี้แนะในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยซาบซึ้งในพระคุณ และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ในการพัฒนาเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มทดลองที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านของภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณอาจารย์เฉลิมชัย พันทวีศักดิ์ อาจารย์นิพนธ์ เบญจกุล อาจารย์พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์ และเพื่อนๆ รุ่น 13 ทุกคน ที่เป็นกำลังใจให้จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้ลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตา บุษาคเน่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน และเพื่อนร่วมงานทุกคน

วีระพันธ์ สุขพานิช

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
คุณลักษณะของโครงการ.....	11
โครงการพัฒนาชีวิตครู.....	14
การดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู.....	16
แนวคิดและความหมายของความคิดเห็น.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	39
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	69
วิธีดำเนินการวิจัย.....	69
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
การอภิปรายผล.....	72
ข้อเสนอแนะ.....	75
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	84
ภาคผนวก ก. หลักเกณฑ์ของโครงการพัฒนาชีวิตครูตามบันทึกข้อตกลง เพื่อการแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูตามโครงการพัฒนาชีวิตครู ระหว่างกระทรวงศึกษาธิการกับธนาคารออมสิน.....	85
ภาคผนวก ข. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	92
ภาคผนวก ค. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	94
ภาคผนวก ง. ประวัติย่อผู้วิจัย.....	102

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี.....	39
2	จำนวนและคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา.....	44
3	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนา ชีวิตครูโดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน.....	46
4	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครูเป็นรายข้อ.....	47
5	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายข้อ.....	49
6	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน เป็นรายข้อ.....	51
7	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	53
8	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	54
9	ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	55
10	ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครูจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	55

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ จำแนก ตามอายุ เป็นรายคู่.....	56
12 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	56
13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	57
14 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่.....	58
15 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่.....	58
16 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการวางแผน ติดตามประเมินผลโครงการ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา เป็นรายคู่.....	59
17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อ การดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้.....	60
18 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วม โครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม จำแนกตามรายได้.....	61

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู จำแนกตามรายได้	62
20 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน จำแนกตามรายได้	63
21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	64
22 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	65
23 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน	65
24 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน.....	66
25 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน.....	66

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบความคิดในการวิจัย

9

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

วิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ในระยะที่ 9 ของกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขพึ่งพาตนเองได้ มีจิตสำนึกในความเป็นไทย มีศาสนาธรรม และวัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างประชาคมไทยและประชาคมโลกให้มีความสุข สร้างสังคมความรู้ สังคมคุณภาพ สังคมคุณธรรม สังคมสมานฉันท์ และเอื้ออาทรบนพื้นฐานภูมิปัญญาไทยและสากลอันนำไปสู่ระบบเศรษฐกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 3) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับแก้ไขปรับปรุง พ.ศ.2545 ที่ได้กำหนดจุดมุ่งหมายที่เป็นอุดมการณ์ของการศึกษา หรือปรัชญาการศึกษาที่สำคัญว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 5)

การพัฒนาคุณภาพของคน จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของการวางรากฐานการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งช่วยยกระดับขีดความสามารถของประเทศ ในการสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงของเศรษฐกิจกับนานาชาติ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของคนให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีขีดความสามารถสูง และสามารถนำประเทศไปสู่ความก้าวหน้าและมั่นคงได้ คือการศึกษา เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาคนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ครูจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของเด็กทั้งในด้านคุณธรรม สุนทรียภาพ บุคลิกลักษณะ และนิสัยใจคอ ความสามารถใฝ่รู้และเรียนรู้ ครูมิได้มีความหมายต่อเด็กเพียงเรื่องการเรียนการสอนเท่านั้น บุคลิกภาพและพฤติกรรมของครูจะเป็นแบบอย่างที่มีผลถึงในจิตสำนึกของเด็กที่จะซึมซับและสะสมไปตลอดชีวิต (ธนาคารกสิกรไทย. 2539 : 30) ในทำนองเดียวกันประชากรที่มีคุณภาพของประเทศเกิดจากการได้รับการอบรมสั่งสอนที่ดี บ่มเพาะความมีคุณภาพจากคนในครอบครัว และครูในสถาบันการศึกษามาตั้งแต่เยาว์วัย โดยเฉพาะครู ถือเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญเทียบเท่ากับพ่อแม่ เพราะทำหน้าที่เป็นต้นแบบของเยาวชน ทั้งด้านการให้ความรู้ วิทยาการ ความฉลาดทางอารมณ์และจิตใจ บุคลิกภาพ ตลอดจนความประพฤติ กล่าวได้ว่าครูที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมสามารถเป็นต้นแบบชีวิตที่ดีของเยาวชนเพื่อให้เติบโตเป็นประชากรที่มีคุณภาพของประเทศ แต่จากสภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้อาชีพครูได้รับผลกระทบไม่ต่างจากอาชีพอื่น ครูหลายแสนคนต้องเผชิญกับภาระหนี้สินและปัญหาทางการเงินที่รุมเร้ามากขึ้นจนส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการสอนได้ไม่ดีเท่าที่ควร และเยาวชนคือผู้ที่รับผลกระทบนั้น (ธนาการอมสิน. 2544 :63)

จากสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำที่ผ่านมา ทำให้ประชาชนทุกสาขาอาชีพได้รับผลกระทบ มีหนี้สินเพิ่มขึ้น ประสบปัญหาความยากจน ข้าราชการครูซึ่งมีรายได้น้อยอยู่แล้วจึงต้องดิ้นรนหารายได้เสริมเพื่อความอยู่รอด ทำให้เกียรติภูมิของอาชีพครูตกต่ำลง เนื่องจากครูที่มีปัญหาการเงินต้องช่วยตัวเองโดยการประกอบอาชีพเสริมอย่างอื่น ถึงแม้จะเป็นส่วนน้อยแต่ก็มีผลกระทบต่อภาพพจน์ของครู วิกฤตจากมุมมองของสังคมที่มีต่ออาชีพครู ทั้งในด้านศรัทธาในอาชีพครู ศักดิ์ศรีของอาชีพครู และความนิยมเข้ารับราชการครู (รุ่ง แก้วแดง. 2541 : 218 – 219)

ปัญหาความยากจนได้กลายเป็นปัญหาในเชิงระบบและโครงสร้างระดับชาติที่สั่งสมมานานในสังคมไทย จนเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความยั่งยืนของการพัฒนาประเทศ แม้ว่าภาครัฐจะให้ความสนใจในการแก้ไขปัญหาคความยากจนมาโดยตลอด แต่ยังไม่สามารถแก้ไขให้บรรลุผลที่จริงจัง ขณะที่สภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ได้ส่งผลให้ปัญหาความยากจนมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น ปัญหาความยากจนจึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นองค์รวมที่เชื่อมโยงมิติต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ดังนั้น แผนพัฒนาฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) จึงได้กำหนดให้การแก้ไขปัญหาคความยากจนของประเทศเป็นปัญหาเร่งด่วนของชาติ ที่จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องเร่งดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตลอดระยะเวลา 5 ปีของแผน โดยให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาคความยากจนอย่างเป็นระบบด้วยการกระจายโอกาสให้คนจนสามารถเข้าถึงบริการของรัฐ มีการพัฒนาศักยภาพคนจนให้สามารถก่อสร้างตัวและพึ่งตนเองได้มากขึ้นควบคู่ไปกับการปรับปรุงระบบบริหารจัดการภาครัฐ ปรับกฎระเบียบต่างๆ ให้เอื้อต่อคนจนให้ได้รับโอกาส สิทธิ และความเป็นธรรมอย่างทัดเทียมกับกลุ่มอื่นในสังคม (“เปิดสถานการณ์ความยากจนก่อนโหมโรงแปลงสินทรัพย์เป็นทุน”. 2547 : 2)

กระทรวงศึกษาธิการ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับแก้ไขปรับปรุง พ.ศ.2545 และตามนโยบายของรัฐบาลให้เป็นรูปธรรม ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับการปฏิรูประบบครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอันดับแรก การปฏิรูประบบครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากการจัดระบบการผลิตครู การพัฒนาครูให้มีคุณภาพแล้ว การดูแลสวัสดิการความเป็นอยู่ของครู ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดี เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นเรื่องที่กระทรวงศึกษาธิการได้ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนใจเป็นอย่างมาก (ปองพล อติเรกสาร. 2546 : 4)

จากการสำรวจข้อมูลข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ.2542 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2543 : 1) พบว่า จำนวนข้าราชการครูที่เป็นหนี้ มีจำนวน 378,058 คน คิดเป็นร้อยละ 75.80 ของ ข้าราชการครูทั้งหมด มีจำนวนหนี้รวมทั้งสิ้น 101,640,773,290 บาท จากสภาพหนี้สินของข้าราชการครูดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงการขาด

ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของครู จึงส่งผลให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้สภาพการปฏิบัติงานการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ มีผลต่อเนื่องถึงคุณภาพของการศึกษาลดลง คุณภาพของคนซึ่งจะเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศก็เสื่อมถอยลงไปด้วย

ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายที่จะแก้ไขปัญหานี้สินข้าราชการครู โดยได้ประสานงานกับรัฐบาลเพื่อของบประมาณสนับสนุนมาแก้ไขปัญหานี้สินของข้าราชการครู โดยในปี พ.ศ.2540 ได้รับการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลเป็นเงิน 500 ล้านบาท และในปี พ.ศ.2541 รัฐบาลได้จัดสรรเพิ่มเติมให้อีก 100 ล้านบาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 600 ล้านบาท แต่งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลดังกล่าวไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหานี้สินครูได้อย่างเบ็ดเสร็จ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2545 : 1) ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงาน ก.ค. จึงได้หาแนวทางอื่นเพื่อช่วยเหลือ โดยขอความร่วมมือไปยังสถาบันการเงินต่างๆ และปรากฏว่าธนาคารออมสินได้เข้ามาร่วมช่วยเหลือ โดยได้ลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและธนาคารออมสิน เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2542 เพื่อแก้ไขปัญหานี้สินข้าราชการครูตามโครงการพัฒนาชีวิตครู โดยมีการดำเนินงานลักษณะไตรภาคี ประกอบด้วย กลุ่มเครือข่ายข้าราชการครูที่เดือดร้อน กระทรวงศึกษาธิการ และธนาคารออมสิน โครงการพัฒนาชีวิตครู มีเจตนารมณ์ร่วมกันแก้ไขปัญหานี้สินข้าราชการครู ตลอดจนมุ่งเน้นในการส่งเสริมและพัฒนาชีวิตครู โดยใช้กระบวนการกลุ่ม และธนาคารออมสินจะพิจารณาการให้สินเชื่ออย่างสร้างสรรค์

จากที่เริ่มต้นดำเนินการนำร่องใน 4 จังหวัด ปัจจุบันได้ขยายโครงการไปถึง 74 จังหวัด และได้ขยายความช่วยเหลือไปยังกลุ่มบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำสังกัดกระทรวงศึกษาธิการด้วย ปัจจุบันมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการแล้วจำนวน 84,934 คน ได้รับอนุมัติให้กู้ยืมไปแล้วเป็นเงินทั้งสิ้น 36,514 ล้านบาท (ธนาคารออมสิน. 2546) จะเห็นได้ว่ามีข้าราชการครูเข้าร่วมโครงการยังไม่มากนัก คิดเป็นร้อยละ 22 ของข้าราชการครูที่เป็นหนี้ทั้งหมดเท่านั้น สาเหตุที่ข้าราชการครูเข้าร่วมโครงการน้อยอาจเนื่องมาจากตัวข้าราชการครูเองยังมองไม่เห็นความสำคัญของโครงการ หรือเกิดจากกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายไม่ชัดเจนขาดการประชาสัมพันธ์ หรือเกิดจากการดำเนินงานของธนาคารออมสิน จากการติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูใน 4 ภูมิภาค ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการคือ ข้าราชการครูไม่เข้าใจหลักเกณฑ์หรือเจตนารมณ์ของโครงการ ครูบางส่วนไม่ได้พัฒนาอย่างที่ต้องการ มุ่งที่จะกู้เงินอย่างเดียว ไม่ทำกิจกรรมกลุ่มหรือทำแต่ไม่จริงจังและต่อเนื่อง ทำให้กลุ่มขาดความเข้มแข็ง บางจังหวัดพบว่าผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูไม่ให้การสนับสนุนโครงการเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังพบว่า การปฏิบัติงานของธนาคารออมสินแต่ละสาขาไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น การประเมินหลักทรัพย์ การตรวจสอบหลักประกัน การวิเคราะห์ลูกหนี้ การอนุมัติวงเงินกู้ และบางแห่งปฏิบัติงานล่าช้า

รวมทั้งเกิดความขัดข้อง ความไม่เข้าใจในเรื่องการคิดอัตราดอกเบี้ยประกันที่ค่อนข้างสูง กรมธรรม์และใบเสร็จรับเงิน เพื่อไปหักลดหย่อนภาษีเป็นต้น (ศิริพร กิจเกื้อกูล. 2546 : 21-23)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู มีความเห็นว่าโครงการพัฒนาชีวิตครูมีประโยชน์กับข้าราชการครูสามารถแก้ไขปัญหาหนี้สินให้ข้าราชการครูทั้งระยะเร่งด่วนและระยะยาวได้อย่างเบ็ดเสร็จ อีกทั้งช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของครูให้ดีขึ้น ดังนั้นจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู เพื่อจะได้นำข้อคิดเห็นของข้าราชการครูเสนอผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการให้เกิดประโยชน์กับข้าราชการครูตามเจตนารมณ์อย่างแท้จริง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูใน 3 ด้านคือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูใน 3 ด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู ตลอดจนปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลดังกล่าวเสนอผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับข้าราชการครูตามเจตนารมณ์ของโครงการต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูใน 3 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู

1.2 ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ

1.3 ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งเป็นจังหวัดนำร่องของโครงการ จำนวน 960 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวนข้าราชการครูเป็นกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 274 คน การสุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน คือโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จำนวน 275 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล จำแนกได้ดังนี้

3.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 31 ปี
- 2) 31 – 40 ปี
- 3) 41 ปีขึ้นไป

3.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.4 รายได้

- 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 2) 10,000 – 15,000 บาท
- 3) 15,001 – 20,000 บาท
- 4) 20,001 บาทขึ้นไป

3.1.5 ขนาดโรงเรียน

- 1) โรงเรียนขนาดใหญ่
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง
- 3) โรงเรียนขนาดเล็ก

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูใน 3 ด้าน คือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครูด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายหรือข้อความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. โครงการ หมายถึง โครงการพัฒนาชีวิตครูที่กระทรวงศึกษาธิการและธนาคารออมสินได้ร่วมกันดำเนินการโดยได้ลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกัน เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2542

2. การดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู หมายถึง การที่ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการมีการรวมกลุ่มกันเพื่อทำกิจกรรมพัฒนาและออมทรัพย์เพื่อเป็นกองทุนสำรองภายในกลุ่ม กระทรวงศึกษาธิการมีการวางแผนติดตามประเมินผลโครงการและส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการครูในโครงการ และธนาคารออมสินดำเนินการให้บริการแก่ข้าราชการครูในโครงการอย่างมีคุณภาพ

2.1 การรวมกลุ่มของข้าราชการครู หมายถึง การที่ข้าราชการครูในสังกัดส่วนราชการเดียวกันมีการรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มด้วยความสมัครใจ กลุ่มย่อยมีสมาชิกตั้งแต่ 5-10 คน และกลุ่มย่อยหลายๆ กลุ่มในอำเภอเดียวกันต้องรวมตัวกันเป็นระบบเครือข่ายเรียกว่ากลุ่มใหญ่ ซึ่งมีสมาชิกตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป โดยสมาชิกทุกคนต้องร่วมทำกิจกรรมพัฒนาเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาหนี้สินของตนเอง และกลุ่มแต่ละระดับจะต้องมีคณะกรรมการบริหารกลุ่ม มีระเบียบข้อบังคับ และจัดทำรายชื่อทะเบียนประวัติของสมาชิก มีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายและบัญชีเงินออมของกลุ่ม ทั้งนี้ สมาชิกภายในกลุ่มต้องทำกิจกรรมพัฒนาเพื่อลดรายจ่ายและเพิ่มรายได้ที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่หลักของตนเองและมีการออมทรัพย์เพื่อเป็นกองทุนสำรองภายในกลุ่ม

2.2 การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง การที่กระทรวงศึกษาธิการหรือสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือคณะกรรมการวิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับกับพัฒนาชีวิตครูจังหวัด ได้มีการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูของกลุ่มข้าราชการครูในโครงการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีการชักจูงสนับสนุน ส่งเสริมให้ข้าราชการครูดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูอย่างจริงจัง มีการหักเงินเดือนข้าราชการครูผู้ยืมเงินจากโครงการเพื่อชำระหนี้เป็นรายเดือน มีการอบรมแนวทางการทำผลงานทางวิชาการเพื่อยกวิทยฐานะของข้าราชการครู จัดฝึกอบรมการทำอาชีพเสริมที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติ

หน้าที่หลักให้กับข้าราชการครูในโครงการเพื่อให้ข้าราชการครูมีรายได้เพิ่มขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดี และเป็นตัวอย่างแก่สังคม

2.3 การให้บริการของธนาคารออมสิน หมายถึง การที่ธนาคารออมสินอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ แก่ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการที่ไปติดต่อขอรับบริการตามโครงการพัฒนาชีวิตครู อย่างรวดเร็วและถูกต้องตามขั้นตอน และพนักงานมีความรอบรู้งานในหน้าที่กระตือรือร้นเอาใจใส่ผู้มาใช้บริการ สามารถให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ความรู้เกี่ยวกับโครงการได้ โดยคิดค่าบริการคือค่าประเมินหลักทรัพย์ที่ข้าราชการครูใช้ค้ำประกันเงินกู้ ค่าทำประกันชีวิตข้าราชการครูผู้กู้ และอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่เป็นธรรม

3. เพศ หมายถึง เพศของข้าราชการครูที่ใช้ในการศึกษาวิจัย มี 2 เพศ คือ ชาย หญิง

4. อายุ หมายถึง อายุจริงของข้าราชการครูที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู

5. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่ได้รับ

6. รายได้ หมายถึง รายได้ต่อเดือนของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู

7. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การจัดแบ่งขนาดโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียนของโรงเรียนเป็นหลักในการจัดแบ่ง ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

8. ความคิดเห็น หมายถึง การที่ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการแสดงความรู้สึกเห็นด้วย หรือทระนหรือแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูใน 3 ด้านคือ การรวมกลุ่มของข้าราชการครู การวางแผนติดตามประเมินโครงการ และการให้บริการของธนาคารออมสิน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูในจังหวัดกาญจนบุรี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

การดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู ศึกษาจากแนวคิดของไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2544. 97-100) ผู้อำนวยการธนาคารออมสินซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมและริเริ่มจัดทำโครงการพัฒนาชีวิตครู เมื่อปี พ.ศ.2542 โดยท่านได้ให้แนวคิดในการจัดทำโครงการนี้ว่า โครงการพัฒนาชีวิตครูไม่ใช่เป็นโครงการของธนาคารออมสินแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นโครงการของไตรภาคีร่วมกัน 3 ฝ่าย ระหว่างข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ และธนาคารออมสิน หลักการดำเนินงานให้ยึดหลักการพัฒนา โดยทุกคนต้องรู้จักตนเอง รู้ปัญหาตนเอง และมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหา เมื่อเข้าใจ

ปัญหาของตัวเองแล้วต้องมีการพัฒนาโดยอาศัยการรวมกลุ่มกัน เพื่อสะท้อนความคิดเห็น ปรีกษา หรือแนวทางการแก้ไขปัญหา เรียนรู้ร่วมกัน และตัดสินใจร่วมกันเสมอ

ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม ที่เห็นว่าการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู ฝ่ายข้าราชการครูจะต้องมีการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมพัฒนาร่วมกัน และมีการ ออมทรัพย์เพื่อเป็นกองทุนสำรองภายในกลุ่ม ฝ่ายกระทรวงศึกษาธิการจะต้องมีการวางแผนการ ดำเนินงาน ติดตาม ประเมินผลโครงการ และส่งเสริมข้าราชการครูในโครงการให้มีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้น และฝ่ายธนาคารออมสินที่จะต้องมีการให้บริการสินเชื่ออย่างมีคุณภาพมาเป็นกรอบ ความคิดในการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู

สำหรับตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู ผู้วิจัยได้ กำหนดตัวแปรอิสระ เป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และขนาดของโรงเรียน โดยได้แนวคิด จากการศึกษางานวิจัย ดังนี้

เพศ ศึกษาจากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อ การศึกษาของนักศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า นักศึกษาที่มีเพศต่าง กัน มีความคิดเห็นต่อโครงการกู้ยืมเพื่อการศึกษาแตกต่างกัน (สุพรรณภา ศักดิ์ทอง. 2546 : บท คัดย่อ) และศึกษาจากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของคณะกรรมการโครงการอาหารกลางวันต่อ การจัดโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เพชรบุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูหัวหน้าโครงการที่เพศต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการจัดโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน (สมเกียรติ จิร ประเสริฐวงศ์. 2546 : บทคัดย่อ)

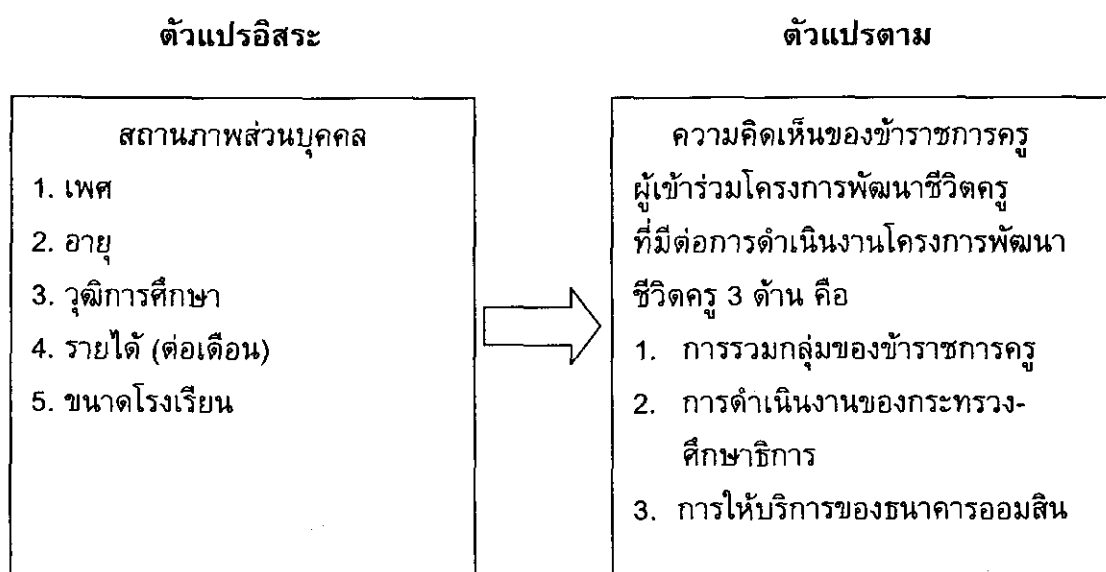
อายุ อายุนับเป็นปัจจัยที่ทำให้คนเรามีความแตกต่างกัน คนที่มีอายุต่างกันจะมี ความรับผิดชอบ ประสบการณ์ ความสนใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความจำ บุคลิกภาพ และวุฒิภาวะทางด้านต่างๆ ที่แตกต่างกันออกไป (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2528 : 462) และ ผลจากการศึกษาของ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 25) ก็พบว่าอายุมีผลต่อทัศนคติของบุคคลที่ มีต่อสิ่งต่างๆ ผู้ใหญ่จะมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งต่างๆ ได้ยากกว่าคนที่มีอายุน้อย อาจสรุปได้ว่า อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น เพราะคนที่มีอายุมากผ่านประสบการณ์และการ เรียนรู้สิ่งต่างๆ มามาก ย่อมมีความคิดเห็นที่ลึกซึ้งและมีเหตุผลกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ดังนั้น อายุน่าจะมี ความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู ดังเช่น อาทร พิมชะนิก (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการกรมการพัฒนา ชุมชนที่มีต่อโครงการแก้ไขปัญหาความยากจน : ศึกษาเฉพาะเขตความรับผิดชอบของศูนย์ ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 1 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ โครงการแก้ไขปัญหาความยากจนแตกต่างกัน

วุฒิการศึกษา วิไล ตั้งจิตสมคิด (2539 : 27) กล่าวว่า ระดับการศึกษาย่อมมีอิทธิพลต่อความคิดเห็น เพราะว่าการศึกษทำให้ข้าราชการเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น และคนที่มีการศึกษาสูงส่วนมากจะยอมรับสิ่งใหม่ๆ ได้ง่าย ถ้ามีเหตุผลเพียงพอและกล้าตัดสินใจ ดังเช่น สมัคร ไพศาลพงษ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของเกษตรกรต่อโครงการปรับปรุงที่ดินเพื่อเพิ่มผลผลิตในนาข้าวของ ธ.ก.ส. ในจังหวัดขอนแก่นพบว่า เกษตรกรที่มีระดับการศึกษาดังกันมีความคิดเห็นต่อโครงการแตกต่างกัน

รายได้ รายได้ต่อเดือนเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น เพราะว่าคนที่มียาชีพเดียวกัน ตำแหน่งเดียวกันหรือต่างกัน แต่มีรายได้ต่อเดือนไม่เท่ากันทำให้มีความคิดเห็นต่างกันได้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีรายได้ต่ำอาจมีปัญหอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีรายได้สูง ดังนั้นรายได้ต่อเดือนจึงมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น ดังเช่น ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของลูกค้าต่อการบริการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาทำยางพบว่า ลูกค้าที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริการของธนาคารโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (นธิพร หอมนาน. 2546 : บทคัดย่อ)

ขนาดโรงเรียน ศึกษาจากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการโครงการอาหารกลางวันต่อการจัดโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูหัวหน้าโครงการที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน (สมเกียรติ จิระประเสริฐวงศ์. 2546 : บทคัดย่อ)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
4. ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
5. ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาและได้ลำดับเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะของโครงการ
2. โครงการพัฒนาชีวิตครู
3. การดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู
 - 3.1 การรวมกลุ่มของข้าราชการครู
 - 3.2 การวางแผนติดตามประเมินผลโครงการ
 - 3.3 การให้บริการของธนาคารออมสิน
4. แนวคิดและความหมายของความคิดเห็น
5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. คุณลักษณะของโครงการ

1.1 ความหมายของโครงการ

การจัดทำโครงการใดๆ ก็ตามผู้จัดทำจะต้องศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและความจำเป็นในการจัดทำและศึกษาความเป็นไปได้ โดยต้องพิจารณาความเป็นไปได้ทางเทคนิควิชาการ ความพร้อมในการบริหารโครงการ และความพร้อมในด้านงบประมาณที่จะสนับสนุนโครงการเป็นต้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายของคำว่าโครงการ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ที่ได้ให้ความหมายของโครงการ ดังนี้

โซโลมอน (Solomon. 1970 : 946) กล่าวว่า โครงการ หมายถึง กิจกรรมขนาดเล็กที่สุดที่สามารถจำแนกวิเคราะห์เพื่อการวางแผนและบริหารงานได้

ลิทเติล (Little. 1974 : 3) ให้ความหมายว่า โครงการ หมายถึง แผนงานหรือส่วนหนึ่งของแผนงานที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินการ โดยสามารถทำการวิเคราะห์และประเมินผลได้อย่างอิสระหน่วยหนึ่ง

แอนเดอร์สัน (Anderson. 1978 : 34) โครงการ หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่ต้องมีการลงทุนในการดำเนินงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเพื่อการแก้ไขปัญหาทางสังคมเศรษฐกิจและทางการเมือง

เทียนฉาย กิระนันท์ (2537 : 1) กล่าวว่า โครงการ หมายถึง การกระการณหรือการเตรียมการเพื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรืออาจจะหมายถึงแนวคิดในเรื่องหนึ่งๆ เพื่อหาทางปฏิบัติหรือดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเรื่องนั้นๆ ที่แน่ชัดและมีระบบ

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542 : 78-79) กล่าวว่า คำว่าโครงการมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Project" ซึ่งหมายถึง งานหรือส่วนหนึ่งของงานที่ต้องกระทำให้สำเร็จตามเป้าหมายในระยะเวลาและวงเงินงบประมาณที่กำหนดไว้ โดยให้สอดคล้องกับข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2543. 83) กล่าวว่า โครงการ หมายถึง แผนงานย่อยหรือการดำเนินงานที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างแจ่มชัด มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน

วิสูตร จิระดำเกิง (2543 : 1-2) กล่าวว่า โครงการ หมายถึง กิจกรรมใดๆ ที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด โดยการดำเนินงานจะอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณและกำหนดเวลาของงานต่างๆ

ดังนั้น จึงกล่าวสรุปได้ว่า โครงการ หมายถึง แผนชนิดหนึ่งที่ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานและคาดหวังว่าจะได้ผลตอบแทนอย่างคุ้มค่าจะต้องมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดในการดำเนินงาน จะต้องมียุทธประสงค์หรือจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน มีขอบเขตด้านพื้นที่เพื่อให้บริการหรือสนองความต้องการของบุคคลหรือหน่วยงาน และต้องมีบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบ

1.2 ลักษณะของโครงการที่ดี

ดิเรก ฤกษ์ห่วย (2527 : 41-42) กล่าวว่า โครงการที่ดีจะต้องเป็นโครงการที่กำหนดขึ้นจากความต้องการของหน่วยงาน และต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น นอกจากนี้ โครงการจะต้องมีระบบโครงสร้าง ที่ชัดเจนเข้าใจง่าย สามารถปฏิบัติได้และเกิดผลแก่กลุ่มเป้าหมายโดยตรง การจัดทำโครงการ จะต้องมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับและสังคมที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ วรเดช จันทรศร และ ณัฐฐา วินิจนัยภาค (2540 : 98-99) ยังเห็นว่าโครงการที่ดีจะต้องมีเป้าหมายของโครงการที่ชัดเจน มีวงจรชีวิต กล่าวคือ แรกเริ่มค่อยพัฒนาอย่างช้าๆ จนถึงจุดสูงสุดแล้วเริ่มลดต่ำลงจนต้องยุติโครงการ หรือบางโครงการอาจเสร็จสิ้นภารกิจ นอกจากนี้โครงการต้องมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น

1.3 การบริหารโครงการ

โดยทั่วไปโครงการจะประกอบด้วยส่วนสำคัญต่างๆ ดังนี้ (พวงรัตน์ เกษรแพทย์. 2543 : 85-95)

1. ชื่อโครงการ เป็นการระบุเพื่อให้ทราบว่าโครงการจะมีแนวทางในการปฏิบัติอย่างไร และหวังผลตอบแทนรูปใด

2. หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบโครงการ เป็นการบอกถึงหน่วยงานหรือบุคคลที่จะต้องรับผิดชอบดำเนินโครงการให้เสร็จสิ้นลงไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

3. ลักษณะโครงการ มี 2 ลักษณะคือ เป็นโครงการต่อเนื่องและเป็นโครงการใหม่

4. หลักการและเหตุผล เป็นการกำหนดที่มาของโครงการ ซึ่งโครงการอาจจะเป็นผลมาจากนโยบายของรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ แผนพัฒนาการศึกษาหรือปัญหาจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ เป็นต้น

5. การกำหนดวัตถุประสงค์ คือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ดังนั้นแต่ละโครงการจึงต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ต้องการไว้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

6. การกำหนดเป้าหมายของโครงการ เป็นการแสดงถึงความต้องการที่ระบุในเชิงปริมาณ คุณภาพหรือลักษณะเฉพาะแสดงให้เห็นถึงความต้องการที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการในอนาคต

7. การกำหนดกิจกรรม เป็นขั้นตอนหรือรายละเอียดของโครงการที่จะเป็นผลให้เกิดการปฏิบัติและบรรลุเป้าหมายของโครงการ ซึ่งประกอบด้วย หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ระยะเวลาของการปฏิบัติและขอบเขตหรือพื้นที่สำหรับปฏิบัติ

8. การกำหนดระยะเวลาและขั้นตอนการดำเนินโครงการ ซึ่งควรจะกำหนดให้เด่นชัดว่าโครงการดังกล่าวเป็นโครงการที่จะดำเนินงานกี่ปี มีระยะเวลาที่จะเริ่มต้นและสิ้นสุดเมื่อใด

9. ระยะเวลาดำเนินโครงการและปฏิทินปฏิบัติงาน ระยะเวลาดำเนินโครงการ เป็นการเขียนบอกช่วงเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดโครงการ สำหรับปฏิทินปฏิบัติงานเป็นการเขียนบอกช่วงเวลาในแต่ละกิจกรรม ซึ่งจะมีรายละเอียดทั้งในส่วนงานและเวลาควบคู่กันไป

10. กำหนดทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการ เป็นการกำหนดปัจจัยที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

11. ความสัมพันธ์กับโครงการอื่น เป็นการระบุสาระในส่วนที่สัมพันธ์กับโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบว่าโครงการดังกล่าวซ้ำซ้อนโครงการอื่นหรือไม่ หรือเพื่อทราบว่ามีผลของโครงการจะนำไปใช้ประกอบโครงการอื่นหรือไม่เพียงไร

12. ผลตอบแทนหรือผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินโครงการ เป็นการเขียนบอกถึงภาพรวมสุดท้ายทั้งหมดที่คาดว่าจะได้รับเมื่อโครงการเสร็จสิ้น

13. ภาคผนวก เป็นการเขียนบอกรายละเอียดอื่นๆ เพิ่มเติมที่คิดว่ามีความจำเป็นที่จะต้องนำใส่ไว้เพื่อประกอบการพิจารณาความน่าเชื่อถือและความเป็นไปได้ของโครงการ

เมื่อทราบองค์ประกอบของโครงการแล้ว การจะบริหารโครงการให้ประสบผลสำเร็จจะต้องมุ่งศึกษาองค์ประกอบสำคัญคือปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ผลผลิต (output) ผลลัพธ์ (outcome) และผลกระทบ (impact) ที่เกิดจากการดำเนินงานในโครงการ (วรเดช จันทรศร และณัฐฐา วินิจนัยภาค. 2540 : 22-25)

เพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จในการบริหารโครงการ วรเดช จันทรศร และ ญัฐฐา วีนิจนัยภาค (2540 : 43-48) เห็นว่าควรจะดำเนินการตามกระบวนการบริหาร 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน ต้องมีรายละเอียดและชัดเจน เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติให้ได้ผลอย่างจริงจัง โดยมีกรอบเวลาในการดำเนินงาน และแนวทางในการดำเนินงาน
2. การจัดองค์การ ต้องมีการกำหนดตัวบุคลากรที่จะรับผิดชอบให้ชัดเจน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านนั้น มีสายบังคับบัญชาชัดเจน เพื่อสะดวกในการประสานงาน
3. การจัดเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ที่มาร่วมงานต้องเป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการ มีความรู้ในด้านการทำงาน มีความเข้าใจงานในหน้าที่
4. การสั่งงานหรือการอำนวยการ เป็นบทบาทของหัวหน้าโครงการเพื่อบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้นำต้องมีความสามารถทางด้านประสานสัมพันธ์ เป็นนักติดต่อสื่อสาร นักตัดสินใจ นักจูงใจ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. การควบคุมงาน เป็นวิธีการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ซึ่งต้องมีการจัดทำเป็นประจำ เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของโครงการหรือปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงาน

2. โครงการพัฒนาชีวิตครู

โครงการพัฒนาชีวิตครู เป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยมีรายละเอียดของโครงการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2545 : 1 – 5)

ความเป็นมา

ตามที่รัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู โดยมอบหมายให้สำนักงาน ก.ค. จัดตั้ง “เงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู” เพื่อให้ข้าราชการครูกู้ไปชำระหนี้ ในอัตราดอกเบี้ยต่ำเป็นการผ่อนคลายภาระหนี้สินของข้าราชการครูทั่วประเทศ อันจะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยในปี 2540 ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลเป็นเงิน 500 ล้านบาท แต่งบประมาณที่ได้รับจากการสนับสนุนจากรัฐบาลดังกล่าวไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหาหนี้สินครูได้อย่างเบ็ดเสร็จ กระทรวงศึกษาธิการจึงมีหนังสือลงวันที่ 10 มีนาคม 2542 ขอความร่วมมือจากกระทรวงการคลังให้ช่วยเหลือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูอย่างเบ็ดเสร็จ ซึ่งกระทรวงการคลังได้มอบหมายให้ธนาคารออมสินร่วมดำเนินการ

ธนาคารออมสินได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการแก้ไขปัญหาและการปฏิรูประบบการศึกษาของชาติ ซึ่งข้าราชการครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการดำเนินการ และขณะนี้กำลังประสบปัญหาในเรื่องหนี้สินเป็นอย่างมาก อันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู จึงเห็นควรเข้าร่วมแก้ไขปัญหาโดยสนับสนุนทางการเงินแก่ข้าราชการครู

เพื่อเป็นกลไกนำไปสู่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยรวม

จากการประชุมหารือร่วมกันระหว่างผู้แทนกลุ่มข้าราชการครูภาคต่างๆ กระทรวงศึกษาธิการ และธนาคารออมสิน ทั้งสามฝ่ายจึงลงนามในบันทึกความเข้าใจเพื่อประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะดำเนินการ “โครงการพัฒนาชีวิตครู” และกระทรวงศึกษาธิการในฐานะเป็นหน่วยงานต้นสังกัดได้ลงนามในบันทึกข้อตกลงกับธนาคารออมสิน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีปฏิบัติตามโครงการดังกล่าวเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2542

เจตนารมณ์ของโครงการ

“โครงการพัฒนาชีวิตครู” เป็นโครงการความร่วมมือสามฝ่ายระหว่างกลุ่มข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ และธนาคารออมสิน เพื่อร่วมกันดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชีวิตครูให้ดีขึ้นอย่างบูรณาการ เบ็ดเสร็จ และ สถาวร โดยอาศัยกระบวนการทางจิตใจ สังคม การจัดการ และการเงิน กล่าวคือ ทั้งสามฝ่ายร่วมเป็นพันธมิตรในแนวราบอย่างทัดเทียมกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาชีวิตครูให้มีความสุข สามารถมีชีวิตทั้งด้านส่วนตัวและการงานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน โดยข้าราชการครูต้องมีจิตใจที่เข้มแข็ง อดทน รู้จักประหยัด อดออม และสร้างเสริมวินัยทางการเงินให้แก่ตนเอง มีการรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีกระบวนการจัดการต่างๆ ในกลุ่มอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ธนาคารออมสินจะให้การสนับสนุนทางการเงินเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชีวิตให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการพัฒนาตนเอง และกลุ่ม
4. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดีขึ้นโดยความร่วมมือจากธนาคารออมสินในการให้สินเชื่ออย่างสร้างสรรค์

ระยะเวลาในการดำเนินงานโครงการ

การดำเนินงานโครงการจะเป็นไปอย่างต่อเนื่อง หากผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดโครงการ

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการ

1. สามารถแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้ในระดับหนึ่ง

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น
3. เกิดการพัฒนาชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการพัฒนาตนเองและกลุ่ม
4. คุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมให้ดีขึ้น โดยความร่วมมือจากธนาคารออมสินในการให้สินเชื่ออย่างสร้างสรรค์

พื้นที่ในการดำเนินงานโครงการนำร่อง

การดำเนินงานในระยะเริ่มต้น ผู้แทนทั้ง 3 ฝ่าย ได้พิจารณากำหนดจังหวัดนำร่องเพื่อสำรวจและศึกษาสภาพปัญหาที่แท้จริงจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายในแต่ละพื้นที่ที่เป็นกรณีศึกษาเพื่อนำไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

- | | |
|--------------------------|------------------|
| 1. ภาคเหนือ | จังหวัดแพร่ |
| 2. ภาคกลาง | จังหวัดกาญจนบุรี |
| 3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | จังหวัดร้อยเอ็ด |
| 4. ภาคใต้ | จังหวัดยะลา |

3. การดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู

โครงการพัฒนาชีวิตครู เป็นโครงการร่วมมือกัน 3 ฝ่าย ระหว่างกลุ่มข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการและธนาคารออมสิน เพื่อร่วมกันดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินและพัฒนาคุณภาพชีวิตครูให้ดีขึ้นอย่างบูรณาการเบ็ดเสร็จและสถาวร เจือนไขการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน กล่าวคือ ฝ่ายข้าราชการครูจะต้องมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน มีกระบวนการจัดการต่างๆ ภายในกลุ่มอย่างเป็นระบบ มีการทำกิจกรรมพัฒนาร่วมกัน มีจิตใจที่เข้มแข็งอดทน รู้จักประหยัทยอดออม และสร้างเสริมวินัยทางการเงินให้แก่ตนเอง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภค ลดละเลิกอบายมุขเพื่อสามารถพึ่งพาตนเองได้ ฝ่ายกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครูในโครงการให้ดีขึ้น กำกับดูแลและให้การสนับสนุนกลุ่มข้าราชการครูให้ดำเนินการและปฏิบัติตนบนที่กษัตติกลงและเจตนาารมณัของโครงการ ในการดำเนินงานกระทรวงศึกษาธิการได้ตั้ง อ.ก.ค.วิสามัญเกี่ยวกับ การพัฒนาชีวิตครูมีหน้าที่ทำการแทนคณะกรรมการข้าราชการครู หรือ ก.ค. และตั้ง อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการพัฒนาชีวิตครูจังหวัด ซึ่งมีศึกษาธิการจังหวัดเป็นประธานให้ดำเนินงานแทน ก.ค.เกี่ยวกับโครงการพัฒนาชีวิตครูในจังหวัดต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยให้มีหน้าที่ตรวจสอบ กลั่นกรองคำขอกู้ กำกับดูแลการทำกิจกรรมกลุ่มให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเจตนาารมณัของโครงการ ส่วนฝ่ายธนาคารออมสินจะให้การสนับสนุนด้านการเงินโดยการให้บริการสินเชื่ออย่างสร้างสรรค์เพื่อช่วยปลดปล่อยหนี้สินให้กับข้าราชการครูที่เข้าร่วมโครงการเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ไขปัญหาหนี้สินและพัฒนาคุณภาพชีวิตครูให้ดีขึ้น สำหรับจำนวนเงินที่ให้กู้ยืมกรณีบุคคลค้ำประกันให้กู้ไม่เกิน 30 เท่าของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 500,000บาท กรณีหลักทรัพย์ค้ำประกันให้กู้ไม่เกิน 2,000,000 บาท โดยคิดอัตราดอกเบี้ยเท่ากับอัตราดอกเบี้ยสินเชื่อเพื่อ

สวัสดิการ ตามประกาศธนาคารออมสินฉบับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 1 ต่อปี การผ่อนชำระกรณีบุคคลค้าประกันไม่เกิน 10 ปี กรณีหลักทรัพย์ค้ำประกัน ไม่เกิน 30 ปี ส่วนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการกู้ยืม ผู้กู้จะต้องเสียค่าประเมินหลักทรัพย์คือ ค่าตรวจสอบสภาพหลักประกัน ค่าจดจำนอง และค่าประกันอัคคีภัย โดยคิดค่าใช้จ่ายตามมูลค่าของวงเงินที่ขอกู้และตามสภาพความเป็นจริงของหลักประกันเป็นไปตามมาตรฐานและวิชาชีพของธนาคารโดยทั่วไป นอกจากนี้ผู้กู้จะต้องทำประกันชีวิต โดยคิดค่าเบี้ยประกันตามวงเงินที่กู้และค่าใช้จ่ายในการกู้ อัตราค่าเบี้ยประกันเป็นไปตามที่กรมการประกันภัยกำหนด การทำประกันชีวิตจะคุ้มครองตลอดอายุสัญญากู้ยืม กล่าวโดยสรุป การดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูมีหลักเกณฑ์สำคัญคือ ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการต้องมีการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาตนเอง กระทรวงศึกษาธิการต้องมีการส่งเสริมสนับสนุน ข้าราชการครูในโครงการและมีการติดตามประเมินผล และธนาคารออมสินต้องมีการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของทั้งสามฝ่ายดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู

สำหรับการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู ข้าราชการครูที่เข้าร่วมโครงการต้องรวมตัวกันเป็นกลุ่ม กลุ่มย่อยมีสมาชิกตั้งแต่ 5-10 คน กลุ่มย่อยหลายๆ กลุ่มในอำเภอเดียวกันต้องรวมตัวกันเป็นระบบเครือข่ายเรียกว่ากลุ่มใหญ่ มีสมาชิกตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ทุกคนต้องมีการทำกิจกรรมพัฒนา เช่น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต ลดละเลิกอบายมุข โดยมีการเอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จากการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2542 จนถึงปัจจุบัน มีข้าราชการครูสมัครเข้าร่วมโครงการแล้ว 84,934 คน โดยมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มใหญ่จำนวน 1,293 กลุ่ม (ธนาคารออมสิน. 2546 , 13 ตุลาคม) นอกจากนี้ ได้กำหนดแนวทางการจัดตั้งกลุ่มตามโครงการพัฒนาชีวิตครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2545 : 6) ไว้ดังนี้

กลุ่มย่อย เป็นการรวมตัวกันของข้าราชการครูในสังกัดส่วนราชการเดียวกันตั้งแต่ 5 คน ถึง 10 คน แต่ละคนต้องมีความคิดและความมุ่งมั่นอย่างแน่วแน่ที่จะแก้ไขปัญหาหนี้สินของตัวเอง และต้องควบคุมดูแลซึ่งกันและกัน มีการจัดการภายในกลุ่มอย่างเป็นระบบ

กลุ่มใหญ่ เกิดจากกลุ่มย่อยหลายๆ กลุ่มในอำเภอเดียวกัน รวมกันเป็นเครือข่าย ซึ่งจะต้องมีสมาชิกตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป มีการบริหารจัดการภายใน มีการรวมกลุ่ม และมีการประสานงานกับกลุ่มใหญ่อื่นๆ ในลักษณะเครือข่าย มีแนวทางหรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมหรือร่วมกันโดยมีการบันทึกการประชุมไว้ทุกครั้ง

เพื่อให้กลุ่มทั้งกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่น จึงได้กำหนดให้การรวมตัวกันดังกล่าวมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. กลุ่มต้องมีการจัดทำทะเบียนรายชื่อพร้อมที่อยู่และรายละเอียดต่าง ๆ ของสมาชิกทุกคน
2. มีกรรมการกลุ่ม โดยกำหนดตำแหน่ง บทบาท และหน้าที่ของกรรมการแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน
3. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกลุ่มอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้สมาชิกใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ
4. มีกิจกรรมภายในกลุ่ม เพื่อเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้สมาชิกมีความสัมพันธ์กัน และเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิก
5. มีกองทุนสำรองภายในกลุ่มที่เกิดจากการออมของมวลสมาชิก

ดังนั้น ข้าราชการครูที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู จะต้องปฏิบัติตามระเบียบ และ หลักเกณฑ์ของโครงการและต้องมีปณิธานของตัวเองในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตเพื่อลดค่าใช้จ่าย พร้อมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ลด ละ เลิกอบายมุข สามารถพึ่งตนเองได้ โดยการรวมตัวกันอย่างเป็นระบบ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ร่วมคิดร่วมพัฒนาความเป็นอยู่และดำเนินกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกหลุดพ้นจากวงจรหนี้กลับมาใช้ชีวิตที่พอเพียง มีความสุข เป็นตัวอย่างที่ดีต่อสังคม

เพื่อให้เกิดความเข้าใจแนวคิดในการจัดตั้งกลุ่มผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและความหมายเกี่ยวกับกลุ่ม โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่ม และแนวคิดในการจัดตั้งกลุ่มจากงานค้นคว้าของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

3.1.1 ทำไมมนุษย์จึงต้องเข้าร่วมกลุ่ม

เฟลด์แมน (Feldman, 1985 : 371 – 375) กล่าวว่า โดยธรรมชาติคนเราสามารถทำอะไรได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาใคร จึงไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมอยู่ในกลุ่มก็ได้ แต่คนเรามักเลือกที่จะอยู่กันเป็นกลุ่ม สาเหตุสำคัญที่ทำให้คนเราต้องเข้าร่วมกลุ่ม มีดังต่อไปนี้

- 1) เป้าหมายของกลุ่มหรือกิจกรรมของกลุ่มมีความน่าดึงดูดใจ (Attraction to Group Activities or Goals) และสามารถตอบสนองความต้องการบางอย่างที่สำคัญของตนได้
- 2) ความชอบกันและกันในหมู่สมาชิกของกลุ่ม (Liking for Group Members) อันเกิดจากความคล้ายคลึงกันของความคิด ค่านิยม การอยู่ใกล้ชิดกัน การแลกเปลี่ยนประโยชน์กัน
- 3) ความต้องการที่จะเข้าร่วมกลุ่มมีอยู่ในตัวมนุษย์อยู่แล้ว เพราะว่าการเข้าร่วมกลุ่มสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมและอารมณ์ของตนเอง

3.1.2 ความหมายของกลุ่ม

แฟร์ไชลด์ (Fairchild. 1961 : 132) ให้ความหมายว่า กลุ่ม หมายถึงกลุ่มทางสังคมที่มีการจัดแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเอาไว้ในหมู่สมาชิกของกลุ่ม โดยสมาชิกแต่ละคนได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ทอเดอร์สัน (Theodorson. 1969 : 176) กล่าวว่า กลุ่ม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยมีความรู้สึกเป็นพวกหรือกลุ่มเดียวกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจน และร่วมแสดงความคิดเห็นด้วยกัน

ชาญ ัญญพิทยากุล (2522 : 14) เห็นว่า กลุ่มนอกจากเป็นการรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปแล้ว กลุ่มต้องมีความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว ซึ่งได้แก่การมีกิจกรรมร่วมกัน หรือมีปฏิริยาสัมพันธ์กันและมีความรู้สึกทางอารมณ์ ความคิด ความเชื่อร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พัฒน์ บุณยรัตนพันธ์ (2527 : 10) ที่เห็นว่าการรวมกลุ่มต้องมีแบบแผนของการปฏิบัติต่อกันทางจิตวิทยา และเป็นที่ยอมรับกันในสมาชิกของกลุ่ม ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มมีแบบอย่างของพฤติกรรมร่วมกัน นอกจากนี้ ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ และคณะ (2534 : 24) ยังมีความเห็นว่าการทำกิจกรรมร่วมกันภายในกลุ่มจะต้องมีการติดต่อสังสรรค์กันอย่างสม่ำเสมอ กิจกรรมที่จำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน จึงจะทำให้เกิดความผูกพันและมีความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน ซึ่ง พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์ (2537 : 4) ก็เห็นว่าการเข้ามาร่วมกันทำกิจกรรมหรือบทบาทใดๆ การดำเนินงานต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2545 : 6) ให้ความหมายของกลุ่มว่า หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปด้วยความสมัครใจ โดยมีความต้องการที่จะแก้ไขปัญหาอย่างเดียวกัน มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 81) ให้ความหมายของกลุ่มไว้ว่า หมายถึง คน สัตว์ หรือสิ่งต่างๆ ที่รวมกันเป็นหมู่ๆ หรือเป็นกลุ่มก้อน การรวมตัวกันเช่นนี้เรียกว่า จับกลุ่ม

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546 : 228) กล่าวว่า กลุ่มในความหมายทางจิตวิทยาหมายถึง การรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป แล้วมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ ในเวลาหนึ่ง มีบรรทัดฐานร่วมกันและมีเอกลักษณ์เดียวกัน คนเหล่านี้จะมีการรับรู้ในตนเองว่าพวกเขาขึ้นต่อกันและกันในอนาคตที่จะปฏิบัติการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของเขาเหล่านั้น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า กลุ่ม คือการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมตัวกันเพื่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการพึ่งพาติดต่อสัมพันธ์กันหรือมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง

3.1.3 การทำกิจกรรมกลุ่มเพื่อการพัฒนา

จากการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูที่ผ่านมา พบว่า กลุ่มข้าราชการครูได้มีการทำกิจกรรมกลุ่มกันอย่างหลากหลาย เช่น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ

ดำเนินชีวิตประจำวัน การปรึกษาหารือโดยใช้วิธีเพื่อนช่วยเพื่อนโดยช่วยกันคิดแก้ปัญหาและช่วยกันทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตในรูปแบบต่างๆ การประหยัดอดออมใช้จ่ายสิ่งที่จำเป็นไม่ฟุ่มเฟือย การลด ละ เลิก อบายมุข การทำกิจกรรมหารายได้เสริมนอกเวลาราชการ เช่น ปลูกพืช ผักสวนครัว เลี้ยงปลาในบ่อ งานประดิษฐ์ของชำร่วยจำหน่ายหารายได้เสริม

เนื่องจากสมาชิกกลุ่มตามโครงการเป็นข้าราชการครูซึ่งมีอาชีพคือการสอนประจำอยู่แล้ว ดังนั้น กิจกรรมกลุ่มที่ทำได้จึงไม่เน้นเรื่องอาชีพเสริมเพื่อหารายได้ เพราะจะทำให้ไปกระทบกับการปฏิบัติการสอน ส่วนจะเป็นกิจกรรมใดนั้น ควรเกิดขึ้นจากความพร้อมของสมาชิกกลุ่มและความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ กิจกรรมควรจะเป็นกิจกรรมทางด้านการพัฒนาตนเองและกลุ่มเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของคน และมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มประสบผลสำเร็จ

เพราะฉะนั้นการทำกิจกรรมกลุ่มของสมาชิกโครงการพัฒนาชีวิตครูเฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ (2544 : 106) ได้ให้ทรงสนและเสนอแนะแนวทาง ในการทำกิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมลดรายจ่าย ให้สมาชิกทุกคนช่วยกันคิดวิเคราะห์หาแนวทางที่จะประหยัด ได้อย่างไร โดยไม่กระทบต่อความเป็นอยู่ของสมาชิก

2. กิจกรรมเสริมสร้างวินัยทางการเงิน ควรจะมีการจัดทำงบประมาณประจำเดือน ประจำปี หรือ 6 เดือน เพื่อหาความสมดุล และอัตราการกู้ยืมเพื่อการครองชีพ โดยการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการใช้จ่าย และเมื่อสมาชิกมีมาตรฐานพฤติกรรมในการใช้จ่ายอย่างดีแล้วจะมีการยกย่องส่งเสริมสมาชิกอย่างไร

3. กิจกรรมเพิ่มรายได้ ซึ่งอาจจะไม่จำเป็นต้องทำอาชีพเสริมก็ได้แต่การเพิ่มรายได้ อาจเกิดจากการออม การลดรายจ่ายในสิ่งที่ฟุ่มเฟือย การมีวินัยทางการเงิน ลด ละ เลิก อบายมุข เหล่านี้เป็นต้น

นอกจากนี้ ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2544 : 98) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการทำกิจกรรมกลุ่มตามโครงการพัฒนาชีวิตครูว่า กิจกรรมกลุ่มควรเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตไปสู่ความยั่งยืน โดยให้ยึดพระราชดำรัสเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการทำกิจกรรมกลุ่ม แต่ถ้าจะทำอาชีพเสริมเป็นกิจกรรมกลุ่มก็ควรไม่ให้มีอุปสรรคในการปฏิบัติอาชีพครู โดยอาชีพเสริมต้องสอดคล้องกับอาชีพครู และเป็นการส่งเสริมวินัยทางการเงินของครู

จากการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู มักจะมีผู้สอบถามกันอยู่เสมอว่าจะทำอย่างไรให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันดำเนินงานอย่างบังเกิดผล เพื่อให้กลุ่มมีคุณภาพและเกิดความยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาของสมาชิกได้อย่างแท้จริง ผู้วิจัยเห็นว่าได้มีผู้ให้แนวคิดในเรื่องดังกล่าวไว้ดังนี้

ดิเรก ฤกษ์หรรษา (2527 : 89 - 93) กล่าวว่า สถานการณ์ที่จำเป็นที่จะทำให้กลุ่มทำงานอย่างบังเกิดผล มีดังนี้

1. การมีโครงสร้างขององค์กรที่จะทำให้กลุ่มทำงานร่วมกันอย่าง
บังเกิดผล

2. มีการโยงเป้าหมายของกลุ่มกับเป้าหมายของบุคคลเข้าด้วยกัน

3. วางมาตรการที่เหมาะสม ให้สมาชิกได้เลือกผู้นำที่มีความสามารถ
และเสียสละ ชื่อสัตย์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. มีการปรับปรุงบรรยากาศภายในกลุ่มให้เกิดความร่วมมือกัน
ยกย่องสมาชิกทุกคนให้เท่าเทียมกันมากที่สุด

5. กระทำหน้าที่ต่างๆ ของกลุ่มให้ครบถ้วน

ส่วนบทบาทหน้าที่ของกลุ่มที่จะดำเนินการให้สมาชิกมีการสัมพันธ์ที่และ
กลุ่มมีประสิทธิภาพ กลุ่มจะต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. การประนีประนอมความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม เมื่อเกิดข้อ
ขัดแย้งกันทางความคิด

2. การวินิจฉัยว่าอะไรเป็นสาเหตุแห่งความยุ่งยากของปัญหาที่เกิด
ขึ้นของกลุ่มหรือเกิดภายในกลุ่ม และอะไรควรเป็นเรื่องที่จะดำเนินการต่อไป เพื่อให้ได้มาซึ่งความ
สัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

3. การกระตุ้นให้เกิดการเชื่อมั่นแก่สมาชิกในกลุ่มโดยการก่อให้เกิด
ความอบอุ่น ความรู้สึกฉันมิตร การยอมรับผู้อื่น และการดำเนินการเพื่อผู้อื่น การให้โอกาสที่จะได้รับ
การยกย่องแก่สมาชิกอย่างเท่าเทียมกันทุกคน

4. การแสดงออกถึงความรู้สึกของกลุ่ม กลุ่มจะต้องทำให้สมาชิกได้
แสดงความรู้สึกร่วม แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่ม

5. การชี้ประเด็นของความคิดเห็นให้ชัดเจน เพื่อขจัดความแตกต่าง
ของเรื่องที่ตกลงกันไม่ได้ของสมาชิกในกลุ่ม และอาจจะดำเนินการลดความตึงเครียดภายในกลุ่ม

6. การติดตามผลการตัดสินใจของกลุ่ม ซึ่งจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอ
เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ (2544 : 104 – 105) กล่าวว่าเพื่อให้กลุ่มที่เกิดขึ้น
มีความยั่งยืน สมาชิกร่วมกันคิด ร่วมกันทำในการแก้ปัญหาให้ลุล่วง และเพื่อให้การจัดตั้งกลุ่ม
มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติการได้ตามที่สมาชิกกลุ่มต้องการ กลุ่มจึงควรมีแนวทางในการ
ปฏิบัติ ดังนี้

1. พบปะพูดคุย หรือระหว่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา

2. ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมทุกข์ร่วมสุข วิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับปัญหา
โดยการระดมสมองของเพื่อนร่วมปัญหาเดียวกัน

3. จัดลำดับความฝันที่สมาชิกอยากจะทำให้เกิดขึ้น เช่น ตั้งใจจะ
ปลดปล่อยหนี้สินภายใน 20 ปี

4. จัดทำโครงสร้างแบ่งสายงานกันทำไม่ให้ซ้ำซ้อน

5. กำหนดกิจกรรมเพื่อสานฝันให้เป็นจริง เช่น การลดรายจ่าย จะทำอย่างไร จะเพิ่มรายได้จะทำอย่างไร จะสร้างวินัยทางการเงินจะทำอย่างไร โดยมองปัญหา และแนวทางพึ่งตนเองและสมาชิกโดยกันเอง

6. ร่างระเบียบปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมได้ตลอดเวลาที่สมาชิกกลุ่ม ส่วนใหญ่ต้องการ

7. จัดสมาชิกให้ปฏิบัติงานตามโครงสร้างและตามความถนัด
8. ระดมเงินทุน ระดมหุ้น ระดมเงินออม มองแหล่งเงินและรายได้ ลดรายจ่ายจากตัวสมาชิกกลุ่มก่อนที่จะไปขอความช่วยเหลือจากแหล่งเงินทุนอื่น
9. สมาชิกในกลุ่มให้รายละเอียด ปัญหา และแนวคิดในการพัฒนา สมาชิกกลุ่มของตนเอง

10. ปฏิบัติกิจกรรมตามที่กลุ่มกำหนด

11. ประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

12. เสนอผลงานของกลุ่มต่อสาธารณชนและผู้บังคับบัญชา

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546 : 230) กล่าวว่า พันธกิจของกลุ่มคือวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำรงอยู่ของกลุ่มที่กลุ่มจะต้องพยายามทำให้บรรลุให้ได้ ดังนั้น เพื่อให้บรรลุพันธกิจที่ต้องการกลุ่มต้องใช้วิธีแบ่งงานกันทำ สมาชิกกลุ่มจะได้รับงานตามที่แบ่งไปทำ ตำแหน่งจึงเกิดขึ้นตามตัวงานที่ได้รับ ใครได้ทำงานอะไรก็จะได้ตำแหน่งงานตามนั้น เรียกว่าได้เกิดสถานภาพของคนในกลุ่มขึ้น การมีสถานภาพหรือตำแหน่งในกลุ่มนั้นเพื่อที่จะให้สมาชิกรู้ว่าใครจะต้องทำอะไรส่วนไหนของกลุ่มจะได้ทำให้เกิดความเป็นระบบ

กล่าวโดยสรุป การทำกิจกรรมกลุ่มของข้าราชการครูในโครงการพัฒนาชีวิตครู หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้ร่วมมือกันปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในด้านการดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันให้ดีขึ้น เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตไปสู่ความยั่งยืน เช่น การมีวินัยทางการเงิน ประหยัดอดออม ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ลด ละ เลิก อบายมุข หรืออาจทำอาชีพเสริมที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการสอนเพื่อหารายได้เสริมและก่อให้เกิดความสามัคคี หรือความร่วมมือแรงร่วมใจกันระหว่างสมาชิก

3.1.4 การออมทรัพย์เพื่อเป็นกองทุนสำรองภายในกลุ่ม

การออมทรัพย์เพื่อมีกองทุนสำรองภายในกลุ่ม หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มเครือข่ายพัฒนาชีวิตครูแต่ละคนนำเงินรายได้บางส่วนเก็บออมไว้เป็นรายเดือน โดยเจ้าหน้าที่การเงินของกลุ่มเป็นผู้รวบรวมเงินออมของสมาชิกไปฝากไว้กับธนาคารออมสิน เพื่อเป็นเงินสำรองเพื่อใช้ในสถานการณ์จำเป็น เช่น นำไปใช้ทดแทนกรณีสมาชิกบางรายผิติดการชำระหนี้ และเป็นการสร้างนิสัยการประหยัดอดออมให้กับสมาชิก

จากผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูที่ผ่านมาข้าราชการครูเข้าร่วมโครงการแล้ว 84,934 คน มีจำนวนเงินออมทั้งสิ้น 182.12 ล้านบาท (ธนาคารออมสิน. 2546,

13 ตุลาคม) เงินออมจะจัดตั้งเป็นกองทุนสำรองภายในกลุ่ม เพราะฉะนั้น ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องมีการออมอย่างสม่ำเสมอ แต่ทั้งนี้จะไม่กำหนดจำนวนเงินออมของแต่ละคน ต่อเดือน วัตถุประสงค์ของการออมตามโครงการพัฒนาชีวิตครู กำหนดไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างสัจจะต่อตนเองในการประหยัดคอดออมอย่างสม่ำเสมอ และซื่อสัตย์ต่อกลุ่มในการฝากเงินออมอย่างต่อเนื่อง

2. เพื่อสร้างความมีวินัยในการอยู่ร่วมกันสมาชิกต้องมีวินัยการปฏิบัติตามกติกาที่ร่วมกันวางนั้นอย่างเคร่งครัด เพราะการมีวินัยเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้กลุ่มก้าวไปสู่ความสำเร็จ

3. เพื่อสร้างความไว้วางใจ สมาชิกต้องมีความเชื่อมั่นต่อการจัดการทางการเงินของคณะกรรมการ และจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นของสมาชิกกลุ่มด้วยกันในการกู้เงินของกลุ่ม

4. เพื่อเป็นการเสียสละ สมาชิกของกลุ่มจะต้องมีการเสียสละเวลาเพื่อความอยู่รอดและมั่นคงของกลุ่ม หากเกิดการผัดนัดชำระหนี้

สำหรับวิธีการออมนั้น สมาชิกจะต้องเปิดบัญชีร่วมกันในนามกลุ่มเพื่อนำเงินออมของสมาชิกทุกคนไปฝากกับธนาคารออมสินเป็นรายเดือน สมาชิกแต่ละรายจะได้รับสมุดสัจจะสะสมทรัพย์จากธนาคารออมสินเพื่อเป็นหลักฐานการฝากเงิน โดยเจ้าหน้าที่การเงินของกลุ่มต้องจัดทำบัญชีควบคุมการรับฝากเงินจากสมาชิก และนำเงินออมของสมาชิกไปฝากกับธนาคารออมสินเป็นประจำทุกเดือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2545 : 8 - 9)

การมีกองทุนสำรองภายในกลุ่มตามโครงการพัฒนาชีวิตครูที่เกิดจากการออมของสมาชิกแต่ละคน นอกจากเป็นเงินสำรองเพื่อใช้ในสถานการณ์จำเป็นฉุกเฉิน เช่น นำไปใช้ทดแทนกรณีสมาชิกบางรายผัดนัดการชำระหนี้ ยังเป็นการสร้างนิสัยการประหยัดคอดออมให้กับสมาชิก การออมเป็นแนวทางหนึ่งที่เป็นการสร้างรายได้ให้กับสมาชิก นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางในการสร้างเสริมวินัยทางการเงินให้กับบรรดาสมาชิกด้วย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องการออมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยเห็นว่า ได้มีผู้ให้ความหมายและทรรศนะคติเกี่ยวกับการออมไว้ดังนี้

พรพิมล ดันประวดี (2536 : 99) กล่าวว่า การออมคือส่วนต่างของรายได้กับรายจ่าย ซึ่งผู้ออมได้รับเงินส่วนที่เหลือนี้คือเงินออม เงินออมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลต่างๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในอนาคต การออมยังเป็นการสร้างเงินทุนไว้ใช้ยามเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ นอกจากนี้ยังมีไว้สำหรับการศึกษาและซื้อเครื่องอุปโภคบริโภคสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

สุขใจ น้าผุด (2543 : 185 - 186) กล่าวว่า เงินออมคือ รายได้เมื่อหักรายจ่ายแล้วจะมีส่วนที่เหลืออยู่ซึ่งไม่ถูกใช้ออกไป การออมเงินจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะเงินออมสามารถใช้สำหรับแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนทางการเงินที่อาจเกิดขึ้นอย่างคาดไม่ถึงของ

บุคคล ดังนั้นบุคคลจึงควรมีการออมอย่างสม่ำเสมอ หลักปฏิบัติในการออมที่ดีและการออมให้ได้ผลจริงๆ ควรดำเนินการดังนี้

1. ทำงบประมาณรายได้รายจ่ายเพื่อจะรู้ว่าเงินเหลือที่จะเก็บออมได้เท่าไร
2. เมื่อทำงบประมาณและทราบได้ว่าจะสามารถเก็บออมได้เดือนละเท่าไรแล้ว ให้กันเงินออมส่วนนั้น แล้วนำไปฝากธนาคารทันที
3. รายได้ที่เกิดขึ้นจากการออม เช่น ดอกเบี้ยที่ได้รับ ควรนำไปลงทุนต่อทันทีเพื่อให้เงินออมงอกเงยขึ้นไปอีก
4. นำเงินออมไปลงทุนหาผลประโยชน์อย่างถูกวิธี โดยที่ให้ความปลอดภัยและก่อให้เกิดผลประโยชน์มากที่สุด

ดังนั้น จากความหมายของการออมที่มีผู้ให้ไว้ต่างๆ กันดังกล่าวข้างต้นนั้น อาจนำมาประมวลได้ว่า การออมหมายถึงรายได้ส่วนที่สามารถใช้จ่ายได้จริงแต่ไม่ได้จ่ายออกไปเพื่อการบริโภคในปัจจุบัน โดยรายได้ส่วนนี้ได้มีการเก็บออมไว้เป็นทรัพย์สินทางการเงินโดยเก็บออมไว้ที่สถาบันการออม เช่น เงินฝากประเภทต่างๆ หรือเก็บออมไว้ในรูปเครื่องมือทางการเงิน เช่น เงินสด หุ้นกู้ พันธบัตร ตั๋วเงิน เป็นต้น และเก็บออมไว้ในรูปทรัพย์สินที่แท้จริงหรือทรัพย์สินถาวร เช่น ที่ดินที่อยู่อาศัย เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ

กล่าวโดยสรุป การรวมกลุ่มของข้าราชการครูเพื่อทำกิจกรรมพัฒนาและการออมทรัพย์เพื่อเป็นกองทุนสำรองภายในกลุ่ม หมายถึง การที่ข้าราชการครูในสังกัดส่วนราชการเดียวกันมีการรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาหนี้สินของตนเอง โดยกลุ่มจะต้องมีคณะกรรมการบริหารกลุ่ม มีระเบียบข้อบังคับ และจัดทำรายชื่อบุคคลที่ประกอบขึ้นของสมาชิก มีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายและบัญชีเงินออมของกลุ่ม ทั้งนี้สมาชิกภายในกลุ่มต้องทำกิจกรรมพัฒนาเพื่อลดรายจ่ายและเพิ่มรายได้ที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่หลักของตนเอง

3.2 ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ

ภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการตามโครงการพัฒนาชีวิตครู คือการดำเนินงานวางแผนติดตามประเมินผลโครงการพัฒนาชีวิตครู และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในโครงการให้ดีขึ้น การดำเนินงานตามภารกิจเหล่านี้ กระทรวงศึกษาธิการได้มอบให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (สำนักงาน ก.ค.) เป็นผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาชีวิตครู สำนักงาน ก.ค. จึงได้ตั้งคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจาก 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายกระทรวงศึกษาธิการ ฝ่ายข้าราชการครู และฝ่ายธนาคารออมสิน ขึ้นมารับผิดชอบในการบริหารโครงการ 2 ระดับ กล่าวคือ คณะอนุกรรมการบริหารโครงการพัฒนาชีวิตครูระดับกระทรวงเรียกว่า “อ.ก.ค.วิสามัญเกี่ยวกับการพัฒนาชีวิตครู” และคณะอนุกรรมการบริหารโครงการพัฒนาชีวิตครูระดับจังหวัดเรียกว่า “อ.ก.ค.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการพัฒนาชีวิตจังหวัด” โดยให้คณะอนุกรรมการมีหน้าที่วางแผนติดตามประเมินผลโครงการ ส่งเสริมสนับสนุนให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา

กำกับ ดูแลโครงการพัฒนาชีวิตครูให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น คณะอนุกรรมการจึงต้องมีการวางแผน การดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู ควบคุม กำกับ ดูแล และติดตามการประเมินผลโครงการ ให้ดำเนินไปด้วยความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของโครงการ เพื่อให้การแก้ไข ปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูในโครงการได้อย่างเบ็ดเสร็จและข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3.2.1 การวางแผนติดตามประเมินผลโครงการ

การวางแผนดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูเป็นกิจกรรมสำคัญอันดับแรก ของกระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจาก การวางแผนคือกิจกรรมหรืองานที่กำหนดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการ (ลีลา สีนานุเคราะห์. 2530 : 71) การคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าทำให้ผู้บริหารมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานหรือกระทำการในอนาคต การวางแผนจึง เป็นการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อใด ให้ใครทำ ต้องใช้ ทรัพยากรอะไร (เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2533 : 11 – 12) การวางแผนจึงเป็นการจัดกิจกรรมตามข้อ เสนอเพื่อการตัดสินใจของอนาคต โดยข้อเสนอดังกล่าวจะต้องมีการประเมินทางเลือกที่เหมาะสม ไว้แล้วและมีวิธีการที่ถูกต้องในการดำเนินงานที่จะทำให้ข้อเสนอนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ การวางแผน จะต้องเป็นการจัดลำดับความคิดที่ถูกต้อง มีเหตุมีผล โดยพิจารณาถึงอนาคตและสิ่งต่างๆ อันจะมีผลกระทบต่อควบคุมของนักวางแผนหรือการบริหารงานขององค์การ (สุมาลา บุญมี. 2530, กรกฎาคม)

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูเป็นการกระทำ ในรูปแบบของคณะกรรมการซึ่งจะต้องประกอบด้วยผู้แทนจากสามฝ่าย คือผู้แทนฝ่ายข้าราชการครู ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ และผู้แทนฝ่ายธนาคารออมสิน การติดตามและประเมินผลต้องตั้งอยู่ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ ต้องดำเนินการด้วยความถูกต้อง ด้งาม เสมอภาค และยุติธรรม การปฏิบัติงานต้องร่วมกันคิดร่วมกันทำ ปฏิบัติต่อกันด้วยความ เมตตาไมตรี การติดตามประเมินผลมีจุดมุ่งหมายเพื่อติดตามดูการพัฒนาของกลุ่มในภาพรวม ทั้งจังหวัด เช่น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการครองตนของสมาชิก สถานภาพของเงินกองทุน สำรองภายในกลุ่ม และสภาพปัญหาต่างๆ ของการดำเนินงาน ดังนั้นการติดตามประเมินผล โครงการพัฒนาชีวิตครูจึงมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อทราบผลการดำเนินงานตามโครงการของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
2. เพื่อแก้ไขปัญหาของกลุ่มที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งได้อย่างฉับพลัน
3. เพื่อแสวงหาแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของกลุ่ม
4. เพื่อให้การดำเนินงานตามโครงการของกลุ่มมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และให้สมาชิกของกลุ่มได้รับประโยชน์และมีชีวิตที่ดีขึ้น
5. เพื่อให้โครงการพัฒนาชีวิตครูเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการศึกษา

ส่วนการประเมินผลโครงการ ประชุม รอดประเสริฐ (2529 : 73-76) กล่าวว่า เป็นกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูล และพิจารณาংশชี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการ อย่างมีระบบ และตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อดำเนินการต่อไปหรือจะยุติการ ดำเนินการโครงการนั้นเสีย ความสำคัญของการประเมินโครงการมี 7 ประการ คือ

1. การประเมินโครงการ จะช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐาน ของการดำเนินการมีความชัดเจน
2. การประเมินโครงการ ช่วยทำให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่าหรือเกิด ประโยชน์อย่างเต็มที่
3. การประเมินโครงการ ช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้
4. การประเมินโครงการ มีส่วนช่วยในการแก้ปัญหา อันเกิดจากผลกระทบของ โครงการและทำให้โครงการที่มีข้อที่ทำให้เกิดความเสียหายน้อยลง
5. การประเมินโครงการ มีส่วนช่วยอย่างสำคัญในการควบคุมคุณภาพงาน
6. การประเมินโครงการมีส่วนช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ ปฏิบัติตามโครงการ
7. การประเมินโครงการ ช่วยในการตัดสินใจในการบริหารโครงการ

นอกจากนี้ การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการตามโครงการพัฒนาชีวิตครูที่ สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การส่งเสริมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในโครงการให้ดีขึ้น โดยการส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีรายได้ที่พอเพียง โดยการจัดอบรมแนวทางการทำผลงานทาง วิชาการเพื่อยกวิทยฐานะของข้าราชการครูให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง หรือจัดฝึกอบรมการทำ อาชีพเสริมที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่หลักของข้าราชการครู ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครู มีรายได้เพิ่มขึ้น มีเงินเดือนเหลือเพิ่มมากขึ้น ทำให้สภาพจิตใจของครูดีขึ้น ส่งผลต่อความคิด ความอ่านที่จะสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนและสังคม ดังนั้น เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโครงการของกระทรวงศึกษาธิการคือต้องการ ให้ข้าราชการครูมีความเป็นอยู่ที่ดี มีการดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐาน มีรายได้ความสมควรแก่สภาพ มีปัจจัยที่ใช้ในการครองชีพ มีการศึกษาและพัฒนาตนเองตาม สมควร มีสุขภาพอนามัยดี มีครอบครัวที่ดี เป็นผู้มีคุณธรรมพึ่งตนเองได้ ทำตนให้เป็นประโยชน์ ต่อผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ

สรุปได้ว่า การวางแผนติดตามประเมินผลโครงการและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการครูในโครงการของกระทรวงศึกษาธิการ คือการที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีการวางแผน การดำเนินงานโครงการ มีการติดตามและประเมินผลโครงการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ส่งเสริม ให้ข้าราชการครูดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูอย่างจริงจัง และได้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการครูในโครงการโดยการจัดฝึกอบรมแนวทางการทำผลงานทางวิชาการเพื่อยกวิทยฐานะ

ของข้าราชการครูให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง และจัดฝึกอบรมการทำอาชีพเสริมที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่หลักของข้าราชการครู

3.3 ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน

การให้บริการอย่างมีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มารับบริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการจึงมีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานนั้นๆ การดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูของธนาคารออมสิน เป็นการอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ให้แก่ข้าราชการครูผู้มาติดต่อขอรับบริการตามโครงการพัฒนาชีวิตครู เช่น การให้คำปรึกษา แนะนำและให้ความรู้เกี่ยวกับโครงการพัฒนาชีวิตครู การรับสมัครเข้าเป็นสมาชิกของโครงการ การให้สินเชื่อแก่ข้าราชการครูในโครงการ การรับฝากเงินออมของสมาชิก การรับชำระหนี้จากกลุ่มข้าราชการครูที่กู้ยืมเงินในโครงการ ติดตามประเมินผลการทำกิจกรรมพัฒนาของกลุ่มข้าราชการครูอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กลุ่มข้าราชการครูในโครงการที่สามารถชำระหนี้ได้ครบถ้วนโดยไม่มีหนี้ค้างชำระ การให้บริการของธนาคารออมสิน มีดังนี้

1. เมื่อได้รับคำขอกู้และเอกสารประกอบการขอกู้เงินพร้อมทั้งหนังสือผ่านสิทธิ ธนาคารจะพิจารณาให้กู้ตามหลักเกณฑ์การให้สินเชื่อของธนาคารและจะแจ้งผลการพิจารณาให้กู้ตามหลักเกณฑ์การให้สินเชื่อของธนาคารและจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ขอกู้ ส่วนราชการต้นสังกัด และสำนักงาน ก.ค.ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว
2. จัดทำสัญญากู้ยืมเงิน สัญญาค้ำประกันกับข้าราชการครูผู้ได้รับพิจารณาอนุมัติให้กู้ยืม
3. จัดส่งข้อมูลรายชื่อผู้กู้ พร้อมทั้งจำนวนเงินที่ผู้กู้จะต้องชำระให้ธนาคารในแต่ละเดือนให้หน่วยจ่ายเงินเดือนของผู้กู้ ภายในวันที่ 15 ของทุกเดือนเพื่อให้หน่วยจ่ายเงินเดือนของผู้กู้ดำเนินการ
4. เมื่อได้รับชำระหนี้ในแต่ละงวด ธนาคารจะออกใบรับเงินตามรายงานการหักเงินเดือนเพื่อเป็นหลักฐานในการรับเงินจากหน่วยจ่ายเงินเดือนของผู้กู้
5. เมื่อผู้กู้ชำระหนี้ตามสัญญากู้เงินให้กับธนาคารครบถ้วนแล้ว ธนาคารจะแจ้งให้หน่วยจ่ายเงินเดือนของผู้กู้ ส่วนราชการต้นสังกัด และสำนักงาน ก.ค.ทราบเป็นหนังสือภายใน 15 วัน

คุณลักษณะการให้บริการที่ดีมีคุณภาพ แนวคิดและความหมายของการให้บริการ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ ดังนี้

การบริการ หมายถึง กิจกรรมที่กลุ่มบุคคลหนึ่งนำเสนอให้กับบุคคลอีกกลุ่มหนึ่ง (Kotler. 1988 : 477) กิจกรรมจึงเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคล ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ (Lehtinen. 1983 : 21) ดังนั้น การให้บริการจึงต้องเป็นการกระทำที่ต้องเปี่ยมไปด้วยความช่วยเหลือ (ปลายฝัน สุขารมย์. 2534 : 21) หรือเป็นการกระทำที่เกิดจากจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยความปรารถนาดี ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทร มีน้ำใจไมตรี ให้ความสะดวกรวดเร็ว

เป็นธรรม และเสมอภาค (ศุภนิติย์ โชครัตนชัย. 2536 : 13) ซึ่งจะทำให้ผู้มารับบริการเกิดความประทับใจ การบริการจึงเป็นกระบวนการปฏิบัติตนเพื่อผู้อื่น ดังนั้นผู้ที่ จะให้บริการต้องมีคุณสมบัติที่สามารถจะอำนวยความสะดวกให้คนอื่นได้ และต้องทำตนเพื่อผู้อื่นได้อย่างมีความรับผิดชอบ (สมชาติ กิจยรรยง. 2536 : 42-43)

สำหรับคุณภาพของบริการ ได้มีบุคคลต่าง ๆ ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ไว้ดังนี้

เพนเซนสกาย และโทมัส (Penchansky & Tomas. 1981 : 127-140) กล่าวว่า การให้บริการต้องมีความเพียงพอกับความต้องการขอรับบริการ (Availability) และในการให้บริการต้องสร้างการยอมรับคุณภาพของบริการ รวมถึงการยอมรับในตัวของผู้ให้บริการด้วย (Acceptability) นอกจากนี้ รัชยา กุลวานิชไชยนันท์ (2535 : 20) ยังเห็นว่า ผู้ให้บริการต้องมีความสามารถในการให้บริการ มีความรู้ในเรื่องวิชาการและการสื่อสารบริการด้วยความเต็มใจ อุทิศเวลาและบริการด้วยความสม่ำเสมอ นอกจากนี้ต้องเรียนรู้ผู้ใช้บริการ ให้คำแนะนำเอาใจใส่ ให้ความสนใจต่อผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาติ กิจยรรยง (2536 : 44-57) ที่กล่าวว่า งานบริการจะมีคุณภาพและนำไปสู่ความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ผู้มาใช้บริการ ผู้ให้บริการจะต้องมีความรอบรู้งานที่จะให้บริการ มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และต่อผู้มาติดต่อ และผู้ให้บริการต้องมีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี มีความน่าเชื่อถือและความน่าไว้วางใจ

กรมการปกครอง (2536 : 3-11) ได้กำหนดหลักการให้บริการประชาชนให้มีคุณภาพเกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงานไว้ว่าเจ้าหน้าที่ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งความรู้งานในหน้าที่และความรู้ความเข้าใจในระบบงานและโครงสร้างการทำงาน นอกจากนี้ ข้าราชการต้องสามารถทำงานทดแทนกันได้ เพราะถ้าหากข้าราชการคนใดลาหยุดงานหรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยเหตุใด ข้าราชการคนอื่นสามารถปฏิบัติงานแทนได้เพื่องานบริการจะได้ต่อเนื่องไม่สะดุดหยุดลง จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้บริการที่ดีแก่ประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการ เพื่อให้เกิดความสะดวกและมีคุณภาพ ไว้ดังนี้

1. งานบริการประชาชนควรอยู่ชั้นล่างของอาคาร และใกล้ทางออกเพื่อสะดวกแก่ประชาชนผู้มาติดต่อ และช่องทางเข้า-ออก ควรจะกว้างขวางพอ
2. ควรมีแสงสว่างพอและอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่ดั่งชั้น ดับังประตูหรือหน้าต่าง
3. การจัดโต๊ะทำงาน ควรเป็นไปตามสายงาน หรือทิศทางเดินของงานตามลำดับเป็นเส้นตรง ไม่ย้อนไปย้อนมา
4. การตั้งตู้เอกสารจะต้องไม่เกะกะมีที่ว่างพอที่จะเปิดตู้ให้ได้สะดวก และควรขีดฝาผนังห้อง ไม่ควรวางปิดประตู หน้าต่าง
5. สำนักงานต้องสะอาดเรียบร้อย สวยงาม
6. สำนักงานควรมีพื้นที่กว้างขวางพอสมควร และควรจัดสำหรับประชาชนผู้มาติดต่อ พร้อมทั้งจัดที่นั่งรอ มีน้ำดื่ม ที่อ่านหนังสือพิมพ์ โทรศัพท์สาธารณะ

7. ห้องน้ำสะอาด

8. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ หรือเอกสารที่ต้องใช้ร่วมกัน ควรอยู่ใกล้กันหรือที่เดียวกัน หรือใกล้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน

9. ควรจัดให้เพียงพอ เบิกจ่ายได้สะดวก พร้อมสำรองไว้เพื่อการปฏิบัติงานแต่ละช่วงเวลาให้เพียงพอใช้งาน เช่น แบบพิมพ์ต่างๆ เป็นต้น

10. ควรจัดให้มีตัวอย่าง คำร้อง แบบพิมพ์ต่างๆ เขียนติดไว้เป็นตัวอย่างแก่ประชาชน พร้อมทั้งปากกาหรือดินสอ

ในขณะเดียวกัน บริษัทไทยประกันชีวิต (2539 : 9-10) ได้กำหนดมาตรฐานการทำงานในการให้ความสะดวกกับลูกค้าผู้มารับบริการเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจไว้ว่า ให้มีพนักงานที่คอยให้ความสะดวกกับลูกค้าอย่างเพียงพอ เพื่อคอยแนะนำและชี้แจงผลประโยชน์ที่ผู้รับบริการควรจะได้รับและต้องมีความทันสมัยของอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้บริการกับลูกค้า นอกจากนี้ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินการบริการต้องมีความรวดเร็วของการให้บริการในแต่ละครั้ง แต่ละเรื่อง ลดขั้นตอนหรืออนุโลมให้ลูกค้าในบางกรณี ส่วนด้านสถานที่ประกอบการทำเลที่ตั้งต้องสะดวกในการเดินทาง สถานที่ต้องสะอาดมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดป้ายบอกหน่วยงานที่ลูกค้าจะเลือกใช้บริการในขณะรอรับบริการ และสถานที่จอดรถสะดวกไม่คับแคบจนเกินไป และจึงได้กำหนดมาตรฐานของพนักงานในการให้บริการอย่างมีคุณภาพ ไว้ดังนี้

1. มีความรู้และรู้รอบในเรื่องของสินค้า บริการ ผู้บริหาร โครงสร้างขององค์กร นโยบายขององค์กร ข้อมูลข่าวสาร ข้อมูลของลูกค้า และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในองค์กร โดยเฉพาะงานในหน้าที่ที่ต้องการศึกษาหาความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก้าวหน้าต่อไปต้องรู้จักนำความรู้หรือประสบการณ์ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

2. ร่างกายแข็งแรง ทำทางคล่องแคล่ว สุขภาพอนามัยเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ ผู้ที่มีร่างกายอ่อนแอ มีโรคภัยมาเบียดเบียนอยู่เสมอย่อมเป็นอุปสรรคในการทำงานและการพัฒนาตนเอง ฉะนั้น การระวังรักษาสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอจะมีผลทำให้จิตใจ สมอง สติปัญญา สุขภาพจิตดีเป็นปกติ การทำงานติดต่อกับผู้อื่นย่อมเป็นไปอย่างราบรื่น

3. มีจิตสำนึกในการต้อนรับและบริการที่ดี ชอบให้บริการผู้อื่น ยึดถือว่าบุคคลอื่นหรือผู้มาติดต่อถูกเสมอ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ

4. ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีไมตรีจิต มีใจเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือเมื่อเห็นผู้อื่นมีปัญหาทุกข์ร้อน สามารถรับฟังปัญหาด้วยความเห็นอกเห็นใจอย่างจริงจัง

5. เป็นคนช่างสังเกต มีปฏิภาณดี แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ การพบปะหรือประจัญหน้ากันระหว่างผู้ให้บริการกับผู้มาติดต่อ ย่อมมีโอกาสหรือแนวโน้มที่จะปะทะคารมกันได้ ความมีปฏิภาณไหวพริบดี สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ จะช่วยหลีกเลี่ยงมิให้อีกสับสนนั้นเกิดขึ้นได้ ประการสำคัญความมีปฏิภาณไหวพริบจะช่วยเสริมบุคลิกภาพ ความอะลุ่มอล่วย และความเข้าใจซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี

ส่วน ชาลิต เหล่ารุ่งกาญจน์ (2538 : 24-25) กล่าวว่า คุณภาพของการให้บริการคือ การให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ กระตือรือร้นเอาใจใส่ลูกค้าที่มาใช้บริการ ไม่โอ้อวดคุย ทำธุระอย่างอื่นที่ไม่ใช่การให้บริการลูกค้า ทำงานอย่างรวดเร็ว มีความรอบคอบสุขุม ะมัดระวัง รอบรู้งานที่ทำเป็นอย่างดี และต้องทำด้วยสมาธิ การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการโดยไม่ยึดตัวบุคคล ไม่ดูที่ฐานะ ยศศักดิ์ วิทยุคุณคุณุ เป็นกรให้บริการที่เสมอภาค ใครมาก่อนได้รับบริการก่อน ไม่มีการลัดคิว เอาเปรียบผู้มาใช้บริการก่อน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง จะทำให้ออกให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ

นอกจากนี้การให้บริการของธนาคารออมสินแก่ข้าราชการครูในโครงการ ธนาคารออมสินได้คิดค่าบริการต่างๆ ดังนี้

1. ค่าประเมินหลักทรัพย์ คือ ค่าตรวจสอบสภาพหลักประกัน ค่าจดจำนอง และค่าประกันอัคคีภัย โดยคิดคำนวณค่าใช้จ่ายตามมูลค่างของวงเงินที่ขอกู้ และตามสภาพความเป็นจริงของหลักประกัน ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานและวิชาชีพของธนาคารโดยทั่วไป
2. ค่าทำประกันชีวิต คิดค่าเบี้ยประกันตามวงเงินกู้และค่าใช้จ่ายในการกู้เงิน ส่วนอัตราค่าเบี้ยประกันเป็นไปตามที่กรมการประกันภัยกำหนด
3. ดอกเบี้ยเงินกู้เท่ากับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้สินเชื่อสวัสดิการ ตามประกาศของธนาคารลดด้วยร้อยละ 1 ต่อปี

การคิดค่าบริการที่เหมาะสมเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบผู้รับบริการมากเกินไป เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการตัดสินใจใช้บริการ การที่ผู้รับบริการจะเลือกใช้บริการใด ราคาค่าบริการที่เหมาะสมกับลักษณะของการบริการ เป็นตัวเลือกหนึ่งที่ผู้รับบริการใช้ประกอบในการตัดสินใจ เอดย์และแอนเดอร์เซน (Aday & Andersen. 1975 : 52-80) เห็นว่าราคาค่าใช้จ่าย (Cost) ในการใช้บริการที่สมเหตุสมผล ไม่เอาเปรียบผู้รับบริการหรือราคาที่ยุติธรรม เป็นตัวแปรที่จะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจมาใช้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับ กุลชน ธนาพงศธร (2528 : 47) ที่เห็นว่าค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการรับบริการต้องไม่มากกว่าผลที่จะได้รับ นั่นคือราคาค่าบริการต้องเหมาะสมกับคุณภาพของบริการ (จิตตินันท์ เดชะคุปต์. 2539 : 19-20) และค่าใช้จ่ายในการขอรับบริการผู้มารับบริการจะต้องสามารถเสียค่าใช้จ่ายได้ (Penchansky & Tomas. 1981 : 127 – 140)

ดังนั้น การให้บริการของธนาคารออมสินตามโครงการพัฒนาชีวิตครู หมายถึง การที่ธนาคารออมสินอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ อย่างรวดเร็วและถูกต้องตามขั้นตอนแก่ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการที่ไปติดต่อขอรับบริการตามโครงการพัฒนาชีวิตครู มีการคิดค่าบริการอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และพนักงานมีความรอบรู้งานในหน้าที่ ให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ กระตือรือร้นเอาใจใส่ผู้มาใช้บริการ

4. แนวคิดและความหมายของความคิดเห็น

การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เนื่องจากความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การเป็นปฏิกิริยาของบุคลากรที่แสดงออกมาถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์การ ความรู้สึกนี้จะเป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอย่างไรต่อองค์การ ดังนั้น การสำรวจความคิดเห็นจึงเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงงาน ทั้งนี้เพราะความคิดเห็นของบุคลากรจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารใช้ในการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้นความคิดเห็นจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ เพราะฉะนั้น ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูย่อมมีประโยชน์ เพราะความคิดเห็นจะเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการดำเนินงานของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการต่อไป

สำหรับความหมายของความคิดเห็น ได้มีผู้ให้แนวคิดและความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความเชื่อ ความคิด หรือการลงความเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าถูกต้องหรือไม่ (Good. 1973 : 339) เป็นการแสดงออกทางด้านเจตคติโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ที่มีอยู่ (Engle & Snellgrove. 1969 : 593) ซึ่งเป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคล ในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินผลสิ่งใด สิ่งหนึ่งจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่างๆ (Kolasa. 1969 : 386) หรือจะกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า ความคิดเห็นเป็นภาวะทางจิตใจที่ผ่านประสบการณ์มาแล้วจึงเกิดการเรียนรู้และผลักดันให้เกิดความคิดความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง (Wahlmen. 1973 : 34)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแปลความหมายหรือการลงความเห็นที่เกิดจากข้อเท็จจริง (Kolesnik. 1970 : 296) อันเกิดจากความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ยอมรับ เห็นด้วย ชอบ เหนยๆ หรือไม่มีความคิดเห็น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ไม่ชอบ รังเกียจ ไม่เห็นด้วย (Renner. 1954 : 6 - 7) ดังนั้น ความคิดเห็นจึงเกิดจากมูลเหตุ 2 ประการคือ (Foster. 1952 : 119)

1. ประสบการณ์ (Experiences) ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล หมู่คณะ เรื่องราวต่างๆ หรือสถานการณ์ความคิดเห็นเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบเห็นคุ้นเคย อาจถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ตรง (Direct Experiences) และจากการได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็นรูปถ่าย หรืออ่านจากหนังสือ โดยไม่ได้พบเห็นของจริง ถือว่าเป็นประสบการณ์อ้อม

2. ระบบค่านิยมและการตัดสินค่านิยม (Value System and Judgement)

เนื่องจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสินค่านิยมไม่เหมือนกัน คนแต่ละกลุ่มจึงมีความคิดเห็นต่อสิ่งเดียวกันแตกต่างกัน

นอกจากนี้ นักวิชาการไทย ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความคิดเห็น” ไว้ดังต่อไปนี้

ปรีชา ศรีดี (2545 : 7) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการพูดหรือการเขียน ซึ่งอาจแตกต่างกันไปตามความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล ความคิดเห็นจึงไม่ถาวร และมีการเปลี่ยนแปลงได้โดยง่าย

กัญญาวดี วิสัย (2546 : 42) กล่าวว่า ความคิดเห็น คือการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันมีพื้นฐานอยู่บนความเชื่อ ประสบการณ์ ทศนคติ สภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นๆ ในรูปของภาษาเขียน ภาษาพูด ในลักษณะชอบ ไม่ชอบ หรือเฉยๆ ก็ได้

ภาวัน ภูวบุญกุล (2546 : 7) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งเกิดจากความรู้ ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมของผู้คน ดังนั้น เมื่อประสบเหตุการณ์ใดๆ บุคคลจะประมวลความรู้และความรู้สึกซึ่งไม่มีกฎเกณฑ์เฉพาะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของความรู้สึก และจะแสดงออกทางพฤติกรรมหรือความคิดเห็น

พงศ์วิษณุ ท่อแก้ว (2547 : 10) ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นหมายถึงการแสดงออกของบุคคลในการสรุปหรือลงความเห็นในเรื่องใดๆ โดยอาศัยพื้นฐานของความรู้ที่บุคคลนั้นมีอยู่เดิม เป็นการสรุปผลจากความคิดรวบยอดที่ขึ้นอยู่กับสภาพจิตใจ อารมณ์ ประสบการณ์ และพื้นฐานความรู้ในเรื่องนั้นๆ

จากคำนิยามและแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ความคิดเห็นคือการแสดงออกทางด้านความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และสะท้อนความรู้สึกออกมาโดยการพูด การเขียน อาจเป็นการแสดงออกในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้นๆ ทั้งนี้บุคคลอื่นอาจเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ นอกจากนี้ หากจะพิจารณาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคคล พบว่าบุคคลที่มีสถานภาพ บทบาทหน้าที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นหรือทรรศนะต่อประเด็นปัญหาแตกต่างกัน หรืออาจคล้ายคลึงกันได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าหากบุคคลนั้นได้รับผลประโยชน์จากสิ่งใด เขาก็จะมีความคิดเห็นต่อสิ่งนั้นในด้านบวก ในขณะเดียวกันหากบุคคลนั้นไม่ได้รับผลประโยชน์หรือคาดว่าจะไม่ได้รับผลประโยชน์ก็ย่อมมีความเห็นโน้มเอียงไปทางด้านลบหรืออาจไม่มีความเห็นใดๆ ออกมา ในทำนองเดียวกันสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู หากได้รับผลประโยชน์จากโครงการ ก็ย่อมจะมีความคิดเห็นต่อโครงการในด้านบวก ส่วนผู้ที่ไม่ได้รับผลประโยชน์หรือคาดว่าจะไม่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ ก็อาจจะมีความคิดเห็นต่อโครงการโน้มเอียงไปในทางด้านลบ หรืออาจจะเฉยๆ เสีย โดยไม่แสดงความคิดเห็นใดๆ ออกมา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กำไล ประกอบวรการ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการให้บริการชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในการให้บริการชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในการให้บริการชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประชาสัมพันธ์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกัน

3. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในการให้บริการชุมชน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลากร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกัน

4. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสถานภาพของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่างกัน มีความคิดเห็นในการให้บริการชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

5. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่างกัน มีความคิดเห็นในการให้บริการชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

6. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการให้บริการชุมชนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ชนานุช วิชิตะกุล (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาชะอำ จังหวัดเพชรบุรี พบว่า

1. ความคิดเห็นของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ว่ามีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ลูกค้าที่มีเพศ อาชีพ ระดับการศึกษาต่างกัน และระยะเวลาที่เป็นลูกค้าของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาชะอำ จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ลูกค้ำที่ประเภทการให้บริการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาชะอำ จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและด้านพนักงาน มีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการให้บริการ มีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นริพร หอมนาน (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของลูกค้ำต่อการบริการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาท่ายาง พบว่า

1. ลูกค้ำเห็นด้วยต่อการบริการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาท่ายาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ลูกค้ำที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาท่ายาง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลูกค้ำที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้บริการของธนาคาร ด้านข้อมูลที่ได้รับจากการบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริการของธนาคารมากกว่าเพศชาย ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกัน

3. ลูกค้ำที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาท่ายาง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลูกค้ำที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริการของธนาคาร ด้านข้อมูลที่ได้รับจากการบริการ ด้านบริการฝากเงิน ด้านบริการถอนเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกัน

4. ลูกค้ำที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาท่ายาง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลูกค้ำที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริการของธนาคาร ด้านสถานที่ และด้านพนักงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านข้อมูลที่ได้รับจากการบริการ และด้านบริการด้านสินเชื่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกัน

5. ลูกค้ำที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาท่ายาง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลูกค้ำที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริการของธนาคาร ด้านข้อมูลที่ได้รับจากการบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ลูกค้ำที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาท่ายาง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลูกค้ำที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริการของธนาคารด้าน

พนักงาน และด้านบริการฝากเงินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ลูกค้ำที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาท่าช้าง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลูกค้ำที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริการของธนาคารด้านพนักงาน ด้านข้อมูลที่ได้รับจากการบริการ ด้านบริการฝากเงิน ด้านบริการสินเชื่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านบริการถอนเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านสถานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นุมาศ ยอดประเสริฐ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการให้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี พบว่า

1. นักศึกษามีความคิดเห็นต่อการให้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตรายด้าน และรวมทุกด้านว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. นักศึกษาที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. นักศึกษาที่เรียนประเภทวิชาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยรวมและด้านการบริการของศูนย์อินเทอร์เน็ตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของศูนย์อินเทอร์เน็ตและด้านประโยชน์จากระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

4. นักศึกษาที่มีระยะเวลาในการใช้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการบริการของศูนย์อินเทอร์เน็ตและด้านประโยชน์จากระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. นักศึกษาที่มีประสบการณ์การให้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และการมีคอมพิวเตอร์ส่วนตัวเชื่อมต่อกับระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีความคิดเห็นต่อการให้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตรายด้านและรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุพรรณภา ศักดิ์ทอง (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นต่อโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ของนักศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า

1. นักศึกษามีความคิดเห็นต่อโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการตรวจสอบสัญญา และการทำสัญญากู้ยืมเงินกองทุนฯ ด้านการจัดสรรเงินกองทุนฯ และด้าน

การประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการบริการ และด้านระเบียบ และหลักเกณฑ์

2. นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ด้านระเบียบและหลักเกณฑ์ ด้านการบริการ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการจัดสรรเงินกองทุน และด้านการตรวจสอบและการทำสัญญากู้ยืมเงินกองทุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

3. นักศึกษาที่ศึกษาในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นด้านระเบียบและหลักเกณฑ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการบริการ ด้านการจัดสรรเงินกองทุนและด้านการตรวจสอบและการทำสัญญากู้ยืมเงินกองทุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับด้านประชาสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. นักศึกษาที่ศึกษาในระดับต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านระเบียบและหลักเกณฑ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการตรวจสอบสัญญาและการทำสัญญากู้ยืมเงินกองทุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริการด้านการประชาสัมพันธ์และด้านการจัดสรรเงินกองทุน แตกต่างกัน

5. นักศึกษาที่ผู้ปกครองมีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นด้านระเบียบและหลักเกณฑ์ ด้านการจัดสรรเงินกองทุน และด้านการตรวจสอบและการทำสัญญากู้ยืมเงินแตกต่างกัน

6. นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นด้านระเบียบและหลักเกณฑ์ ด้านการบริการ ด้านการจัดสรรเงินกองทุน และด้านการตรวจสอบและการทำสัญญากู้ยืมเงินกองทุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านประชาสัมพันธ์ แตกต่างกัน

7. นักศึกษาที่ผู้ปกครองมีรายได้ต่อปีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตรวจสอบสัญญาและการทำสัญญากู้ยืมเงินกองทุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านระเบียบและหลักเกณฑ์ ด้านการบริการ ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านการจัดสรรเงินกองทุน แตกต่างกัน

สมเกียรติ จิรประเสริฐวงศ์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการโครงการอาหารกลางวันต่อการจัดโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและครูหัวหน้าโครงการ มีความคิดเห็นต่อการจัดโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดดำเนินการ ด้านบูรณาการการเรียนการสอนและด้านผลการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบุคลากรและด้านงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและครูหัวหน้าโครงการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงบประมาณมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและครูหัวหน้าโครงการที่อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและครูหัวหน้าโครงการที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดดำเนินการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูหัวหน้าโครงการที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดดำเนินการและด้านบูรณาการกิจกรรมการเรียนการสอนมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านผลการดำเนินการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและครูหัวหน้าโครงการที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

Parasuraman, Zeithal & Barry (1985 : 44) ได้ทำการ Focus interview เพื่อศึกษาสิ่งที่ลูกค้าให้ความสำคัญในการประเมินคุณภาพการบริการ โดยเลือกตัวอย่างจากผู้ที่ใช้บริการจากธุรกิจ 4 ประเภท ได้แก่ ธุรกิจธนาคาร (Retail banking) ธุรกิจบัตรเครดิต (Credit card) ธุรกิจนายหน้าค้าหลักทรัพย์ (Securities brokerage) และธุรกิจซ่อมบำรุง (Product repair and maintenance) ผลการศึกษาพบว่า ตัวกำหนดคุณภาพการบริการ (Determinants of service quality) ประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ คือ

1. ความเชื่อถือได้ (Reliability) หมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ ไม่มีข้อผิดพลาด และการให้บริการได้ตรงตามเวลาที่ระบุ
2. การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ความเต็มใจและความพร้อมของพนักงานในการให้บริการอย่างรวดเร็ว โดยลูกค้าไม่ต้องรอคอย
3. ความรู้ความชำนาญ (Competence) หมายถึง มีความรู้และทักษะ เช่น ความสามารถในการให้บริการ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการรู้วิชาการที่จะให้บริการ
4. การเข้าถึงบริการ (Access) หมายถึง ความสะดวกในการติดต่อและเข้าใช้บริการหรือรับบริการได้สะดวก ไม่ซับซ้อนเกินไป
5. อภัยาศัย (Courtesy) หมายถึง การแสดงความสุภาพต่อผู้ใช้บริการ และการให้การต้อนรับที่เหมาะสมมีบุคลิกภาพที่ดี
6. การสื่อสาร (Communication) หมายถึง การสื่อสารข้อมูลชี้แจงขอบเขตและลักษณะงานบริการให้ลูกค้าเข้าใจได้ง่าย
7. ความน่าเชื่อถือ (Credibility) หมายถึง ชื่อเสียงขององค์กร ความซื่อสัตย์ และคุณภาพของงานบริการมีความเที่ยงตรงน่าเชื่อถือ
8. ความมั่นคง (Security) หมายถึง การปราศจากซึ่งอันตราย ความเสี่ยง และข้อสงสัยไม่มั่นใจต่างๆ
9. การเอาใจใส่ (Understanding) หมายถึง ความพยายามที่จะเข้าถึงความต้องการของลูกค้า และให้ความสำคัญแก่ลูกค้าทุกคน
10. การสร้างสิ่งที่จับต้องได้ (Tangibles) หมายถึง การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมสำหรับให้บริการ และการจัดสถานที่ให้บริการสวยงาม สะอาด รวมทั้งบุคลิกภาพของพนักงานผู้ให้บริการ

ผลจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นที่แสดงออกต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโดยธรรมชาติเพศหญิงเป็นเพศที่มีความละเอียดอ่อนทางด้านอารมณ์และความรู้สึกมากกว่าเพศชาย อายุ และวุฒิการศึกษาของบุคคลก็ทำให้ความคิดเห็นของบุคคลแตกต่างกัน เพราะผู้ที่มีอายุและวุฒิการศึกษาสูงกว่า ย่อมมีความรู้ ประสบการณ์ วุฒิทางด้านอารมณ์มากกว่า ส่วนรายได้และสภาพที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ของที่อยู่อาศัย ก็มีส่วนทำให้ความคิดเห็นของบุคคลแตกต่างกัน เพราะสถานะทางเศรษฐกิจย่อมทำให้บุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าสถานภาพส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลที่ได้แสดงออกด้านความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการพูดหรือการเขียน ซึ่งอาจแตกต่างกันไปตามความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นๆ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู ในจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อให้การค้นคว้าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 960 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 275 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน โดยได้สัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู
จังหวัดกาญจนบุรี

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดใหญ่	258	74
โรงเรียนขนาดกลาง	342	98
โรงเรียนขนาดเล็ก	360	103
รวม	960	275

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และขนาดโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ใน 3 ด้าน คือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครูด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบประเมินความคิดเห็นของตนเองต่อข้อความตามระดับการประเมิน 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู ใน 3 ด้าน คือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและพัฒนาแบบสอบถามให้ครอบคลุมตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่ทำการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา นิยามศัพท์เฉพาะและขอบเขตที่ต้องการศึกษา โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาปรับปรุงแก้ไขในประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับความ ชัดเจนของการใช้ภาษา รายชื่อผู้เชี่ยวชาญปรากฏในภาคผนวก ข

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อความเห็นชอบ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try – out) กับข้าราชการครูที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 50 คน ที่ไม่ได้ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำคะแนนไปหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์

อัลฟา (α) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้านคือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครูเท่ากับ 0.91 ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการเท่ากับ 0.89 และด้านการให้บริการของธนาคารออมสินเท่ากับ 0.82

5. จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือนำจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงประธานเครือข่ายพัฒนาชีวิตครูระดับอำเภอ ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และให้ประธานเครือข่ายพัฒนาชีวิตครูระดับอำเภอรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนทางไปรษณีย์ โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 275 ฉบับ คิดเป็นร้อยละร้อย

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการครูโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และขนาดโรงเรียน เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's post - hoc test)

4. แปลความหมายของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู โดยนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับระดับเห็นด้วยปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

5. นำสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดมา แจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ ใช้ t-test
 - 3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และขนาดโรงเรียน ใช้ One –Way ANOVA และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ใน 3 ด้าน คือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการวางแผนติดตามประเมินผลโครงการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน ระดับชั้นแบ่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
p	แทน ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่องปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรีโดยรวม เป็นรายข้อ และรายด้าน ใน 3 ด้าน คือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน วิเคราะห์โดยใช้คะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรีใน 3 ด้าน คือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน โดยจำแนกตามตัวแปรเพศใช้ทดสอบค่าที่ ส่วนตัวแปรอายุ ใช้การศึกษา

รายได้ต่อเดือน และขนาดโรงเรียน วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ

ตอนที่ 4 รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ในการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน จากแบบสอบถามปลายเปิดนำเสนอเป็นความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาโดยการแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ ผลปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	84	30.5
หญิง	191	69.5
รวม	275	100
อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	40	14.5
31 – 40 ปี	161	58.5
41 ปีขึ้นไป	74	26.9
รวม	275	100
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	10.2
ปริญญาตรี	171	60.2
สูงกว่าปริญญาตรี	76	27.2
รวม	275	100

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	59	21.5
10,000 – 15,000 บาท	70	25.5
15,001 – 20,000 บาท	87	31.6
20,001 บาทขึ้นไป	59	21.5
รวม	275	100
ขนาดโรงเรียน		
โรงเรียนขนาดใหญ่	74	26.9
โรงเรียนขนาดกลาง	98	35.6
โรงเรียนขนาดเล็ก	103	37.5
รวม	275	100

จากตาราง 2 พบว่าข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรี ทั้งหมด 275 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ ส่วนใหญ่ได้รับ วุฒิปริญญาตรี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท ต่อเดือน เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 ข้าราชการครูส่วนใหญ่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ใน 3 ด้าน คือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลปรากฏดังตาราง 3 – 6

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

การดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู	ระดับความเห็นด้วย		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู	3.98	0.61	มาก
ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ	3.62	0.56	มาก
ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน	3.51	0.57	มาก
รวม	3.70	0.50	มาก

จากตาราง 3 ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมว่ามีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทั้งสามด้าน โดยด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครูมีความเห็นด้วยมากกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 3.98$)

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู
ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัด
กาญจนบุรี ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู เป็นรายข้อ

ข้อ	การดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู	ระดับความเห็นด้วย		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ข้าราชการครูที่รวมกลุ่มกันควรสังกัดส่วนราชการเดียวกัน	4.28	1.06	มาก
2.	ข้าราชการครูควรรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ	4.37	0.66	มาก
3.	กลุ่มย่อยควรมีสมาชิกตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 คน	3.99	0.73	มาก
4.	กลุ่มย่อยในอำเภอเดียวกันควรรวมตัวกันเป็น กลุ่มใหญ่มีสมาชิกตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป	3.38	0.99	ปานกลาง
5.	สมาชิกทุกคนควรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม พัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินของตัวเองและกลุ่ม	3.81	0.89	มาก
6.	กลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ควรมีคณะกรรมการ บริหารกลุ่ม	4.13	0.91	มาก
7.	กลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ควรมีระเบียบข้อบังคับกลุ่ม ทุกกลุ่ม	4.33	0.72	มาก
8.	กลุ่มมีการจัดทำทะเบียนรายชื่อและประวัติของสมาชิก	4.23	0.99	มาก
9.	สมาชิกทุกคนควรมีการออมทรัพย์เป็นประจำ ทุกเดือนตามเจตนารมณ์ของโครงการ	3.96	1.15	มาก
10.	กลุ่มมีการจัดทำบัญชีเงินออมของสมาชิกทุกคน	4.06	1.05	มาก
11.	สมาชิกในกลุ่มทุกคนควรทำกิจกรรมพัฒนาเป็น ประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้	3.86	0.81	มาก
12.	กลุ่มมีการแบ่งหน้าที่ให้สมาชิกทุกคนทำในการ ดำเนินงานของกลุ่ม	3.98	0.89	มาก
13.	คณะกรรมการกลุ่มมีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน	3.61	0.94	มาก
14.	คณะกรรมการกลุ่มเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วม ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาของกลุ่ม	4.13	0.85	มาก
15.	จำนวนเงินออมประจำเดือนให้กลุ่มกำหนดกันเอง	3.56	1.00	มาก
รวม		3.98	0.61	มาก

จากตาราง 4 ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรี มีความเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครูโดยรวมว่ามีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 4 กลุ่มย่อยในอำเภอเดียวกันควรรวมตัวกันเป็นกลุ่มใหญ่มีสมาชิกตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ที่ข้าราชการครูมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู
ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู
จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายข้อ

ข้อ	การดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ	ระดับความเห็นด้วย		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ดำเนินโครงการ พัฒนาชีวิตครูอย่างเป็นระบบ	3.64	0.06	มาก
2.	หน่วยงานระดับกระทรวงมีการติดตามประเมินผล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาชีวิตครูอย่างสม่ำเสมอ	3.64	0.73	มาก
3.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้ความรู้เกี่ยวกับ โครงการพัฒนาชีวิตครูแก่ข้าราชการครูใน จังหวัดได้เป็นอย่างดี	3.68	0.85	มาก
4.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีการประชาสัมพันธ์ โครงการพัฒนาชีวิตครูให้แก่ข้าราชการครูได้รับ ทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.73	1.01	มาก
5.	หน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการครูสนับสนุนให้ ข้าราชการครูเข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู เป็นอย่างดี	3.58	0.98	มาก
6.	คณะกรรมการวิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการ พัฒนาชีวิตครูจังหวัดสามารถแก้ไขปัญหาให้กับ กลุ่มพัฒนาชีวิตครูได้	3.53	0.87	มาก
7.	หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้หักเงินเดือนข้าราชการครู ผู้กู้ยืมเงินจากโครงการ โดยข้าราชการครูให้ความ ยินยอม	4.04	0.86	มาก
8.	หน่วยงานระดับกระทรวงมีการจัดอบรมแนวทาง การทำผลงานทางวิชาการเพื่อยกระดับวิทยฐานะ ให้กับข้าราชการครูที่เข้าร่วมโครงการอย่าง สม่ำเสมอ	3.28	0.44	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	การดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ	ระดับความเห็นด้วย		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9.	หน่วยงานระดับกระทรวงมีการจัดฝึกอบรมอาชีพเสริมที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอนตามความต้องการของข้าราชการครูในโครงการเสมอ	3.55	0.93	มาก
10.	คณะกรรมการวิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดมีการกำกับติดตามการทำกิจกรรมของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ	3.38	0.98	ปานกลาง
11.	กระทรวงกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดมีการกลั่นกรองคุณสมบัติของข้าราชการครูก่อนเข้าร่วมโครงการ	3.85	0.82	มาก
12.	กระทรวงมีการจัดอบรมให้ข้าราชการครูมีวินัยทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ	3.39	1.12	ปานกลาง
13.	โครงการพัฒนาชีวิตครูสามารถแก้ไขปัญหาหนี้สินของสมาชิกได้จริง	3.67	1.01	มาก
14.	โครงการพัฒนาชีวิตครูทำให้สมาชิกมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	3.61	0.97	มาก
15.	โครงการพัฒนาชีวิตครูทำให้สมาชิกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่การสอนมากขึ้น	3.66	0.86	มาก
รวม		3.62	0.56	มาก

จากตาราง 5 ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี มีความเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมว่ามีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการครูมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 8 หน่วยงานระดับกระทรวง มีการจัดอบรมแนวทางการทำผลงานทางวิชาการเพื่อยกระดับวิทยฐานะให้กับข้าราชการครู ที่เข้าร่วมโครงการอย่างสม่ำเสมอ ข้อ 10 คณะกรรมการอนุกรรมการวิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดมีการกำกับติดตามการทำกิจกรรมของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอและข้อ 12 กระทรวงมีการจัดอบรมให้ข้าราชการครูมีวินัยทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ ข้าราชการครูมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28 - \bar{X} = 3.39$)

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู
ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัด
กาญจนบุรี ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน เป็นรายข้อ

ข้อ	การดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน	ระดับความเห็นด้วย		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ธนาคารมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย ทำให้บริการด้วยความรวดเร็ว	4.06	1.10	มาก
2.	ธนาคารมีที่จอดรถไว้บริการลูกค้าอย่างเพียงพอ	3.86	0.81	มาก
3.	พนักงานให้คำแนะนำขั้นตอนการดำเนินการ อย่างถูกต้อง	3.98	0.89	มาก
4.	ธนาคารมีพนักงานไว้คอยบริการลูกค้าอย่าง เพียงพอ	3.61	0.94	มาก
5.	พนักงานมีความรอบรู้ในโครงการพัฒนาชีวิตครู	4.13	0.85	มาก
6.	พนักงานมีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ลูกค้าใน โครงการ	3.56	0.97	มาก
7.	พนักงานให้บริการอย่างรวดเร็ว	3.20	0.94	ปานกลาง
8.	พนักงานพูดจาสุภาพเรียบร้อย	3.37	0.92	ปานกลาง
9.	ให้บริการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน แก่ผู้มาติดต่อโดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.38	1.02	ปานกลาง
10.	กระบวนการพิจารณาอนุมัติเงินกู้ของธนาคาร มีความรวดเร็ว	3.14	1.13	ปานกลาง
11.	อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ของโครงการต่ำกว่าอัตรา ดอกเบี้ยเงินกู้ของธนาคารอื่น	2.97	1.16	ปานกลาง
12.	ธนาคารคิดค่าธรรมเนียมในการประเมินหลักทรัพย์ ที่ใช้ค้ำประกันในอัตราที่เหมาะสม	3.12	1.34	ปานกลาง
13.	ธนาคารกำหนดให้มีการทำประกันชีวิตให้แก่ ข้าราชการครูผู้กู้ยืมเงินในโครงการ	3.88	1.18	มาก
14.	การทำประกันชีวิตข้าราชการครูผู้กู้ยืมต้องทำ กับบริษัทที่ธนาคารกำหนดให้เท่านั้น	3.16	1.24	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	การดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน	ระดับความเห็นด้วย		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
15.	เบี้ยประกันชีวิตมีอัตราที่เป็นธรรมไม่สร้าง ความเดือดร้อนให้กับข้าราชการครู	3.16	1.19	ปานกลาง
	รวม	3.51	0.57	มาก

จากตาราง 6 ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี มีความเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู ด้านการให้บริการของธนาคารออมสินโดยรวมว่ามีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้าราชการครูมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนมาก ($\bar{X} = 2.97 - \bar{X} = 3.38$) ยกเว้นข้อ 1 ธนาคารมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยทำให้บริการด้วยความรวดเร็ว ข้อ 2 ธนาคารมีที่จอดรถไว้บริการลูกค้าอย่างเพียงพอ ข้อ 3 พนักงานให้คำแนะนำขั้นตอนการดำเนินการอย่างถูกต้อง ข้อ 4 ธนาคารมีพนักงานไว้คอยบริการลูกค้าอย่างเพียงพอ ข้อ 5 พนักงานมีความรอบรู้ในโครงการพัฒนาชีวิตครู ข้อ 6 พนักงานมีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ลูกค้าในโครงการ และข้อ 13 ธนาคารกำหนดให้มีการทำประกันชีวิตให้แก่ข้าราชการครูผู้กู้ยืมเงินในโครงการ ข้าราชการครูมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.97 - \bar{X} = 3.37$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ในด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน และขนาดโรงเรียน ผลปรากฏดังตาราง 7 - 25

ตาราง 7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและรายด้านจำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน โครงการพัฒนาชีวิตครู	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	n = 84		n = 191			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู	4.16	0.58	3.90	0.61	3.23*	0.001
ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ	3.89	0.61	3.49	0.50	5.20*	0.000
ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน	3.79	0.63	3.38	0.49	5.19*	0.000
รวม	3.94	0.55	3.59	0.44	5.13*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิงที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมและรายด้านใน 3 ด้าน คือ การรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูเพศชายมีความเห็นด้วยมากกว่าข้าราชการครูเพศหญิง

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรีโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน							
โครงการพัฒนาชีวิตครู	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P	
ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู	ระหว่างกลุ่ม	2	6.78	3.39	9.58*	.00	
	ภายในกลุ่ม	272	96.32	.35			
	รวม	274	103.11				
ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	10.40	5.20	18.36*	.00	
	ภายในกลุ่ม	272	77.03	.28			
	รวม	274	87.42				
ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน	ระหว่างกลุ่ม	2	14.77	7.38	27.51*	.00	
	ภายในกลุ่ม	272	73.00	.27			
	รวม	274	87.77				
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.36	3.18	13.70*	.00	
	ภายในกลุ่ม	272	63.19	.23			
	รวม	274	69.55				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมและเป็นรายด้าน ใน 3 ด้าน คือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลปรากฏดังตาราง 9 – 12

ตาราง 9 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วม
โครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม
จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	อายุ		
		ต่ำกว่า 31 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.41	3.82	3.60
ต่ำกว่า 31 ปี	3.41		*	
31 - 40 ปี	3.82			*
41 ปีขึ้นไป	3.60			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี กับอายุ 31 - 40 ปี และข้าราชการครูที่มีอายุ 31 - 40 ปี กับอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 10 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วม
โครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี
ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	อายุ		
		ต่ำกว่า 31 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.61	4.02	4.10
ต่ำกว่า 31 ปี	3.61		*	*
31 - 10 ปี	4.02			
41 ปีขึ้นไป	4.10			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครูแตกต่างกับข้าราชการครูที่มีอายุ 31 - 40 ปี และข้าราชการครูที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 11 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วม
โครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี
ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	อายุ		
		ต่ำกว่า 31 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.19	3.75	3.56
ต่ำกว่า 31 ปี	3.19		*	*
31 - 40 ปี	3.75			*
41 ปีขึ้นไป	3.56			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี อายุ 31 - 40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป
มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ
แตกต่างกันทุกคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วม
โครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี
ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	อายุ		
		ต่ำกว่า 31 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.44	3.69	3.15
ต่ำกว่า 31 ปี	3.44		*	*
31 - 40 ปี	3.69			*
41 ปีขึ้นไป	3.15			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี อายุ 31 - 40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป
มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน
แตกต่างกันทุกคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรีโดยรวมและรายด้านจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน โครงการพัฒนาชีวิตครู		แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู	ระหว่างกลุ่ม		2	10.68	5.34	15.72*	.00
	ภายในกลุ่ม		272	92.42	.34		
	รวม		274	103.11			
ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ	ระหว่างกลุ่ม		2	10.10	5.05	17.76*	.00
	ภายในกลุ่ม		272	77.33	.28		
	รวม		274	87.42			
ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน	ระหว่างกลุ่ม		2	1.46	.73	2.31	.10
	ภายในกลุ่ม		272	86.31	.38		
	รวม		274	87.77			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม		2	5.18	2.59	10.94*	.00
	ภายในกลุ่ม		272	64.38	.24		
	รวม		274	69.55			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรวมกลุ่มของ ข้าราชการครู และด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความเห็นด้วยมากกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนด้านการให้บริการของธนาคารออมสินไม่พบความแตกต่าง เมื่อพบความแตกต่างของ ค่าคะแนนเฉลี่ย จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลปรากฏ ดังตาราง 14 – 16

ตาราง 14 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วม
โครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม
จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.88	3.59	3.87
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.88			*
ปริญญาตรี	3.59			*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.87			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 15 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วม
โครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี
ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.93	3.85	4.30
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.93			*
ปริญญาตรี	3.85			*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.30			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 16 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วม
โครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี
ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.00	3.47	3.79
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00		*	
ปริญญาตรี	3.47			*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.79			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรีโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้

ความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน							
โครงการพัฒนาชีวิตครู	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P	
ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู	ระหว่างกลุ่ม	3	12.60	4.20	12.57*	.00	
	ภายในกลุ่ม	271	90.51	.33			
	รวม	274	103.11				
ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.45	.48	1.52	.21	
	ภายในกลุ่ม	271	85.97	.32			
	รวม	274	87.42				
ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.27	1.42	4.61*	.00	
	ภายในกลุ่ม	271	83.50	.31			
	รวม	274	87.77				
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.67	.89	3.61*	.01	
	ภายในกลุ่ม	271	66.88	.25			
	รวม	274	69.55				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรีที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีรายได้ 15,001-20,000 บาท และมีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป มีความเห็นด้วยมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ส่วนด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ ผลปรากฏดังตาราง 18 - 20

ตาราง 18 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วม
โครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรีโดยรวม
จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	รายได้			
		ต่ำกว่า 10,000	10,001-5,000	15,001-20,000	20,001 ขึ้นไป
		3.75	3.55	3.80	3.79
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.75				
10,001 – 15,000 บาท	3.55			*	
15,001 – 20,000 บาท	3.80				
20,001 บาทขึ้นไป	3.79				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 ข้าราชการครูที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการ
ดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวม แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 19 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วม
โครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรีด้านการ
รวมกลุ่มของข้าราชการครู จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	รายได้			
		ต่ำกว่า 10,000	10,001-5,000	15,001-20,000	20,001 ขึ้นไป
		4.02	3.63	4.10	4.19
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.02		*		
10,001 – 15,000 บาท	3.63			*	*
15,001 – 20,000 บาท	4.10				
20,001 บาทขึ้นไป	4.19				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ข้าราชการครูที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการครูที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครูแตกต่างกับข้าราชการครูที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 20 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรีด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	รายได้			
		ต่ำกว่า 10,000	10,001-5,000	15,001-20,000	20,001 ขึ้นไป
		3.55	3.51	3.63	3.58
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.55				
10,001 – 15,000 บาท	3.51				
15,001 – 20,000 บาท	3.63				*
20,001 บาทขึ้นไป	3.58				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ข้าราชการครูที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูด้านการให้บริการของธนาคารออมสินแตกต่างกับข้าราชการครูที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรีโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู		แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู	ระหว่างกลุ่ม		2	27.02	13.51	48.30*	.00
	ภายในกลุ่ม		272	76.08	.28		
	รวม		274	103.11			
ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ	ระหว่างกลุ่ม		2	38.39	19.19	106.47*	.00
	ภายในกลุ่ม		272	49.03	.18		
	รวม		274	87.42			
ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน	ระหว่างกลุ่ม		2	37.07	18.53	99.43*	.00
	ภายในกลุ่ม		272	50.70	.19		
	รวม		274	87.77			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม		2	33.28	16.64	124.77*	.00
	ภายในกลุ่ม		272	36.27	.13		
	รวม		274	69.55			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ตามขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมและรายด้านใน 3 ด้าน คือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลปรากฏ ดังตาราง 22 – 25

ตาราง 22 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วม
โครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี
โดยรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน		
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก
		4.21	3.32	3.70
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.21		*	*
โรงเรียนขนาดกลาง	3.32			*
โรงเรียนขนาดเล็ก	3.70			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ข้าราชการครูสังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วม
โครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี
ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน		
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก
		4.43	3.63	3.99
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.43		*	*
โรงเรียนขนาดกลาง	3.63			*
โรงเรียนขนาดเล็ก	3.99			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ข้าราชการครูสังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน		
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก
		4.20	3.27	3.52
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.20		*	*
โรงเรียนขนาดกลาง	3.27			*
โรงเรียนขนาดเล็ก	3.52			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ข้าราชการครูสังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน		
		โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก
		3.99	3.07	3.57
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.99		*	*
โรงเรียนขนาดกลาง	3.07			*
โรงเรียนขนาดเล็ก	3.57			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ข้าราชการครูสังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอในการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู ของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการจังหวัดกาญจนบุรี ใน 3 ด้าน คือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน มีดังนี้

ปัญหาด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 61.46 ได้เสนอว่าปัญหาด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครูเกิดขึ้นจากข้าราชการครูส่วนมากที่เข้าร่วมโครงการไม่ได้ศึกษาทำความเข้าใจหลักเกณฑ์ของโครงการและไม่เข้าใจเจตนารมณ์ของการรวมกลุ่ม การมารวมกลุ่มกันจึงทำกันอย่างหลวมๆ ไม่ค่อยมีการประชุมปรึกษาหารือถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาของตนเองและกลุ่ม ประกอบกับสมาชิกของกลุ่มบางคนปฏิบัติงานอยู่คนละสังกัดกัน จึงทำให้เกิดความห่างเหินกันมากขึ้น ปัญหาดังกล่าวผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะว่าก่อนเข้าร่วมโครงการให้ข้าราชการครูศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการให้ต้องแท้ ในการประชุมกลุ่มให้มีผู้คอยประสานงานและประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้สมาชิกทราบ และที่สำคัญหน่วยงานต้นสังกัดและส่วนราชการที่เหนือชั้นขึ้นไปต้องให้การสนับสนุน อำนาจความสะดวกให้การดำเนินกิจกรรมกลุ่ม และควรเข้าไปชี้แจง แนะนำถึงผลดีของการมีกลุ่มที่เข้มแข็ง

ปัญหาด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 81.41 ได้เสนอปัญหาโดยเห็นว่าหน่วยงานระดับกระทรวงไม่เข้าใจสภาพปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูในพื้นที่ ทำให้การดำเนินงานโครงการขาดการวางแผนที่ดี ทำให้การแก้ไขปัญหาหนี้สินครูไม่ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ไม่ได้ให้คำแนะนำแนวทางการดำเนินงานที่ดีให้กับกลุ่มเพราะเห็นว่าเป็นเรื่องของฝ่ายข้าราชการครูที่จะต้องดำเนินการกันเองและขาดการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังไม่มีมาตรการลงโทษเชิงบริหารใดๆ ต่อข้าราชการครูที่ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขโครงการ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการว่า กระทรวงศึกษาธิการควรศึกษาสภาพปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูให้ต้องแท้ เพื่อจะได้กำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง โดยส่งเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่เพื่อรับทราบสภาพปัญหาและศึกษาสาเหตุของปัญหาในเชิงลึก การดำเนินงานต้องเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการกำหนดบทลงโทษเชิงบริหารสำหรับข้าราชการครูที่ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขอย่างชัดเจน

การดำเนินงานของธนาคารออมสิน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 74.91 ได้เสนอปัญหาในการดำเนินงานของธนาคารออมสินว่า ธนาคารออมสินได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการให้กู้ยืมมากเกินไป วงเงินที่ให้กู้ยืมน้อยไม่สามารถชำระหนี้สินได้ทั้งหมด การประเมินหลักทรัพย์ที่ใช้ค้ำประกันก็ทำซ้ำซ้อนกันหลายครั้ง ทำให้ข้าราชการครูต้องเสียค่าประเมินซ้ำซ้อน การพิจารณาอนุมัติเงินกู้ล่าช้าทำให้ข้าราชการครูเสียผลประโยชน์ นอกจากนี้

พนักงานบางคนก็ไม่เข้าใจโครงการไม่สามารถให้คำปรึกษาแนะนำกับข้าราชการครูที่ไปติดต่อขอใช้บริการได้ จึงให้ข้อเสนอแนะว่าธนาคารออมสินควรลดขั้นตอนการพิจารณาการให้กู้ยืมและปรับหลักเกณฑ์ให้เหมาะสมและยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น ควรพิจารณาการให้กู้ยืมตามภาระหนี้สินของแต่ละบุคคล ในด้านพนักงานควรฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจต่อโครงการอย่างถูกต้อง เพื่อคอยให้คำแนะนำแก่ข้าราชการครูที่มาใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี มีขั้นตอนในการศึกษาและผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรี ใน 3 ด้านคือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูใน 3 ด้าน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และขนาดโรงเรียน
3. รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 960 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 275 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 275 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรี ใน 3 ด้าน คือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของข้าราชการครูต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูใน 3 ด้าน คือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window คำนวณค่าสถิติ ดังนี้

1. หาจำนวนและร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และขนาดโรงเรียน
2. หาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวม เป็นรายด้าน และรายข้อ
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ ใช้ t-test จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และขนาดโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) และถ้ามีนัยสำคัญของสถิติจะทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe)
4. รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูใน 3 ด้าน คือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสินเสนอเป็นความเรียง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรีใน 3 ด้าน คือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และขนาดโรงเรียน พบว่า

1. ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูใน 3 ด้านคือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และขนาดโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูเพศชายมีความเห็นด้วยต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านว่ามากกว่าข้าราชการครูเพศหญิง

2.2 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความเห็นด้วยต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านว่ามีความเห็นด้วยมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ยกเว้นด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน ข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความเห็นด้วยมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

2.3 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู และด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความเห็นด้วยมากกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน ไม่พบความแตกต่าง

2.4 ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครูและด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีรายได้ 10,001-20,000 บาท และมีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป มีความเห็นด้วยมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ส่วนด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ ไม่พบความแตกต่าง

2.5 ข้าราชการครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาครูทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ว่ามีความเห็นด้วยมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

3. ข้าราชการครูได้เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 61.46 ได้เสนอว่าปัญหาด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครูเกิดขึ้นจากข้าราชการครูส่วนมากที่เข้าร่วมโครงการไม่ได้ศึกษาทำความเข้าใจหลักเกณฑ์ของโครงการและไม่เข้าใจเจตนารมณ์ของการรวมกลุ่ม การมารวมกลุ่มกันกันจึงทำกันอย่างหลวมๆ ไม่ค่อยมีการประชุม

ปรึกษาหารือถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาของตนเองและกลุ่ม ประกอบกับสมาชิกของกลุ่มบางคนปฏิบัติงานอยู่คนละสังกัดกัน จึงทำให้เกิดความห่างเหินกันมากขึ้น ปัญหาดังกล่าวผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะว่าก่อนเข้าร่วมโครงการให้ข้าราชการครูศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการให้ต้องแท้ ในการประชุมกลุ่มให้มีผู้คอยประสานงานและประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้สมาชิกทราบ และที่สำคัญหน่วยงานต้นสังกัดและส่วนราชการที่เหนือขึ้นไปต้องให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวกให้การดำเนินการกิจกรรมกลุ่ม และควรเข้าไปชี้แจง แนะนำถึงผลดีของการมีกลุ่มที่เข้มแข็ง

ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 81.41 ได้เสนอปัญหาโดยเห็นว่าหน่วยงานระดับกระทรวงไม่เข้าใจสภาพปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูในพื้นที่ ทำให้การดำเนินงานโครงการขาดการวางแผนที่ดี ทำให้การแก้ไขปัญหาหนี้สินครูไม่ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ไม่ได้ให้คำแนะนำแนวทางการดำเนินงานงานที่ดีให้กับกลุ่มเพราะเห็นว่าเป็นเรื่องของฝ่ายข้าราชการครูที่จะต้องดำเนินการกันเอง ขาดการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และไม่มีมาตรการลงโทษเชิงบริหารใดๆ ต่อข้าราชการครูที่ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขโครงการ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการว่า กระทรวงศึกษาธิการควรศึกษาสภาพปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูให้ต้องแท้ เพื่อจะได้กำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง โดยส่งเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่เพื่อรับทราบสภาพปัญหาและศึกษาสาเหตุของปัญหาในเชิงลึก การดำเนินงานต้องเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการกำหนดบทลงโทษเชิงบริหารสำหรับข้าราชการครูที่ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขอย่างชัดเจน

ด้านการดำเนินงานของธนาคารออมสิน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 74.91 ได้เสนอปัญหาในการดำเนินงานของธนาคารออมสินว่า ธนาคารออมสินกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้กู้ยืมมากเกินไป วงเงินที่ให้กู้ยืมน้อยไม่สามารถชำระหนี้สินได้ทั้งหมด การประเมินหลักทรัพย์ที่ใช้ค้ำประกันก็ทำซ้ำซ้อนกันหลายครั้ง ทำให้ข้าราชการครูต้องเสียค่าประเมินซ้ำซ้อน การพิจารณาอนุมัติเงินกู้ล่าช้าทำให้ข้าราชการครูเสียผลประโยชน์ นอกจากนี้พนักงานบางคนก็ไม่เข้าใจโครงการไม่สามารถให้คำปรึกษา แนะนำที่ไปติดต่อขอใช้บริการได้ จึงให้ข้อเสนอแนะแก่ฝ่ายธนาคารออมสินว่าให้ลดขั้นตอนการพิจารณาการให้กู้ยืมและปรับหลักเกณฑ์ให้เหมาะสมและยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น ควรพิจารณาการให้กู้ยืมตามภาระหนี้สินของแต่ละบุคคล ในด้านพนักงานควรฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจต่อโครงการอย่างถูกต้องเพื่อคอยแนะนำแก่ข้าราชการครูที่มาใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านใน 3 ด้าน คือ

ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน มีประเด็นที่ควรจะนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ว่ามีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูได้รับผลประโยชน์จากโครงการก็ย่อมจะมีความคิดเห็นต่อโครงการในด้านบวก และเห็นว่าโครงการพัฒนาชีวิตครูสามารถแก้ไขปัญหานี้สินของข้าราชการครูได้เบ็ดเสร็จ ถึงแม้ว่าการเข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูจะมีเงื่อนไขให้ข้าราชการครูปฏิบัติตามก็ตาม แต่เมื่อปฏิบัติตามเงื่อนไขแล้วสามารถแก้ไขปัญหานี้สินได้อย่างเบ็ดเสร็จและถาวรทำให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจต่อโครงการ และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังที่โอวาร์ด (Ovard. 1966 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต้องมีปัจจัยทางด้านวัตถุหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมถึงปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ และประการสำคัญต้องมีการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษกับบุคคลเหล่านั้น

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านใน 3 ด้าน คือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ว่ามีความเห็นด้วยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูว่าเห็นด้วยมากกว่าข้าราชการครูเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโดยธรรมชาติทั่วไปเพศหญิงจะมีความละเอียดรอบคอบในการใช้จ่ายหรือการกระทำสิ่งใดๆ จึงมีการพิจารณาในรายละเอียดและคิดทบทวนมากกว่าเพศชายทำให้ไม่ค่อยเห็นด้วยในการกู้ยืมเงิน ซึ่งจะทำให้เกิดภาระหนี้สินซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมเกียรติ จิระประเสริฐวงศ์ (2546 : 67) ที่พบว่าคณะกรรมการโครงการอาหารกลางวันที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดอาหารกลางวันในโรงเรียนแตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการครูที่มีอายุ 31-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวมว่า เห็นด้วยมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนที่มีอายุต่างกันจะมีวุฒิภาวะทางด้านต่างๆ และความรับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไป คนที่มีอายุมากผ่านประสบการณ์และการเรียนรู้สิ่งต่างๆ มามากย่อมมีความคิดเห็นที่ลึกซึ้ง และมีเหตุผลกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้อง

กับผลการวิจัยของ กิตติพันธ์ รุจิรกุล (2529 : 139) ที่พบว่าอายุและประสบการณ์เป็นเครื่องบ่งชี้ และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคน ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วบุคคลที่มีอายุใกล้เคียงกันมักจะมีความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมใกล้เคียงกัน

2.3 ข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและรายด้าน ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู และด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูโดยรวม ว่ามีความเห็นด้วยมากกว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูง มีความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจมากกว่า หรืออาจมีช่องทางในการหารายได้พิเศษเกี่ยวกับการสอน นอกจากนี้ผู้ที่มีการศึกษาสูงอาจจะมีความคิด หรือทัศนคติ เกี่ยวกับการมีวินัยทางการเงินมากกว่า จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการพัฒนาชีวิตครูซึ่งเป็นโครงการด้านการจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการครูน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ วิไล ตั้งจิตสมคิด (2539 : 27) ที่เห็นว่า การศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ตลอดจนคุณธรรมของบุคคลเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข

2.4 ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและรายด้าน ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู ว่ามีความเห็นด้วยมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท และข้าราชการครูที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูว่ามีความเห็นด้วยมากกว่าข้าราชการครูที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูแต่ละคนมีภาระด้านค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงชีพประจำวันไม่แตกต่างกัน ทำให้ผู้ที่มีรายได้น้อยมีความเดือดร้อนมากกว่าผู้ที่มีรายได้ที่สูงกว่า ดังนั้น ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่ำกว่าจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูมากกว่า

2.5 ข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู ว่ามีความเห็นด้วยมากกว่าข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ มีสถานที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง ทำให้ข้าราชการครูมีค่าครองชีพสูงกว่าข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีสถานที่ตั้งอยู่นอกเมือง จึงมีความจำเป็นต้องใช้บริการโครงการสวัสดิการที่

กระทรวงจัดให้มากกว่า นอกจากนี้การรวมกลุ่มของข้าราชการครูตามโครงการในโรงเรียนขนาดใหญ่สามารถทำได้สะดวกกว่า ข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะมีจำนวนข้าราชการครูมากกว่า จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูว่ามีความเห็นด้วยมากกว่า

2.6 ปัญหาและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูเห็นว่าปัญหาในการรวมกลุ่มของข้าราชการครูคือ ข้าราชการครูส่วนมากไม่ทำกิจกรรมกลุ่มอย่างจริงจัง ควรแก้ปัญหาด้วยการให้หน่วยงานต้นสังกัดและส่วนราชการระดับกระทรวงให้การสนับสนุนข้าราชการครูทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ปัญหาด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการคือ หน่วยงานระดับกระทรวงไม่เข้าใจสภาพปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูในพื้นที่ ควรแก้ปัญหาด้วยการส่งเจ้าหน้าที่ไปศึกษาข้อมูลเชิงลึกในพื้นที่แต่ละพื้นที่ และปัญหาด้านการให้บริการของธนาคารออมสินคือ หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมยุ่งยาก ไม่ยืดหยุ่น และพนักงานบางคนไม่มีความรู้เกี่ยวกับโครงการ ควรแก้ปัญหาด้วยการปรับหลักเกณฑ์ให้มีความยืดหยุ่นและอบรมพนักงานให้มีความรู้เกี่ยวกับโครงการเพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการต้องสร้างปณิธานร่วมกันที่จะแก้ไขปัญหาหนี้สินของตนเองและกลุ่มโดยการพึ่งพาตนเองและความร่วมมือกันภายในกลุ่ม การดำเนินกิจกรรมกลุ่มควรมีการเพิ่มความหลากหลายของประเภทกิจกรรม การมีกิจกรรมที่อาจเป็นความร่วมมือระหว่างกลุ่มกับชุมชน หรือกลุ่มกับโรงเรียน กิจกรรมกลุ่มอาจไปเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกิจกรรมระหว่างครูกับนักเรียน ซึ่งจะเป็นการทำให้กิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตครูมีความหลากหลายและเป็นแนวทางที่เหมาะสม รวมทั้งครูสามารถบริหารจัดการได้

2. ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ ควรมีการติดตามประเมินผลโครงการอย่างต่อเนื่อง เพราะจะทำให้ทราบว่าการดำเนินงานที่ผ่านมามีบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ หรือมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างไร นอกจากนี้ ควรสร้างความเข้าใจอย่างเป็นรูปธรรม ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอในหลายทาง เพื่อเป็นการสื่อสารและให้ข้อมูลต่างๆ แก่สมาชิกในทุกพื้นที่ได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวของโครงการ หลักการและเงื่อนไขต่างๆ ของโครงการ ขณะเดียวกันยังทำให้เกิดการรับรู้ว่าในพื้นที่อื่นๆ นั้นดำเนินการอย่างไร และเป็นผลอย่างไร การเผยแพร่อาจเป็นการออกวารสาร แผ่นพับ การใช้เวทีประชุม ซึ่งต้องทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3. ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน ควรมีการทบทวนเงื่อนไขของโครงการหรือหลักเกณฑ์การให้กู้เป็นระยะๆ และควรมีการศึกษาถึงบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปว่ามีผลอย่างไรต่อครู เช่น สถานการณ์ทางเศรษฐกิจอาจทำให้ความสามารถในการชำระหนี้ของข้าราชการครูลดลง ครูมีความยากลำบากในการชำระหนี้เพิ่มขึ้น ธนาคารควรให้ความร่วมมือและดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถยื่นหยัดฟุ้งตนเองได้และมีชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้นหากมีการศึกษาความเปลี่ยนแปลงอยู่อย่างต่อเนื่องจะทำให้เข้าใจข้อเรียกร้องต่างๆ ของสมาชิกและมีข้อมูลเพียงพอที่จะตัดสินใจได้

นอกจากนี้ในการดำเนินงานต่อไปในอนาคต ควรมีการปรับบทบาทของคณะกรรมการทั้ง 3 ฝ่ายในระดับพื้นที่ให้มีบทบาทมากขึ้น โดยการทำให้ทุกฝ่ายทำงานแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ทุกฝ่ายควรมีบทบาทในการที่จะตรวจสอบและรับรู้ในปัญหาของสมาชิกร่วมกัน ซึ่งการเพิ่มบทบาทนี้ต้องมีการสร้างแนวทางที่จะทำให้เกิดการพิจารณาปัญหาของผู้เข้าร่วมโครงการอย่างจริงจังมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบการจัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการครู
2. ควรมีการทำการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูในภาพรวม
3. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาในการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูของแต่ละฝ่ายว่ามีปัญหาในการดำเนินงานในด้านใดบ้าง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. (2536). นายอำเภอ ภาพพจน์ พฤติกรรม ศักยภาพ และทัศนคติที่พึงประสงค์
ของประชาชน และกรมการปกครอง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- กำไล ประกอบวรการ. (2546). ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการ
ให้บริการชุมชน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประม
ศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัญญาวดี วิสัย. (2546). ความคิดเห็นของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
สวัสดิการในสถานประกอบกิจการ. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กิติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2528). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิตตินันท์ เดชะคุปต์. (2539). เจตคติและความพึงพอใจในการบริการ. (เอกสารประกอบการสอน).
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. อัดสำเนา.
- เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. (2544). กลุ่มพัฒนาชีวิตครู. คู่มือการดำเนินงานโครงการพัฒนา
ชีวิตครู. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชนานุช วิชิตะกุล. (2546). ความคิดเห็นของลูกค้ำที่มีต่อการให้บริการของธนาคารกรุงไทย
จำกัด (มหาชน) สาขาชะอำ จังหวัดเพชรบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชวลิต เหล่ารุ่งกาญจน์. (2538). ความพึงพอใจของลูกค้ำต่อการให้บริการของธนาคารกรุงไทย
จำกัด (มหาชน) สาขาท่าม่วง. ปรินญาณิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญ ธัญพิยากุล. (2522). กระบวนการกลุ่ม. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครการพิมพ์.
- ดิเรก ฤกษ์ห่วย. (2527). การส่งเสริมการเกษตรหลักการและวิธีการ. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ทองศักดิ์ คุ้มไชน้ำ และคณะ. (2534). การพัฒนาชุมชนเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บริษัทการพิมพ์.
- เทียนฉาย กิระนันท์. (2537). การวางแผนและการจัดทำโครงการของรัฐ. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนาคารกสิกรไทย จำกัด. (2539). ยุทธศาสตร์การศึกษาไทยยุคโลกาภิวัตน์. (เอกสาร
รายงานการประชุมสมัชชาการศึกษา). กรุงเทพฯ : ธนาคารกสิกรไทย. อัดสำเนา.

- ธนาคารออมสิน. (2544). โครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาชีวิตครู. (เอกสารรายงานประจำปี).
 กรุงเทพฯ : ธนาคารออมสิน. อัดสำเนา.
- _____. (2546, 13 ตุลาคม). หนังสือธนาคารออมสิน ที่ สส. 692/2546 เรื่อง ขอนำส่ง
 ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู.
- _____. (2546). ประเทศชาติได้อะไรเมื่อครูพัฒนาชีวิต 3 ประสานเพื่อชีวิตใหม่
 3 ปีโครงการพัฒนาชีวิตครู. กรุงเทพฯ : ธนาคารออมสิน.
- นริพร หอมนาน. (2546). ความคิดเห็นของลูกค้าต่อการบริการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา
 จำกัด (มหาชน) สาขาท่าช้าง. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นุมาส ยอดประเสริฐ. (2546). ความคิดเห็นที่มีต่อการให้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
 ของนักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บริษัทไทยประกันชีวิต. (2539). การบริหารสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : บริษัทไทยประกันชีวิต
 จำกัด.
- บุญสม วราเอกศิริ. (2529). การส่งเสริมการเกษตร : หลักและวิธีการ. พิมพ์ครั้งที่ 2.
 เชียงใหม่ : ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- เปิดสถานการณ์ความยากจนก่อนโหมโรงแปลงสินทรัพย์เป็นทุน. (2547, 4 มกราคม).
 มติชน หน้า 2.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2529). การบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). ทศนคติการวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.
 กรุงเทพฯ : พีรพัฒนาการพิมพ์.
- ปลายฝัน สุขารมย์. (2534). สร้างบริการให้เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- ปรีชา ศรีดี. (2545). ความคิดเห็นของข้าราชการระดับหัวหน้าฝ่ายในการจัดทำแผนพัฒนา
 จังหวัด. ปัญหาพิเศษ ปร.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ปองพล อติเรกสาร. (2546). 3 ปีโครงการพัฒนาชีวิตครู. (เอกสารรายงานประจำปี).
 ธนาคารออมสิน. อัดสำเนา.
- พงษ์ศักดิ์ อังสิทธิ์. (2537). การนิเทศงานส่งเสริมการเกษตร. เชียงใหม่ : พี อาร์ คอมพิวเตอร์.
- พงศ์วิษณุ ท่อแก้ว. (2547). ความคิดเห็นของประชาชนในชุมชนหลังวัดปทุมวนาราม
 เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ต่อนโยบายแก้ไขปัญหายาเสพติดของรัฐบาล.
 วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- พรพิมล ดันประวดี. (2536). *การเงินส่วนบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครราชสีมา : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- พัฒน์ บุณรัตน์พันธ์. (2527). *การสร้างพลังชุมชนโดยกระบวนการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พวงรัตน์ เกษรแพทย์. (2543.) *การวางแผนการศึกษา*. (เอกสารประกอบการสอน). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดรธานี.
- ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. (2544). *คู่มือการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ.
- ภาวัน ภูวบุญกุล. (2546). *ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีต่อการมีเพศสัมพันธ์ก่อนสมรส*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2528) *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2542). *การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยาวลักษณ์ อภิชาติวิลลภ. (2537). *ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัชนิกร เศรษฐรัฐ. (2526). *สังคมวิทยาชนบท*. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). *การศึกษาไทยในเวทีโลก*. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- ลีลา สีนานุเคราะห์. (2530). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ภาคพัฒนาต่างๆ และเอกสารวิชาการ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู.
- วรเดช จันทรศร และ อนุรักษ์ วิจิณัยภาค. (2540). *การบริหารโครงการกรณีศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สหายบล็อกและการพิมพ์.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2539). *การศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- วิสูตร จิระดำเกิง. (2543). *การบริหารโครงการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วรณกวี.
- ศิริพร กิจเกื้อกูล. (2546). *3 ปีที่ผ่านมาของโครงการพัฒนาชีวิตครู 3 ประสานเพื่อชีวิตใหม่ 3 ปีโครงการพัฒนาชีวิตครู*. กรุงเทพฯ : ธนาคารออมสิน.
- ศุภณิดย์ โชครัตนชัย. (2536). *การบริหารการบริการสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ , จำรัส ดวงสุวรรณ และจิตติพงศ์ ธรรมานุสรณ์. (2522). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : ชัยศิริการพิมพ์.

- สมเกียรติ จิรประเสริฐวงศ์. (2546). *ความคิดเห็นของคณะกรรมการโครงการอาหารกลางวัน ต่อการจัดโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2536). *สร้างบริการ สร้างความประทับใจ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เดช – เอนก การพิมพ์.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2538). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมวิทยา และมนุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมัคร ไพศาลพงษ์. (2539). *ความคิดเห็นของเกษตรกรต่อโครงการปรับปรุงที่ดินเพื่อเพิ่ม ผลผลิตในนาข้าว ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัด ขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การเกษตร). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). *จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2543). *เอกสารประกอบคำชี้แจงแนวปฏิบัติโครงการ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตครู วันที่ 20 มิถุนายน 2543 โรงแรม ดิเอมเมอร์รัลด์ กรุงเทพฯ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- _____. (2545). *คู่มือการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา ศาสนา ศิลปและวัฒนธรรม ระยะที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549)*. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบาย และแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. สำนักงานฯ.
- สุขใจ น้ำผุด. (2543). *กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุโท เจริญสุข. (2525). *หลักจิตวิทยาและพัฒนากายของมนุษย์*. กรุงเทพฯ : แพร์พิทยา.
- สุพรรณภา ศักดิ์ทอง. (2546). *ความคิดเห็นต่อโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ของนักศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัตรา สุภาพ. (2520). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- สุมาลา บุญมี. (2530, 30 กรกฎาคม). การวางแผน : การตัดสินใจเพื่ออนาคต. *คุรุปริทัศน์*. 12 (7) : 64 - 65.
- อรุณ รักธรรม. (2523). *การพัฒนาองค์การ การสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ : แสงรุ่งการพิมพ์.
- อาทร พิมพ์นก. (2540). *ความคิดเห็นของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ที่มีต่อโครงการแก้ไขปัญหาคความยากจน : ศึกษาเฉพาะเขตความรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 1*. ปริญญาโท ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย หิรัญโต. (2519). *สังคมวิทยาประยุกต์*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2533). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดรุณการพิมพ์.
- Aday, L.A., & Andersen R. (1975). *Development of Induce of Access to Medical Care*. Michigan Ann Arbor: Health Administration Press.
- Anderson, Scarvia B., & Ball, Samuel. (1978). *The Professional and Practice of Program Evaluation*, San Francisco, California, Jossey Bass Publishers.
- Engle, T.L. & Snellgrove, L. (1969). *Psychology : Its Principle and Application*. (5th ed.). New York : McGraw – Hill.
- Feldman, R.S. (1985). *Social Psychology : Theory, Research, and Applications*. New York : McGraw – Hill.
- Foster, C.R.. (1952). *Psychology for Life Adjustment*. Chicago : American Technical Society.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : Mc. Gran – Hill. Book Company.
- Kolasa, B.J. (1969). *Introduction of Behavioral Science for Business*. New York : John, Wiley and Sons, Inc.
- Kolesnik, W.L. (1970). *Education Psychology*. 2nd ed. New York : McGraw – Hill.
- Kotler, Peter. (1988). *Marketing Management*. 6th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Krejcie, Robert V., & Mogan, Daryle W. (1970, Autumn). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and Psychological Measurement*. 30 (3) : 607 – 610.
- Little, I.M., & Merrlees. James A. (1974) *Project Appraisal and Planning for Developing Countries*. New York, Basic Books.

- Millet, J.D. (1954). *Management in the Public Service*. New York : McGraw Hill.
- Ovard, Glem F. (1966) *Administraton of The Changing Secondary School*. New York : The macmilan Company.
- Parasuraman , A. , V.A. Zeithaml and L. Berry. (1985). A Conceptual Model Of Service Quality And Its Implications For Reseach. *Journal of Market*. 49 (February 1985) : 79 – 84.
- Penchansky, Roy & Tomas, William J. (1981, February). "The Concept of Access Definition and Relationship to Consumer Satisfaction", *Medication Care*. 19 : 127–140.
- Pender, N.J. (1996). *Health Promoting in Nursing Practice*. 3rd ed. Connecticut U.S.A. : Appleton and Lange.
- Fairchild, Pratt. (1961). *Actionary of Sociology*. New Jersey : Littlefield, Adams & Co.
- Renner, H.H. (1954). *Introduction to Opinion and Attitude Measurement*. New York : Harper and Brothers Publisher.
- Solomon, Morris J. (1970). *Analysis of Projects for Economic Growth*. New York : Pracger Publishers.
- Theodorson. (1969). *A modern Dictionary of Sociology*. New York : Thomas Y. Growell Company.
- Wahlmen, B.B. (1973). *Dictionary of Behavior Science*. New York : Litton Education Publishing.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หลักเกณฑ์ของโครงการพัฒนาชีวิตครู
ตามบันทึกข้อตกลงเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู

**หลักเกณฑ์ของโครงการพัฒนาชีวิตครู
ตามบันทึกข้อตกลงเพื่อการแก้ไขปัญหานี้สินข้าราชการครู ตามโครงการพัฒนาชีวิตครู
ระหว่างกระทรวงศึกษาธิการกับธนาคารออมสิน**

บันทึกนี้ทำขึ้น ณ กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2542 ระหว่าง
กระทรวงศึกษาธิการ โดย นายทองคูณ หงส์พันธุ์ รองปลัดกระทรวง ปฏิบัติราชการแทนปลัด
กระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือมอบอำนาจ ที่ ศธ 1301 (1)/5257 ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2542
เป็นผู้แทน สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 319 ถนนราชดำเนินนอก แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทรศัพท์ 02 2802844 ซึ่งต่อไปในข้อตกลงนี้เรียกว่า กระทรวง ฝ่ายหนึ่ง กับ

ธนาคารออมสิน โดย นายไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม ผู้อำนวยการธนาคารออมสิน เป็นผู้แทน
สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 470 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400
โทรศัพท์ 02 2998000 ซึ่งต่อไปในข้อตกลงนี้เรียก ธนาคาร อีกฝ่ายหนึ่ง

โดยที่กระทรวงศึกษาธิการมีโครงการที่จะแก้ไขปัญาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของ
ข้าราชการครู เพื่อปฏิรูประบบการศึกษา โดยจัดหาแหล่งเงินกู้อัตราดอกเบี้ยที่เหมาะสม เพื่อแก้ไข
ปัญหานี้สินอย่างเบ็ดเสร็จให้กับข้าราชการครู ในการนี้ ผู้แทนกลุ่มข้าราชการครูภาคต่างๆ
กระทรวงศึกษาธิการ และธนาคารออมสิน ได้ร่วมกันจัดทำบันทึกความเข้าใจที่จะดำเนินการใน
โครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตครู เพื่อให้ข้าราชการครูสามารถปลดเปลื้องภาระหนี้สิน
และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ได้ผลอย่างแท้จริงและยั่งยืน

ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ และธนาคารออมสิน จึงได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับ
หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีปฏิบัติตามโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตครู ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ในข้อตกลงนี้

โครงการ หมายความว่า โครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตครู หรือโครงการ
พัฒนาชีวิตครู

ข้าราชการครู หมายความว่า ข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู
ซึ่งเป็นสมาชิกในโครงการ

ส่วนราชการต้นสังกัด หมายความว่า สำนักงาน กรม หรือส่วนราชการ ที่มีฐานะ
เทียบเท่ากรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ผู้กู้หรือผู้ค้ำประกันสังกัด

สำนักงาน ก.ค. หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

ผู้กู้ หมายความว่า ข้าราชการครูซึ่งเป็นผู้กู้เงินตามโครงการ

แบบคำขอกู้ หมายความว่า แบบคำขอกู้โครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตครู
ตามแบบที่ธนาคารกำหนด

หนังสือผ่านสิทธิ หมายความว่า หนังสือผ่านสิทธิและรับรองเงินเดือน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ โดยส่วนราชการต้นสังกัดออกให้กับธนาคาร เพื่อรับรองเงินเดือนและคุณสมบัติของผู้กู้และผู้ค้ำประกันโดยผ่านสำนักงาน ก.ค.

หน่วยจ่ายเงินเดือน หมายความว่า หน่วยเบิกจ่ายเงินเดือนของส่วนราชการต้นสังกัด มีหน้าที่เบิกจ่ายเงินเดือนของข้าราชการครู

ข้อ 2 ธนาคารตกลงให้สินเชื่อเพื่อปลดปล่อยหนี้สินของข้าราชการครู โดยมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

2.1 ให้ข้าราชการครู ซึ่งผ่านการคัดเลือกและรับรองคุณสมบัติจากส่วนราชการต้นสังกัดในหนังสือผ่านสิทธิที่ออกให้กับธนาคาร ขอกู้เงินได้ที่ธนาคารออมสินสาขาจังหวัด หรือหน่วยงานอื่นใดของธนาคาร ซึ่งดำเนินการให้สินเชื่อตามที่ธนาคารกำหนด

2.2 คุณสมบัติผู้กู้ วงเงินให้กู้ วัตถุประสงค์ในการกู้ ระยะเวลากู้และหลักประกันการกู้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การให้สินเชื่อที่ธนาคารกำหนด

2.3 อัตราดอกเบี้ย

(1) อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ ร้อยละเท่ากับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ประเภทสินเชื่อสวัสดิการตามประกาศของธนาคาร ลดด้วยร้อยละ 1 (หนึ่ง) ต่อปี

(2) อัตราดอกเบี้ยกรณีผิดนัดไม่ชำระหนี้ ร้อยละเท่ากับอัตราดอกเบี้ยตาม (1) บวกด้วยร้อยละ 2 (สอง) ต่อปี แต่ทั้งนี้ ไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด

กรณีที่ธนาคารประกาศเปลี่ยนแปลงอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ประเภทสินเชื่อสวัสดิการ ธนาคารจะแจ้งให้กระทรวง ส่วนราชการต้นสังกัด และสำนักงาน ก.ค. ทราบเป็นหนังสือ ภายใน 7 (เจ็ด) วัน นับแต่วันที่มีการประกาศเปลี่ยนแปลงอัตราดอกเบี้ยดังกล่าว

2.4 ค่าประเมินราคาหลักทรัพย์ค่าตรวจสอบสภาพที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง เป็นไปตามอัตราที่ธนาคารกำหนด โดยผู้กู้เป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่าย

3. หน้าที่ของกระทรวง ส่วนราชการต้นสังกัด สำนักงาน ก.ค. และหน่วยจ่ายเงินเดือนของผู้กู้และผู้ค้ำประกัน มีดังนี้

3.1 กระทรวงจะสนับสนุนแนวทางการแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู และกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามโครงการ

3.2 สำนักงาน ก.ค. ร่วมกับส่วนราชการต้นสังกัด เป็นหน่วยงานรับผิดชอบโครงการนี้ พร้อมทั้งเสนอของบประมาณ เพื่อใช้ในการดำเนินงานโครงการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทางราชการ

3.3 ส่วนราชการต้นสังกัด จะกำหนดมาตรการการลงโทษในเชิงบริหารแก่ข้าราชการครู ซึ่งได้รับความช่วยเหลือตามโครงการนี้แล้ว แต่ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขของโครงการ

3.4 ส่วนราชการต้นสังกัด และสำนักงาน ก.ค. จะดำเนินการคัดเลือกข้าราชการครู ผู้ประสงค์ขอกู้ และผู้ค้ำประกันที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ธนาคารกำหนด พร้อมทั้ง

จัดทำหนังสือผ่านสิทธิของผู้กู้และผู้ค้ำประกันเสนอให้กับธนาคารเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาให้กู้เงิน

3.5 หน่วยจ่ายเงินเดือนเมื่อได้รับข้อมูลรายชื่อผู้กู้และจำนวนเงินที่ผู้กู้จะต้องชำระตามข้อ 4.2 แล้ว จะดำเนินการดังนี้

(1) ตรวจสอบข้อมูลรายชื่อผู้กู้และจำนวนเงินที่ผู้กู้จะต้องชำระตามที่ได้รับแจ้งจากธนาคาร หากพบว่ามีผู้กู้รายใดที่หน่วยจ่ายเงินเดือนไม่สามารถหักเงินเดือนนำส่งชำระหนี้ให้ธนาคารได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใดๆ ก็ตาม จะดำเนินการดังนี้

ก. กรณีใช้บุคคลค้ำประกันหน่วยจ่ายเงินเดือนของผู้ค้ำประกันจะหักเงินเดือนของผู้ค้ำประกันนำส่งชำระหนี้แทน โดยหมายเหตุในรายงานการหักเงินเดือนว่า เป็นการชำระหนี้แทนผู้กู้รายใด

ข. กรณีใช้หลักทรัพย์เป็นประกัน หน่วยจ่ายเงินเดือนของผู้กู้จะแจ้งให้ธนาคารทราบทันที หรืออย่างช้าพร้อมกับรายงานการหักเงินเดือนตาม (3)

(2) ดำเนินการหักเงินเดือน หรือเงินได้อื่นจากทางราชการของผู้กู้หรือผู้ค้ำประกันแล้วแต่กรณี เพื่อชำระหนี้เป็นลำดับแรกหลังจากภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย และเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ตามรายชื่อและจำนวนเงินที่รับแจ้ง

(3) รวบรวมเงินที่หักได้ตาม (2) นำส่งให้ธนาคาร พร้อมทั้งรายงานการหักเงินเดือนในวันที่เบิกจ่ายเงินเดือน โดยนำส่งเป็นเช็คส่งจ่ายเพื่อเข้าบัญชี “ธนาคารออมสิน” ณ ธนาคารออมสินสาขาจังหวัด หรือหน่วยงานอื่นใดของธนาคารที่ดำเนินการให้สินเชื่อ ซึ่งหน่วยจ่ายเงินเดือนของผู้กู้ และหรือผู้ค้ำประกันตั้งอยู่ ทั้งนี้หน่วยจ่ายเงินเดือนอาจจะแจ้งให้ธนาคารออมสินสาขาดังกล่าวไปรับเงิน ณ ที่ทำการของหน่วยจ่ายเงินเดือนก็ได้

ข้อ 4 หน้าที่ของธนาคาร มีดังนี้

4.1 เมื่อได้รับคำขอกู้และเอกสารประกอบการขอกู้เงิน พร้อมทั้งหนังสือผ่านสิทธิธนาคารจะพิจารณาให้กู้ตามหลักเกณฑ์การให้สินเชื่อของธนาคารและจะแจ้งผลการพิจารณาให้กู้ตามหลักเกณฑ์การให้สินเชื่อของธนาคารและจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ขอกู้ ส่วนราชการต้นสังกัด และสำนักงาน ก.ค. ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

4.2 จัดส่งข้อมูลรายชื่อผู้กู้พร้อมทั้งจำนวนเงินที่ผู้กู้จะต้องชำระให้ธนาคารในแต่ละเดือนให้หน่วยจ่ายเงินเดือนของผู้กู้ ภายในวันที่ 15 ของทุกเดือนเพื่อให้หน่วยจ่ายเงินเดือนของผู้กู้ดำเนินการตามข้อ 3.5

4.3 เมื่อได้รับชำระหนี้ในแต่ละงวด ธนาคารจะออกไปรับเงินตามรายงานการหักเงินเดือน เพื่อเป็นหลักฐานในการรับเงินจากหน่วยจ่ายเงินเดือนของผู้กู้

4.4 เมื่อผู้กู้ชำระหนี้ตามสัญญากู้เงินให้กับธนาคารครบถ้วนแล้ว ธนาคารจะแจ้งให้หน่วยจ่ายเงินเดือนของผู้กู้ ส่วนราชการต้นสังกัด และสำนักงาน ก.ค. ทราบเป็นหนังสือภายใน 15 วัน

ข้อ 5 กรณีที่ผู้กู้ย้ายหน่วยงาน หน่วยจ่ายเงินเดือนของผู้กู้จะแจ้งให้สำนักงาน ก.ค. และธนาคารทราบผ่านส่วนราชการต้นสังกัดเป็นหนังสือภายใน 7 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง พร้อมทั้งแจ้งให้สถานศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการครู ผู้ที่รับโอน หรือรับย้าย เพื่อดำเนินการแจ้งหน่วยจ่ายเงินเดือนใหม่ของผู้กู้ หักเงินนำส่งชำระหนี้ให้ธนาคารต่อไป

กรณีที่ผู้กู้พ้นจากการเป็นข้าราชการไม่ว่าด้วยเหตุใดๆ ก็ตาม หน่วยจ่ายเงินเดือนของผู้กู้จะแจ้งให้สำนักงาน ก.ค. และธนาคารทราบผ่านส่วนราชการต้นสังกัดเป็นหนังสือภายใน 7 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง พร้อมทั้งแจ้งให้หน่วยจ่ายเงินเดือนที่ผู้กู้รับเงินบำนาญหรือเงินบำนาญทดแทน เพื่อหักเงินนำส่งชำระหนี้ให้ธนาคารต่อไป

ข้อ 6 กรณีที่มีดอกเบี้ยผิดนัดไม่ชำระหนี้ ค่าเบี้ยประกัน ค่าธรรมเนียม หรือค่าใช้จ่ายใดๆ อันเกี่ยวเนื่องกับการให้สินเชื่อที่ผู้กู้จะต้องชำระตามสัญญากู้เงิน หรือตามที่ธนาคารกำหนด ธนาคารจะแจ้งให้หน่วยจ่ายเงินเดือนของผู้กู้หักเงินเดือนเพื่อชำระหนี้ให้แก่ธนาคาร ทั้งนี้ ธนาคารจะต้องปฏิบัติตามข้อ 4.2 และ 4.3 และหน่วยจ่ายเงินเดือนของผู้กู้จะปฏิบัติตามข้อ 3.3

ข้อ 7 กรณีที่มียอดหนี้ค้างชำระเกิดขึ้น หรือกรณีที่มีปัญหาใด ๆ ในการปฏิบัติตามโครงการนี้ ให้ธนาคารและกระทรวงร่วมกันพิจารณา เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเร็วที่สุด

กรณีที่มีจำนวนผู้กู้ผิดนัดชำระหนี้เกินกว่าร้อยละ 0.5 ของจำนวนผู้กู้ในโครงการ ธนาคารจะชะลอการขยายโครงการ และกรณีที่มีจำนวนผู้กู้ผิดนัดชำระหนี้เกินกว่าร้อยละ 1.0 ของจำนวนผู้กู้ในโครงการ ธนาคารจะหยุดการขยายโครงการ

ทั้งนี้ ให้ธนาคารมีสิทธิพิจารณาดำเนินการได้ตามที่เห็นสมควร หากการให้สินเชื่อตามโครงการนี้ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อตกลงนี้ได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใดๆ ก็ตาม

ข้อ 8 ให้ข้อตกลงนี้มีผลผูกพันกระทรวงและธนาคารตลอดไป จนกว่าข้าราชการครูจะชำระหนี้ตามโครงการนี้เสร็จสิ้น แต่กรณีที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความประสงค์ขอแก้ไขข้อตกลงนี้ ให้แจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเป็นหนังสือ และให้ทั้งสองฝ่ายหารือร่วมกันก่อนทำการแก้ไขข้อตกลง

บันทึกความเข้าใจสามฝ่ายระหว่างผู้แทนกลุ่มข้าราชการครูภาคต่าง ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ และธนาคารออมสิน

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการและธนาคารออมสิน ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู และการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิรูประบบการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศโดยรวม

ผู้แทนกลุ่มข้าราชการครูภาคต่าง ๆ กระทรวงศึกษาธิการ และธนาคารออมสิน ทั้งสามฝ่าย จึงได้ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะดำเนินการ “โครงการพัฒนาชีวิตครู” ดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการครู จะดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 พึ่งพาตนเอง โดยมีแนวทาง วิธีการ มาตรการ หรือโครงการที่ชัดเจน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นอย่างแท้จริงและยั่งยืน

1.2 มีการรวมกลุ่มกัน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และดูแลกำกับซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ ตลอดจนเครือข่ายของกลุ่มต่างๆ

1.3 มีกิจกรรมพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาพฤติกรรมวิถีชีวิต รายได้ รายจ่าย และวิชาชีพ เพื่อยกวิทยฐานะ

1.4 มีการติดตาม กำกับ ดูแลซึ่งกันและกัน และแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายให้สมาชิกทุกคนสามารถชำระหนี้ตามสัญญา และตามกำหนดเวลาได้ครบถ้วน 100%

1.5 จัดให้มีเงินกองทุนสำรองภายในกลุ่มจากเงินออมของสมาชิก สำหรับใช้ในสถานการณ์จำเป็นหรือฉุกเฉิน และเพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก

2. กระทรวงศึกษาธิการ จะดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 กลั่นกรอง และคัดเลือกข้าราชการครูที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขที่กำหนด เพื่อเข้าร่วมโครงการ

2.2 ดำเนินการให้มีการหักเงินเดือน หรือเงินได้อื่นจากทางราชการที่ข้าราชการครูได้รับ เพื่อชำระหนี้ให้ธนาคารออมสินอย่างต่อเนื่อง

2.3 ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อยกวิทยฐานะและพัฒนาอาชีพเสริมให้กับข้าราชการครูหรือครอบครัว ซึ่งไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อเสริมรายได้ที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูรู้จักประหยัด อดออม และมีวินัยทางการเงิน

2.4 ติดตาม กำกับ ดูแลข้าราชการครู และประเมินผลการดำเนินงานโครงการนี้ร่วมกับธนาคารออมสินอย่างต่อเนื่อง

2.5 ดำเนินการให้มีมาตรการลงโทษในเชิงบริหารแก่ข้าราชการครู ซึ่งได้รับความช่วยเหลือตามโครงการนี้แล้ว แต่ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไข

2.6 ประสานนโยบายกับรัฐบาลเพื่อจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการนี้ โดยกำหนดบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน พร้อมทั้งเสนอขอบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงานให้เพียงพอ

3. ธนาคารออมสิน จะดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 กลั่นกรองและพิจารณาให้สินเชื่ออย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์ร่วมกันทั้งสามฝ่าย เพื่อเป็นกลไกนำไปสู่การแก้ไขปัญหาหนี้สิน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูให้ได้ผลอย่างแท้จริงและยั่งยืน

3.2 ประสานงานกับกลุ่มผู้แทนข้าราชการครูภาคต่างๆ กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

3.3 ประสานนโยบายกับกระทรวงการคลัง ในฐานะหน่วยงานที่กำกับดูแลธนาคารออมสิน เพื่อให้การสนับสนุนโครงการนี้

3.4 ติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดเครื่องชี้วัดผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หลักการ แนวทาง และเป้าหมายร่วมกันของทั้งสองฝ่าย

3.5 เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของกลุ่มข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการกรณีผู้ทุกคนในกลุ่มสามารถชำระหนี้ได้ครบถ้วนไม่มีหนี้ค้างชำระ ธนาคารจะให้ทุนสนับสนุนแก่กลุ่มที่มีมูลค่าเท่ากับอัตราร้อยละ 1 ต่อปี โดยธนาคารจะกำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์ในภายหลัง

4. ทั้งสามฝ่ายจะดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายและข้อผูกพันร่วมกัน เพื่อให้มีการชำระหนี้คืนตามเงื่อนไขและกำหนดเวลาได้ครบถ้วน 100% และหากการชำระหนี้ของผู้กู้ในโครงการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ธนาคารออมสินจะพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

4.1 กรณีผู้กู้ที่ชำระหนี้คืนตามเงื่อนไขและกำหนดเวลามีจำนวนต่ำกว่า 100% หรือกรณีมีปัญหาใดๆ ทั้งสามฝ่ายจะร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเร็วที่สุด

4.2 กรณีมีจำนวนผู้กู้ผิดนัดชำระหนี้เกินร้อยละ 0.5 ของจำนวนผู้กู้ในโครงการธนาคารจะชะลอการขยายโครงการ

4.3 กรณีมีจำนวนผู้กู้ผิดนัดชำระหนี้เกินร้อยละ 1.0 ของจำนวนผู้กู้ในโครงการ ธนาคารจะหยุดการขยายโครงการ

5. ทั้งสามฝ่ายจะร่วมกันกำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และขั้นตอนวิธีปฏิบัติ การให้สินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตครูต่อไป

6. ทั้งสามฝ่ายจะร่วมกันกำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และขั้นตอนวิธีปฏิบัติ การให้สินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตครูต่อไป

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. ผศ.ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ดร.มารศรี สุธานี | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. นายโสภณ นุ่มทอง | ผู้อำนวยการกลุ่มงานกองทุนและสวัสดิการ
ทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา |
| 4. นางศิริพร กิจเกื้อกูล | ผู้อำนวยการกลุ่มงานเลขานุการกรม สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา |
| 5. ดร.ศรีชัย พรประชาธรรม | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา |

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงาน
โครงการพัฒนาชีวิตครูในจังหวัดกาญจนบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีความประสงค์ที่จะศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูในจังหวัดกาญจนบุรีเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับข้าราชการครูตามเจตนารมณ์ของโครงการ ข้อมูลของท่านผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ การตอบแบบสอบถามจะไม่เกิดผลกระทบต่อนท่านแต่อย่างใด

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูในจังหวัดกาญจนบุรี 3 ด้าน คือ ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

นายวีระพันธ์ สุขพานิช

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 13
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ และเติมข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า 31 ปี
☐ 31 – 40 ปี
☐ 41 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

- ☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท
☐ 10,000 – 15000 บาท
☐ 15,001 – 20,000 บาท
☐ 20,001 บาทขึ้นไป

5. ขนาดโรงเรียน

- ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)
☐ โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน)
☐ โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครู
ที่มีต่อการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดกาญจนบุรี ขอให้ท่าน
เขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ความคิดเห็นของข้าราชการครู	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู	5	4	3	2	1
1.	ข้าราชการครูที่รวมกลุ่มกันควรสังกัดส่วนราชการเดียวกัน					
2.	ข้าราชการครูควรรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ					
3.	กลุ่มย่อยควรมีสมาชิกตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 คน					
4.	กลุ่มย่อยในอำเภอเดียวกันควรรวมตัวกันเป็นกลุ่มใหญ่มีสมาชิกตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป					
5.	สมาชิกทุกคนควรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินของตนเองและกลุ่ม					
6.	กลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ควรมีคณะกรรมการบริหารกลุ่ม					
7.	กลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ควรมีระเบียบข้อบังคับกลุ่มทุกกลุ่ม					
8.	กลุ่มมีการจัดทำทะเบียนรายชื่อและประวัติของสมาชิก					
9.	สมาชิกทุกคนควรมีการออมทรัพย์เป็นประจำทุกเดือนตามเจตนารมณ์ของโครงการ					
10.	กลุ่มมีการจัดทำบัญชีเงินออมของสมาชิกทุกคน					

ข้อที่	ความคิดเห็นของข้าราชการครู	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
11.	สมาชิกในกลุ่มทุกคนควรทำกิจกรรมพัฒนาเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้					
12.	กลุ่มมีการแบ่งหน้าที่ให้สมาชิกทุกคนทำในการดำเนินงานของกลุ่ม					
13.	คณะกรรมการกลุ่มมีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน					
14.	คณะกรรมการกลุ่มเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาของกลุ่ม					
15.	จำนวนเงินออมประจำเดือนให้กลุ่มกำหนดกันเอง					
ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ						
1.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ดำเนินโครงการพัฒนาชีวิตครูอย่างเป็นระบบ					
2.	หน่วยงานระดับกระทรวงมีการติดตามประเมินผลกลุ่มเครือข่ายพัฒนาชีวิตครูอย่างสม่ำเสมอ					
3.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้ความรู้เกี่ยวกับโครงการพัฒนาชีวิตครูแก่ข้าราชการครูในจังหวัดได้เป็นอย่างดี					
4.	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีการประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาชีวิตครูให้แก่ข้าราชการครูได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ					
5.	หน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการครูสนับสนุนให้ข้าราชการครูเข้าร่วมโครงการพัฒนาชีวิตครูเป็นอย่างดี					
6.	คณะกรรมการวิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดสามารถแก้ไขปัญหาให้กับกลุ่มพัฒนาชีวิตครูได้					
7.	หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้หักเงินเดือนข้าราชการครูผู้กู้ยืมเงินจากโครงการ โดยข้าราชการครูให้ความยินยอม					

ข้อที่	ความคิดเห็นของข้าราชการครู	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
8.	หน่วยงานระดับกระทรวงมีการจัดอบรมแนวทางการทำผลงานทางวิชาการเพื่อยกระดับวิทยฐานะให้กับข้าราชการครูที่เข้าร่วมโครงการอย่างสม่ำเสมอ					
9.	หน่วยงานระดับกระทรวงมีการจัดฝึกอบรมอาชีพเสริมที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอนตามความต้องการของข้าราชการครูในโครงการเสมอ					
10.	คณะกรรมการวิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการพัฒนาชีวิตครูจังหวัดมีการกำกับติดตามการทำกิจกรรมของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ					
11.	กระทรวงกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดมีการกลั่นกรองคุณสมบัติของข้าราชการครูก่อนเข้าร่วมโครงการ					
12.	กระทรวงมีการจัดอบรมให้ข้าราชการครูมีวินัยทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ					
13.	โครงการพัฒนาชีวิตครูสามารถแก้ไขปัญหาหนี้สินของสมาชิกได้จริง					
14.	โครงการพัฒนาชีวิตครูทำให้สมาชิกมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					
15.	โครงการพัฒนาชีวิตครูทำให้สมาชิกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่การสอนมากขึ้น					
	ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน					
1.	ธนาคารมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยทำให้บริการด้วยความรวดเร็ว					
2.	ธนาคารมีที่จอดรถไว้บริการลูกค้าอย่างเพียงพอ					
3.	พนักงานให้คำแนะนำขั้นตอนการดำเนินการอย่างถูกต้อง					

ข้อที่	ความคิดเห็นของข้าราชการครู	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
4.	ธนาคารมีพนักงานไว้คอยบริการลูกค้าอย่างเพียงพอ					
5.	พนักงานมีความรอบรู้ในโครงการพัฒนาชีวิตครู					
6.	พนักงานมีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ลูกค้าในโครงการ					
7.	พนักงานให้บริการอย่างรวดเร็ว					
8.	พนักงานพูดจาสุภาพเรียบร้อย					
9.	ให้บริการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันแก่ผู้มาติดต่อโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
10.	กระบวนการพิจารณาอนุมัติเงินกู้ของธนาคารมีความรวดเร็ว					
11.	อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ของโครงการต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ของธนาคารอื่น					
12.	ธนาคารคิดค่าธรรมเนียมในการประเมินหลักทรัพย์ที่ใช้ค้ำประกันในอัตราที่เหมาะสม					
13.	ธนาคารกำหนดให้มีการทำประกันชีวิตให้แก่ข้าราชการครูผู้กู้ยืมเงินในโครงการ					
14.	การทำประกันชีวิตข้าราชการครูผู้กู้ยืมต้องทำกับบริษัทที่ธนาคารกำหนดให้เท่านั้น					
15.	เบี้ยประกันชีวิตมีอัตราที่เป็นธรรมไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับข้าราชการครู					

ตอนที่ 3 สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการพัฒนาชีวิตครู

1. ด้านการรวมกลุ่มของข้าราชการครู

ปัญหา.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

2. ด้านการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ

ปัญหา.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

3. ด้านการให้บริการของธนาคารออมสิน

ปัญหา.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านมา ณ โอกาสนี้
ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อของผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายวีระพันธ์ สุขพานิช
วัน เดือน ปีเกิด	28 กุมภาพันธ์ 2504
สถานที่เกิด	อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	33/226 ตำบลพิมลราช อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 11110
ตำแหน่งในปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 6 ว
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2522	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพัทลุง
พ.ศ.2527	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) เอกการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ.2548	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ