

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้ คือ เพื่อศึกษาความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และเพื่อศึกษาปัญหาและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 204 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ร้อยละ 50 ของแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลด้านความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ใช้การหาค่าตัวกลางเลขคณิต (Arithmetic Mean) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ปัญหาและข้อเสนอแนะของครูผู้สอนเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.1 ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ส่วนมากสมรสแล้ว มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานหรือทำหน้าที่ในสถานศึกษา 6-10 ปี และมีเงินเดือนรวมรายได้พิเศษจากการทำงานในสถานศึกษาจำนวน 7,501-10,000 บาท

1.2 ด้านเงินเดือน

โรงเรียนควรมีการจ่ายเงินเดือนตรงตามวุฒิ ควรมีการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว เงินเดือนที่ได้รับใกล้เคียงกับผู้ปฏิบัติงานคล้ายกันในหน่วยงานอื่นๆ และ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

1.3 ด้านค่าตอบแทน

โรงเรียนควรจัดให้มีค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าที่พักในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ โรงเรียนควรจัดค่าตอบแทนในรูปตัวเงิน เช่น โบนัส ควรจัดให้มีสวัสดิการอื่นๆ ของโรงเรียนนอกจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ควรจัดค่าอาหารพิเศษเท่าเทียมกัน ควรมีค่าอาหารทำการนอกเวลา ควรจัดสิ่งของเป็นค่าตอบแทนครูเมื่อโอกาส ควรจัดค่าล่วงเวลาให้แก่ครู ควรจัดให้มีเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ควรมีค่าเช่าบ้านหรือเงินกู้ยืมที่อยู่อาศัย และควรมีเบี้ยกันดารหรือเบี้ยเลี้ยงภัย

1.4 ด้านทุนเลี้ยงชีพ ประเภท 1 ประเภท 2

โรงเรียนสนับสนุนการจ่ายเงินสมทบ 3% เข้ากองทุนเลี้ยงชีพ ประเภท 1 ประเภท 2 มีการส่งเสริมกองทุนสงเคราะห์ครู แก่หน่วยงานที่รับผิดชอบให้การช่วยเหลือกองทุนเลี้ยงชีพ ประเภท 1 ประเภท 2 มีการจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือครู และส่งเสริมการออมของครู

1.5 ด้านการดูแลสุขภาพ

โรงเรียนควรจัดให้มีคำปรึกษาพยาบาลครอบคลุมไปถึงบิดามารดา โรงเรียนควรจัดให้มีการประกันสุขภาพแก่ครู ควรจัดให้มีการประกันชีวิต อุบัติเหตุสำหรับครู จัดให้มีการเบิกค่ารักษาพยาบาลแก่ครู ควรจัดให้บำเหน็จความชอบกรณีพิเศษ หรือบำรุ้งขวัญ เช่น เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ โรงเรียนจัดสวัสดิการคำปรึกษาพยาบาลเหมาะสม ควรมีค่าชดเชยแก่ครูกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน ให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการต่างๆ แก่ครูผู้เจ็บป่วยอย่างเพียงพอต่อเนื่องไม่ทอดทิ้ง โดยปล่อยให้เป็นการระของครู ใส่ใจดูแลกรณีการเจ็บป่วยของครู และ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของครู

1.6 ด้านค่าช่วยเหลือบุตรและค่าการศึกษาบุตร

โรงเรียนควรมีการปรับเงินค่าช่วยเหลือบุตรให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรมีการปรับค่าการศึกษาบุตรให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรจัดให้มีค่าช่วยเหลือบุตรกรณีเจ็บป่วยอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ครูและครูใหญ่ ควรมีการจัดสวัสดิการค่าการศึกษาบุตร ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานระดับบนในเรื่องค่าการศึกษาบุตร มีการให้ความรู้เรื่องค่าช่วยเหลือบุตรแก่ครู และช่วยเหลือค่าการศึกษาบุตรเป็นกรณีพิเศษตามโอกาสต่างๆ

1.7 ด้านขวัญและกำลังใจ

โรงเรียนควรจัดสวัสดิการด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โรงเรียนควรจัดให้มีกองทุนบำเหน็จบำนาญแก่ครู ควรจัดให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ควรจัดให้มีการผ่อนส่งยานพาหนะ ควรจัดให้มีกิจกรรมทัศนศึกษา ควรจัดให้มีทุนการศึกษาต่อ ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ มีการบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ครู ควรจัดให้ที่พักใกล้ที่ทำงาน และจัดสวัสดิการด้านต่างๆ แก่ครูเป็นประจำ

1.8 ปัญหาเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีดังนี้คือ เงินเดือนน้อยไม่เพียงพอเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ครูรับเงินเดือนไม่ตรงตามวุฒิ ไม่มีการปรับขึ้นเงินเดือนให้สูงขึ้น เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว ไม่มีค่าตอบแทนในการรอท างานวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลา ไม่มีเงินเพิ่มพิเศษในการปฏิบัติหน้าที่เนื่องในโอกาสต่างๆ การจ่ายค่าตอบแทนไม่ต่อเนื่อง การจ่ายเบี้ยเลี้ยงไม่ยุติธรรมและไม่ต่อเนื่อง ไม่มีส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณเข้ากองทุนเลี้ยงชีพ ประเภท 1 ประเภท 2 ให้อย่างเพียงพอ ขาดการประชาสัมพันธ์ความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนฯ ขาดความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดของกองทุนฯ การเบิกค่ารักษาพยาบาลไม่ครอบคลุมถึงบิดามารดา เมื่อสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลแล้วเบิกเงินได้ไม่ครบจำนวน การเบิกค่ารักษาพยาบาลล่าช้า ติดต่อผ่านหลายขั้นตอน ขาดการช่วยเหลือค่าการศึกษาบุตรเป็นกรณีพิเศษตามโอกาสต่างๆ ควรมีการปรับค่าการศึกษาบุตรให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรผู้มีรายได้น้อยอย่างทั่วถึง ค่าช่วยเหลือบุตรกรณีเจ็บป่วยยังขาดความต่อเนื่อง ขาดการจัดสวัสดิการด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และไม่มีกองทุนบำเหน็จบำนาญแก่ครู

1.9 ข้อเสนอแนะของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีดังนี้คือ ควรมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรปรับเงินเดือนให้อัตราที่เพียงพอเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรจ่ายเงินเดือนให้ตรงตามวุฒิ ควรมีการจ่าย

คำตอบแทนในการมาทำงานวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลา ควรจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษในการปฏิบัติหน้าที่เนื่องในโอกาสต่างๆ ควรจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและต่อเนื่อง รัฐควรส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณเข้ากองทุนเลี้ยงชีพ ประเภท 1 ประเภท 2 ให้อย่างเพียงพอ โรงเรียนควรให้ความสำคัญในการส่งเงินเข้ากองทุนฯ อีกทางหนึ่ง ควรมีการประชาสัมพันธ์เรื่องความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนการเบิกค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึงบิดามารดา ควรเบิกค่ารักษาพยาบาลได้รวดเร็วไม่ผ่านหลายขั้นตอน เมื่อสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลแล้วเบิกคืนได้เท่าที่จ่ายจริง ควรมีการปรับค่าการศึกษามูลนิธิให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรให้การช่วยเหลือค่าการศึกษาบุตรในกรณีพิเศษตาม โอกาสต่างๆ ควรจ่ายค่าช่วยเหลือบุตรกรณีเจ็บป่วยอย่างต่อเนื่อง ควรจัดสวัสดิการด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ควรจัดให้มีกองทุนบำเหน็จบำนาญแก่ครู ควรจัดให้มีกองทุนบำเหน็จบำนาญแก่ครู

2. อภิปรายผล

2.1 ด้านเงินเดือน

ความต้องการสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่เชียงใหม่ เขต 3 ด้านเงินเดือนคือ โรงเรียนควรมีการจ่ายเงินเดือนตรงตามวุฒิ และควรมีการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนเอกชนได้รับเงินเดือนน้อย รับเงินเดือนไม่ตรงตามวุฒิ และเงินเดือนไม่มีการปรับขึ้นหรือหากมีการปรับขึ้นก็ใช้ระยะเวลานานหลายปีที่ปฏิบัติงานกว่าจะขึ้นเงินเดือนให้และเงินเดือนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคมปัจจุบัน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2535:48) ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการทั้งที่รัฐจัดให้และนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ รวมถึงการปรับปรุงเรื่อง ค่าตอบแทน ในส่วนของเงินเดือนซึ่งถือเป็นค่าตอบแทนสำคัญของข้าราชการ การปรับบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการ ควรมีการประสานข้อมูลเพื่อให้เกิดความราบรื่น ไม่ให้ค่าตอบแทนภาครัฐและภาคเอกชนแตกต่างกันมากนัก โดยทั้งนี้ต้องควบคุมงานการผลิตให้การสนองตอบ (Supply) สอดคล้องกับความต้องการ (Demand) ต้องคำนึงถึงการขยายตัวทางภาวะเศรษฐกิจ รายได้ประชาชาติ ดัชนีค่าครองชีพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้เกิดความจำเป็นในการปรับปรุงอัตราเงินเดือน ดังนั้น เมื่อปัจจัยเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปบัญชีเงินเดือนควรมีการปรับปรุงเช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตาม การแก้ปัญหาค่าตอบแทนภาครัฐการ รัฐวิสาหกิจและเอกชน ย่อมมีความคล่องตัวแตกต่างกัน รัฐวิสาหกิจและเอกชนคล่องตัวมากกว่าเพื่อที่จะสามารถเลี้ยงตัวเองได้ ส่วนภาคราชการไม่จำเป็นต้องเลี้ยงตนเองหรือหากำไร ดังนั้นการนำมาตรฐานการให้ค่าตอบแทนของรัฐวิสาหกิจหรือเอกชนมาใช้กับราชการอาจไม่เหมาะสม

การราชการควรกำหนดมาตรฐานบนพื้นฐานความจำเป็นของตนเอง สวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทนของครูเป็นสิ่งที่รัฐจัดให้โดยใช้พื้นฐานด้านความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เป็นหลัก โดยถือหลักความเสมอภาค ได้รับประโยชน์อย่างเสมอภาคกัน โดยมีมูลเหตุเพื่อการมุ่งใจในการเสริมสร้างขวัญและประสิทธิภาพของงาน สำหรับครูนอกจากจะได้รับสวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทน ยังมีสวัสดิการที่องค์กรที่ดูแลครู คือสวัสดิการที่หน่วยงานนั้นจัดเสริมให้แก่ครูในสังกัด

2.2 ด้านค่าตอบแทน

ความต้องการสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่เชียงใหม่ เขต 3 เกี่ยวกับค่าตอบแทน คือโรงเรียนควรจัดให้มีค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าที่พักในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานต่างๆ และควรจัดค่าตอบแทนในรูปตัวเงิน เช่น โบนัส ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่จะต้องมีค่าใช้จ่าย ไม่ว่าจะเป็นค่ายานพาหนะ ค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าใช้จ่ายต่างๆ และค่าล่วงเวลา ควรจัดให้มีค่าตอบแทนในรูปตัวเงินแก่ครู ซึ่งจะช่วยให้ครูไม่เกิดความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ที่จะวัดดูประสพผลสัมฤทธิ์ภาพสอดคล้องกับศิริอนันต์ ฤทธิเดช (2524) ทำวิจัยเรื่อง ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถาน ิทย พยาบาลในกรุงเทพมหานคร โดยวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง 210 คน พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมทั้งด้านการสอน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในระดับสูง ส่วนสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน และการบริหารงานในหน่วยงาน ก่อให้เกิดความเครียดแก่อาจารย์พยาบาลในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า อาจารย์พยาบาลกลุ่มอายุ 25-35 ปี มีความเครียดมากที่สุดในทุกๆ ด้าน ส่วนกลุ่มอายุ 35-45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีความเครียดในระดับปานกลาง สำหรับประสพการณ์ในการทำงาน พบว่า อาจารย์พยาบาลกลุ่มที่มีประสพการณ์การสอน 1-5 ปี มีความเครียดในค่าตอบแทนและสวัสดิการความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านการสอนมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3 เงินทุนเลี้ยงชีพ ประเภท 1 ประเภท 2

ความต้องการสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่เชียงใหม่ เขต 3 เกี่ยวกับทุนเลี้ยงชีพ ประเภท 1 ประเภท 2 คือ โรงเรียนสนับสนุนการส่งเงินสมทบ 3% เข้ากองทุนฯ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเงินที่ส่งเข้าสมทบกองทุนเลี้ยงชีพประเภท 1 ประเภท 2 นั้นยังน้อยเกินไป ควรคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจและควรให้ทางโรงเรียนหรือรัฐส่งเสริมสนับสนุนส่งเงินเข้ากองทุนฯ โดยไม่ให้ตกเป็นภาระของครู และส่วนนี้มาใช้ควรลดขั้นตอนการเบิกเงิน มีความคล่องตัว รัฐต้องสนับสนุนให้มีเงินกองทุน เงินเพิ่มพิเศษแก่ครูโรงเรียนเอกชน ค่าครองชีพอื่นๆ เพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในหน้าที่การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา บุญชวน (2541) ทำรายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษา

ความต้องการและการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ ของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ รวม 5 ด้าน พบว่า ข้าราชการครูต้องการให้จัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เป็นอันดับแรก โดยรูปแบบในการจัดสวัสดิการต้องการให้จัดในรูปแบบผลตอบแทนในรูปแบบตัวเงินและเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ส่วนในด้านอื่นๆ อีก 4 ด้าน กลุ่มตัวอย่างในส่วนการตอบแบบสอบถาม และส่วนการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่ม มีความต้องการในลำดับที่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการให้จัดสวัสดิการในแต่ละด้านตรงกันดังนี้ ด้านเศรษฐกิจ ต้องการให้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับผลตอบแทนในรูปแบบตัวเงินและเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเป็นลำดับแรก โดยควรจัดให้มีเงินโบนัสปีละ 1 เดือน และควรมีเงินค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ เช่น เงินค่าครองชีพ เงินเพิ่มประสบการณ์ เงินเพิ่มค่าอบรมตามหลักสูตร เงินเพิ่มจากการสอนเกินเกณฑ์ชั่วโมงที่กำหนด ในส่วนเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ รัฐควรจัดหาแหล่งเงินกู้ จัดตั้งธนาคารครู และจัดเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำโดยผ่านธนาคาร หรือสหกรณ์ฯ

2.4 ด้านการรักษาพยาบาล

ความต้องการสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่เชียงใหม่ เขต 3 เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล คือ โรงเรียนควรจัดให้มีค่ารักษาพยาบาลครอบคลุมไปถึงบิดา มารดา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ค่ารักษาพยาบาลที่ครูได้รับนั้นยังไม่ครอบคลุมไปถึงบิดา มารดา ยังจำกัดอยู่แต่เฉพาะตัวครูเอง สอดคล้องกับจินตนา บุญชวน (2541) ทำรายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการและการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ ของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่ารักษาพยาบาล ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล โดยควรเบิกได้ตามที่จ่ายจริง ทั้งในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน โดยโรงพยาบาลเอกชนให้คืนสังกัดทำใบส่งตัวคนไข้ในได้เช่นเดียวกับโรงพยาบาลของรัฐบาล การเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุตร ควรให้เบิกได้ถึงอายุ 25 ปี หรือพ้นสภาพการสมรส ควรจัดตั้งโรงพยาบาลหรือคลินิกครูโดยเฉพาะในทุกจังหวัด และควรจัดตั้งกองทุนสำรองให้กู้ยืมเพื่อการรักษาพยาบาล และทางด้านสุขภาพ ต้องการให้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับการประกันสุขภาพเป็นลำดับแรก โดยรัฐควรจัดทำประกันสุขภาพในลักษณะเดียวกับ การประกันสุขภาพของบริษัทประกันชีวิต และควรจัดตั้งสถานพยาบาลสำหรับครูทุกจังหวัดอย่างทั่วถึง

2.5 ด้านค่าช่วยเหลือบุตรและค่าการศึกษาบุตร

ความต้องการสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่เชียงใหม่ เขต 3 เกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตรและค่าการศึกษาบุตร คือ โรงเรียนควรมีการปรับเงินค่าช่วยเหลือบุตรให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพประจำวันสูงขึ้น ครูรับภาระเลี้ยงดูบุตรก็ย่อมมีค่าใช้จ่ายที่มากขึ้นตามมา ทั้งค่าการศึกษาของบุตร ค่าช่วยเหลือบุตร

ในกรณีเจ็บป่วย ค่าช่วยเหลือบุตรตามวาระโอกาสต่างๆ นั้นพึงจัดให้มีและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

2.6 ด้านขวัญและกำลังใจ

ความต้องการสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่เชียงใหม่ เขต 3 เกี่ยวกับด้านขวัญและกำลังใจ คือ โรงเรียนควรจัดสวัสดิการด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และควรจัดให้มีกองทุนบำเหน็จบำนาญแก่ครู สอดคล้องกับกฤษฎา วิเชียรเพริศ (2539) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการสรรหาและการคัดเลือกครู ไม่เป็นไปตามความต้องการของโรงเรียน การพัฒนาบุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับการขาดวัสดุอุปกรณ์ ส่วนการพ้นจากงานเป็นปัญหามาจากการไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการย้าย สำหรับแนวทางแก้ไขและพัฒนากระบวนการบริหารบุคคล พบว่า ควรให้เกี่ย้อตรากำลังใจในการสรรหา การบำรุงรักษามูลค่า ควรเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรได้รับการทบทวนความรู้เป็นประจำ และในด้านการพ้นจากงานควรได้รับบำเหน็จบำนาญและเงินช่วยเหลือต่างๆ โดยเร็ว และสอดคล้องกับสุรางค์รัตน์ วสินารมย์ (2538) ศึกษา บทบาทของรัฐในการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการศึกษาการบริหารงานสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจ และเอกชนเพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงบทบาทภาครัฐ พบว่า ประเภทของสวัสดิการที่จัดไว้เป็นประเภทสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนที่เกินจากมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจร่วมกันระหว่างองค์กรกับสมาชิก ซึ่งมักจะเป็นเรื่องสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย ความมั่นคงในการทำงาน การศึกษานันทนาการ เศรษฐกิจ และสวัสดิการในด้านความสะดวกอื่นๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของสุรางค์รัตน์ วสินารมย์ (2538:52) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าปัจจัยจิตใจ-ค่าจูง เป็นปัจจัยที่ควบคู่กัน โดยปัจจัยค่าจูงเป็นพื้นฐาน หากเปรียบเทียบกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow จะเทียบได้กับลำดับขั้นที่ 1-3 คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความมั่นคง ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับและความรัก ส่วนปัจจัยจิตใจเป็นปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน โดยเทียบกับขั้นความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นที่ 4-5 คือ ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการในความสำเร็จในชีวิต ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.7 ปัญหาด้านเงินเดือน

ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่เชียงใหม่ เขต 3 มีปัญหาด้านเงินเดือนคือ เงินเดือนน้อยไม่เพียงพอเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ครูรับเงินเดือนไม่ตรงตามวุฒิ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนจ่ายเงินเดือนแก่ครูไม่ตรงตามวุฒิและไม่มีการปรับขึ้นเงินเดือนให้สูงขึ้น

สอดคล้องกับจินตนา บุญชวน (2541) ทำรายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการและการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ ของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า ด้านเงินเดือน ควรกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการครูเป็นการเฉพาะ และควรปรับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ โดยการวิเคราะห์งาน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงาน สภาพเศรษฐกิจและภาวะเงินเฟ้อ และไม่ควรกำหนดระบบระดับ (C) ควรเป็นระบบตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งผู้สอน ตำแหน่งผู้บริหาร ปัญหาการจ่ายเงินเดือนไม่ตรงตามวุฒิหรือเงินเดือนของครู โรงเรียนเอกชนน้อยกว่าครูของรัฐที่บรรจุเป็นข้าราชการ มักจะเป็นปัญหาของโรงเรียนเอกชนที่ขาดงบประมาณหรือมีงบประมาณไม่เพียงพอ หรืออาจเป็นเพราะว่าทางผู้บริหารโรงเรียนจ่ายให้ครูไม่เต็มตามวุฒิเอง และไม่มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมในช่วงต่อไป การจ่ายเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่พอเหมาะสมกับงานนั้นย่อมทำให้งานมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ผาสุก พงษ์ไพจิตร (2515:1) ว่าเงินเดือน มีภาระหน้าที่ที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ 1. ค่าตอบแทนที่ผู้จ้างพึงให้แก่ผู้รับจ้าง สำหรับงานที่ผู้จ้างให้กระทำ และอีกประการหนึ่ง เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้รับจ้างปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจที่จะให้เกิดผลดีที่สุดแก่ผู้ว่าจ้างและตนเอง เมื่อใดที่เงินเดือนได้ทำหน้าที่ทั้งสองประการแล้ว ย่อมถือได้ว่าทำหน้าที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ค่าของงาน งานใดควรจะได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนเท่าใด ย่อมขึ้นอยู่กับว่างานนั้นมีค่ามากน้อยเพียงใด เช่น งานมากควรได้เงินมาก งานน้อยก็ควรได้เงินน้อย เป็นต้น ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน ระดับความรู้ความสามารถและคุณสมบัติของผู้ที่ต้องการมาปฏิบัติงาน ตลอดจนลักษณะพิเศษต่างๆ ของงานที่ต้องใช้ความพยายามและความเสียสละอันพิจารณาได้ว่าแตกต่างไปจากงานอื่น

2.8 ปัญหาด้านค่าตอบแทน

ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่เชียงใหม่ เขต 3 มีปัญหาด้านค่าตอบแทนคือ ไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนในการมาทำงานวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขาดงบประมาณ ในด้านนี้หรือไม่ก็อาจจะไม่ให้ความสำคัญกับการจ่ายเงินแก่ครูที่มาทำงานในวันหยุดหรือทำงานพิเศษล่วงเวลา ไม่มีเงินเพิ่มพิเศษในการปฏิบัติหน้าที่เนื่องในโอกาสต่าง ๆ การจ่ายค่าตอบแทนไม่ต่อเนื่อง และการจ่ายเบี้ยเลี้ยงไม่ยุติธรรมขาดความต่อเนื่อง ซึ่งทางผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญและใส่ใจในการจัดการค่าตอบแทนด้านนี้ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับจินตนา บุญชวน (2541) ทำรายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการและการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ ของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า ด้านเบี้ยกนการหรือเบี้ยเลี้ยงภัย ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบในการเบิกจ่ายของกระทรวงการคลังและระเบียบกระทรวงมหาดไทย โดยควรมีการสำรวจพื้นที่กนการหรือเลี้ยงภัยทุกปีหรือเป็นระยะ ทั้งนี้

โดยการตั้งคณะกรรมการระดับจังหวัดโดยกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อกำหนดพื้นที่กั้นดารเสี่ยงภัยได้ตามสภาพเป็นจริงและอัตราการเบิกจ่ายที่เหมาะสม และสิทธิในการเบิกจ่ายควรเสมอภาคกัน ด้านค่าอาหารทำการนอกเวลา กรมหรือหน่วยงานทางการศึกษา ควรมีการวางแผนงานโครงการที่ชัดเจน เพื่อการจัดสรรงบประมาณในส่วนการปฏิบัติงานนอกเวลาที่ต้อง เพราะปัจจุบันโรงเรียนต้องปฏิบัติงานนอกเวลาโดยที่ไม่มีงบประมาณในการนี้ และควรปรับอัตราในการเบิกจ่ายให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบการเบิกจ่ายค่าพาหนะ ควรเบิกได้ตามที่จ่ายจริงและเท่าเทียมกัน และปรับปรุงอัตราการเบิกจ่ายค่าพาหนะรถยนต์ส่วนตัวและรถจักรยานยนต์ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ในส่วน กรมหรือหน่วยงานทางการศึกษาด้านสังกัด ควรจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมเพียงพอ โดยพิจารณาจากการวางแผนงานโครงการประจำปี ด้านค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าที่พัก ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบการเบิกจ่าย โดยควรสำรวจเพื่อปรับอัตราทุกๆ 2 ปี ยกเลิกการแบ่งพื้นที่ประเภท ก. ประเภท ข การคิดเวลาไปราชการให้ลดเหลือ 8 ชั่วโมง เท่ากับ 1 วันทำการถ้าไม่ครบ 8 ชั่วโมง ให้เบิกค่าเบี้ยเลี้ยงได้ครั้งหนึ่ง และการเบิกจ่ายควรเท่าเทียมกันทุกระดับ

2.9 ปัญหาด้านทุนเลี้ยงชีพ ประเภท 1 ประเภท 2

ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่เชียงใหม่ เขต 3 มีปัญหาด้านทุนเลี้ยงชีพ ประเภท 1 ประเภท 2 คือ ไม่มีส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณช่วยเหลืออย่างเพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารัฐไม่ส่งเสริมให้ทางโรงเรียนจัดส่งเงินตอบแทน ร่วมกับกองทุนตลอดจนขาดการประชาสัมพันธ์ความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนฯ และครูขาดความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดของกองทุนฯ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้ให้แนวคิดไว้ว่า การจัดสวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทน เป็นสิ่งจูงใจสิ่งหนึ่งที่ส่วนราชการพึงปฏิบัติ ซึ่งการจัดสวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทน และลักษณะที่ปีเป็นตัวแทนโดยตรง บางลักษณะเป็นตัวแทนหรือไม่เป็นตัวแทน สำหรับสิ่งจูงใจที่เป็นค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือนที่กำหนดจ่ายเป็นรายเดือนให้แก่ข้าราชการ และค่าตอบแทนอื่นซึ่งเป็นเงินพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน ส่วนสิ่งจูงใจที่เป็นสวัสดิการที่ทางการจัดให้โดยทั่วไป ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือบุตร ดังนั้นการมีกองทุนเลี้ยงชีพประเภท 1 ประเภท 2 หากจัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมครูโรงเรียนเอกชนให้มีความมั่นคงในอาชีพ มีความทัดเทียมกับผู้ประกอบอาชีพอื่น เพื่อให้มีเงินยังชีพเมื่อออกจากงาน เพื่อจัดสวัสดิการต่าง ๆ และเพื่อจ่ายเป็นค่าชดเชย และค่าทดแทนแก่ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่เสียสละมาตลอดอายุการทำงานแล้วนั้นก็ย่อมจะเกิดผลดีต่อตัวของครูเอง

2.10 ปัญหาด้านการรักษาพยาบาล

ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่เชียงใหม่ เขต 3 มีปัญหาด้านการรักษาพยาบาล คือ การเบิกค่ารักษาพยาบาลไม่ครอบคลุมถึงบิดามารดา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนเอกชนขาดงบประมาณในการจัดสรรเป็นค่ารักษาพยาบาลสำหรับบิดามารดาของครูเอกชน จัดให้เฉพาะตัวของครูเท่านั้น ไม่มีกองทุนเพื่อการรักษาพยาบาลสำหรับครูสอดคล้องกับ จินตนา บุญชวน (2541) ทำรายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการและการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ ของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่ารักษาพยาบาล ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล โดยควรเบิกได้ตามที่จ่ายจริง ทั้งในโรงพยาบาลของรัฐ และเอกชน โดยโรงพยาบาลเอกชนให้ต้นสังกัดทำใบส่งตัวคนไข้ในได้เช่นเดียวกับโรงพยาบาลของรัฐบาล การเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุตร ควรให้เบิกได้ถึงอายุ 25 ปี หรือให้สวัสดิการโดยการสมรส ควรจัดตั้งโรงพยาบาลหรือคลินิกครูโดยเฉพาะในทุกจังหวัด และควรจัดตั้งกองทุนสำรองให้กู้ยืมเพื่อการรักษาพยาบาล

2.11 ปัญหาด้านค่าช่วยเหลือบุตรและค่าการศึกษาบุตร

ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่เชียงใหม่ เขต 3 มีปัญหาด้านค่าช่วยเหลือบุตรและค่าการศึกษาบุตรคือ ขาดการช่วยเหลือค่าการศึกษาบุตรเป็นกรณีพิเศษตามโอกาสต่างๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในโอกาสสำคัญต่างๆ นั้น ไม่มีการให้ค่าเล่าเรียนบุตร เช่น กรณีบุตรได้รับเกียรติบัตรทางด้านกีฬา ได้รับเลื่อนตำแหน่ง สำเร็จการศึกษาชั้นวิชาชีพอื่นๆ เพราะการได้รับค่าการศึกษาบุตรนั้นเป็นการแบ่งเบาระยะของตัวครู ที่จะต้องรับผิดชอบการศึกษาบุตรท่ามกลางสภาพของการทำงานที่มีรายได้จำกัด เป็นธรรมชาติที่ครูเองก็ต้องการความช่วยเหลือจากทุกด้านอยู่แล้วซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) : ที่กล่าวถึงความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่ได้รับการคุ้มครองภัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ การงาน และสถานะทางสังคม สามารถนำมาเรียบเรียงลำดับ ตาม

2.12 ปัญหาด้านขวัญและกำลังใจ

ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่เชียงใหม่ เขต 3 มีปัญหาด้านด้านขวัญและกำลังใจ คือ ขาดการจัดสวัสดิการด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนเอกชนนั้นนอกจากจะได้รับเงินเดือนน้อยแล้วยังต้องทำงานหนักแต่ได้รับค่าตอบแทนด้านอื่นๆ น้อยกว่าครูโรงเรียนรัฐหรือผู้และสวัสดิการสอดคล้องกับแนวคิดของบรริงค์ โดจินดา (2543:378) กล่าวว่า ขวัญเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญและกำลังใจดีจะเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีผลดีต่อองค์การ บุคคลที่มีขวัญดีจะมี

พฤติกรรมที่มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระเบียบวินัย และเต็มใจที่จะทำตามข้อบังคับ แม้ว่าองค์กรจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหานั้นให้ลุล่วงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ผู้มีขวัญดีจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ อีกทั้งประควน พัฒนโชติ (2527 : 84) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ ดังนี้ บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากร ในองค์การถ้ามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจ เห็นใจ ให้เกียรติกันและกันย่อมทำให้บรรยากาศ ในสถานที่ทำงานมีชีวิตชีวาและลูกน้องมีขวัญดี การมอบหมายงานให้บุคคลที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบ นั้น หากมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับความถนัดหรือบุคลิกภาพหรือความรู้ ความสามารถของ บุคลากรในองค์การจะทำให้เขาเกิดความอึดอัด คับข้องใจ ไม่พึงพอใจเป็นการทำลายขวัญของ บุคลากรในองค์การ

สภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมากมีส่วน เสริมสร้างขวัญและทำลายขวัญในขณะเดียวกัน การจัดสภาพการทำงานที่ดี จะทำให้บุคลากรใน องค์การเกิดความสะดวกสบาย ส่งผลต่อขวัญในการทำงานให้ดีขึ้น ระบบการวัดผลของงาน การเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยน โยกย้ายบุคคล ให้มีความถูกต้องเหมาะสมและเกิด ความเป็นธรรม การเปิดให้แสดงความคิดเห็นโดยเสรี การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การ มีการแสดงความคิดเห็นได้นั้น เป็นหนทางหนึ่งที่ช่วยลดความกดดันที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ ถ้าผู้ใดปฏิบัติงานดีมีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มทำงาน ด้วยความเต็มใจ ช่วยเหลืองานส่วนรวมเสมอ ผู้บริหารควรมีการให้บำเหน็จรางวัลเพื่อส่งเสริมให้ ทุกคนได้แข่งขันกันประกอบคุณงามความดี ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคลากรในองค์การไม่มีความ รับผิดชอบในหน้าที่ของตนนั้น ก็ควรจะได้รับการลงโทษ เพื่อเป็นการรักษาวินัยขององค์การและ รักษาขวัญของบุคลากรในองค์กรด้วย

พยอม งามศาสตร์ (2540:3) กล่าวว่า การสร้างและบำรุงขวัญให้แก่บุคลากรในองค์การ เป็นกลวิธีที่จะช่วยให้บุคลากรได้จงรักภักดีและอุทิศตนให้กับองค์การ ดังนั้น ผู้ผลิตต้องตระหนัก ถึงความสำคัญและเลือกวิธีบำรุงขวัญให้เหมาะสมกับความต้องการ และสอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์การ ทั้งนี้องค์การทุกองค์การ จะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ใน องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรในองค์การประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี อย่างไรก็ตามคนยังเป็นเรื่องสำคัญ ทรัพยากรถือว่าเป็นผู้สร้างสรรพสิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายมา เป็นผลผลิตหรือบริการที่นำองค์การ ไปสู่ความสำเร็จ เป็นการฉายภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ สาธารณชน ดังนั้นผู้บริหารควรเปลี่ยนมุมมองที่เคยมองมนุษย์เป็นเพียงกำลังแรงงานมาเป็นการมอง มนุษย์อย่างมีคุณค่าที่สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างมหาศาลต่อองค์การ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

และประกาศ งามชมพู (2531) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของสมาชิกคุรุสภาในจังหวัดอุดรธานี ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภา พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของคุรุสภา โดยเฉพาะสวัสดิการสงเคราะห์ แต่พบว่า ปัญหาการจัดสวัสดิการคือการบริการทั่วไป สินค้าที่ คุรุสภาจัดบริการให้ไม่ได้คุณภาพ ความล่าช้าในการบริการ เอกสารทางวิชาการมีเนื้อหาไม่ทันสมัย และอัญชลี คุณิตสุทธีรัตน์ (2536) ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจระดับต่ำสุด คือ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน

2.13 ข้อเสนอแนะด้านเงินเดือน

ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่เชียงใหม่ เขต 3 มีข้อเสนอแนะด้านเงินเดือน คือควรมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบัน ค่าครองชีพเพิ่มขึ้น สิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภคมีราคาแพง แต่รายรับของครูโรงเรียนเอกชนยังน้อย และจำกัดไม่มีการปรับเงินเดือนให้อัตราที่เพียงพอเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีการจ่ายเงินเดือนให้ตรงตามวุฒิ ครูจึงมีความเดือดร้อนในค่าครองชีพ ค่าเงินชีวิตในแต่ละวัน รัฐและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนต้องให้ความสำคัญสนใจดูแลเรื่อง การจ่ายเงินเดือนให้มากขึ้นและเหมาะสมสอดคล้องกับจินตนา บุญชวน (2541) ทำรายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการ และการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ ของข้าราชการครู ผลการวิจัย พบว่า ด้านเงินเดือน ควรกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน ข้าราชการครูเป็นการเฉพาะ และควรปรับอัตรา เงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ โดยการวิเคราะห์งาน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของ งาน สภาพเศรษฐกิจและภาวะเงินเฟ้อ และไม่ควรกำหนดระบบระดับ (C) ควรเป็นระบบตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งผู้สอน ตำแหน่งผู้บริหาร ส่วนอารี สังข์ศิลป์ชัย (2548) ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง คุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมากเกือบ ทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ใน ระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของครู โดยจำแนก ตามประเภทการทำงานในหน้าที่ พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์งานในหน้าที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิต การทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยแตกต่างกัน

2.14 ข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทน

ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่เชียงใหม่ เขต 3 มีข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนคือ ควรมีการจ่ายค่าตอบแทนในการมาทำงานวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนเอกชนต้องการมีรายได้ในการปฏิบัติงานวันหยุดหรือการทำงานล่วงเวลา โรงเรียนควรจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษในการปฏิบัติหน้าที่เนื่องในโอกาสต่างๆ และควรจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและต่อเนื่อง ดังนั้นการจ่ายค่าตอบแทนแก่ครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเป็นการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่พิเศษนอกเวลาหรือนอกสถานที่สอดคล้องกับชานินทร์ อัสวรักษ์ (2538) ทำปริญญา นิพนธ์เรื่อง การศึกษาสวัสดิการครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่กัณดาร พบว่า ค่าเช่าบ้าน ควรให้สิทธิในการเบิกจ่ายแก่ข้าราชการที่บรรจุครั้งแรกหรือไปทำงานต่างท้องที่ซึ่งมิใช่ภูมิลำเนาหรือวัดที่พักอาศัยให้ ในส่วนข้าราชการครูควรจัดบ้านพักครูให้เพียงพอโดยเฉพาะในโรงเรียนที่โรงเรียนกัณดาร ควรมีการปรับปรุงตามสภาพเศรษฐกิจ ในส่วนข้าราชการครูให้มีสิทธิในการเบิกค่าโดยสารยานพาหนะ ในการเดินทางไปกลับระหว่างโรงเรียนและที่พัก หรือในกรณีจะไปติดต่อราชการที่อำเภอหรือจังหวัด หรืออย่างน้อยมีสิทธิในการลดค่าโดยสารยานพาหนะได้ครึ่งหนึ่ง

2.15 ข้อเสนอแนะด้านทุนเลี้ยงชีพ ประเภท 1 ประเภท 2

ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่เชียงใหม่ เขต 3 มีข้อเสนอแนะด้านทุนเลี้ยงชีพ ประเภท 1 ประเภท 2 คือ รัฐควรส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณเข้ากองทุนฯ ให้อย่างเพียงพอ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนเอกชนต้องการให้ผู้บริหารส่งเงินเข้ากองทุนฯ เพิ่มเติมอีกทางหนึ่งจะได้มีเงินค่าครองชีพเพิ่มขึ้นและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ เป็นการจัดสวัสดิการที่ดีแก่ครูได้อีกทางหนึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบีช (Beach 1980:32) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าความสามารถในการจ่าย แม้ว่าค่าตอบแทนจะกำหนดโดยเกณฑ์อัตราจ้าง แต่ความสามารถในการจ่ายของนายจ้างก็มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทน ดังนั้น การกำหนดค่าจ้างมิได้กำหนดเฉพาะแต่ละอาชีพหรือบุคคล เช่น บุคลากรที่ทำงานในบริษัทที่มียอดขายสูง มันคง อาจได้ค่าตอบแทนสูงกว่าบุคลากรที่ทำงานในมูลนิธิ สมาคม ค่าครองชีพ หมายถึง การที่ลูกจ้างจะได้รับค่าตอบแทนเพียงใด จึงจะเพียงพอที่จะใช้ชีวิต ค่าครองชีพชี้ให้เห็นว่า ค่าจ้างควรมีความสัมพันธ์กับค่าครองชีพ และค่าครองชีพเกี่ยวข้องโดยตรงกับรายได้ที่แท้จริงของบุคลากร ค่าครองชีพในเมืองใหญ่สูงกว่าเมืองเล็ก ฉะนั้นผู้ที่มีอาชีพเดียวกันอาจได้ค่าตอบแทนที่ต่างกันเมื่ออยู่ต่างสถานที่ ในการปฏิบัติ การเพิ่มค่าจ้างเนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายทำให้ต้นทุนสินค้าสูงขึ้น นายจ้างต้องหาแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง และประหยัดค่าใช้จ่ายให้มากที่สุด

2.16 ข้อเสนอแนะด้านการรักษาพยาบาล

ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่เชียงใหม่ เขต 3 มีข้อเสนอแนะด้านการรักษาพยาบาลคือการเบิกค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึงบิดามารดา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนเอกชนไม่สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลแก่บิดามารดาได้หรือเบิกได้ในจำนวนจำกัดไม่เต็มจำนวน หากเป็นข้าราชการครูหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่นจะเบิกได้เต็มจำนวน ครูโรงเรียนเอกชนควรเบิกค่ารักษาพยาบาลได้รวดเร็วไม่ผ่านหลายขั้นตอน และเมื่อสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลแล้วเบิกคืนได้เท่าที่จ่ายจริง สอดคล้องกับสูตรครุฑณ์ วศินารมย์ (2538) ที่ศึกษาบทบาทของรัฐในการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ : ศึกษาการบริหารงานสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจและเอกชนเพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงบทบาทภาครัฐ พบว่า ประเภทของสวัสดิการที่จัดให้เป็นประเภทสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนที่เกินจากมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดขึ้นอยู่กับความคิดเห็นร่วมระหว่างองค์กรกับสมาชิก ซึ่งมักจะเป็นเรื่องสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย ความมั่นคงในกระบวนการ การศึกษานันทนาการ เศรษฐกิจ และสวัสดิการในด้านความสะดวกอื่นๆ

2.17 ข้อเสนอแนะด้านค่าช่วยเหลือบุตรและค่าการศึกษาบุตร

ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่เชียงใหม่ เขต 3 มีข้อเสนอแนะด้านค่าช่วยเหลือบุตรและค่าการศึกษาบุตร คือ ควรมีการปรับค่าการศึกษาบุตรให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ค่าการศึกษาของบุตรของครูโรงเรียนเอกชนไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ที่สูงขึ้น ค่าใช้จ่ายต่างๆ เพิ่มขึ้น ค่าอุปกรณ์ ค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมที่ปรับสูงขึ้น ทำให้รายรับของครูไม่สมดุลกับรายจ่าย ครูต่างเป็นหนี้เงินกู้ยืมอกระบบ ผู้บริหารจึงควรให้การช่วยเหลือค่าการศึกษาบุตรเป็นกรณีพิเศษ ตามโอกาสต่างๆ ควรจ่ายค่าช่วยเหลือบุตรกรณีเจ็บป่วยอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับพิระ หริกุลรัตน์จิต (2529) ศึกษาเรื่อง ความเครียดและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของครูโรงเรียนมัธยม : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างระหว่างส่วนกลางและเขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของครูโรงเรียนมัธยมในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัญหาการเงินหรือหนี้สิน ความไม่พอใจเพียงของอุปกรณ์การเรียนการสอน ความคิดเห็นต่องานที่ทำ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และวุฒิการศึกษา ส่วนในจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ปัญหาการเงินหรือหนี้สิน ความคิดเห็นต่อการทำงานและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และกรรมการ ฆานะกิจ และคณะ (2537) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า การจ่ายค่าตอบแทน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับไม่สมดุลกับลักษณะงานที่ทำอยู่ และถ้ามีการเปลี่ยนงาน จะเนื่องมาจากงานที่ทำอยู่ไม่ก้าวหน้า รองลงมาคือ อยากเปลี่ยนไปทำงานด้านอื่นบ้าง และไม่พอใจผลตอบแทนที่ได้รับ สำหรับสวัสดิการที่

ต้องการเพิ่ม ได้แก่ ที่พักอาศัย เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อซื้อบ้าน สถานที่ดูแลก่อนวัยเรียน เป็นต้น ซึ่งมหาวิทยาลัยขอนแก่นแก่นจัดให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

2.18 ข้อเสนอแนะด้านขวัญและกำลังใจ

ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่เชียงใหม่ เขต 3 มีข้อเสนอแนะด้านขวัญและกำลังใจ คือ ควรจัดสวัสดิการด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ควรจัดให้มีกองทุนบำเหน็จบำนาญแก่ครูและควรมีการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนเอกชนมีความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีรายได้ที่เหมาะสม มีกองทุนสนับสนุนยามเกษียณ สอดคล้องกับจารุภรณ์ เกษะทัต (2528) กล่าวว่า การจัดระบบสวัสดิการและระบบค่าตอบแทนมีส่วนจูงใจและเอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน หากการสนองตอบด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เป็นธรรมจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง จนอาจถึงขั้นลาออกหรือโอนย้ายเฉพาะในส่วนงานบางส่วนทางด้าน กฤตชยา วิเชียรเพริศ (2539) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารและการคัดเลือกครูไม่เป็นไปตามความต้องการของโรงเรียน การพัฒนาบุคลากรมีปัญาเกี่ยวกับการขาดวัสดุอุปกรณ์ ส่วนการพ้นจากงานเป็นปัญหาเกี่ยวกับการไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการย้าย สำหรับแนวทางแก้ไขและพัฒนากระบวนการบริหารบุคคล พบว่า ควรให้เกียรติรำลึกถึงในด้านการสรรหา การบำรุงรักษาบุคลากร ควรเสริมสร้างกำลังใจแก่ครูปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ด้านการพัฒนาบุคลากรควรได้รับการทบทวนความรู้ ปั่นประจำ และในด้านการพ้นจากงานควรได้รับบำเหน็จบำนาญและเงินช่วยเหลือต่างๆ ให้เร็ว

เปล่งศรี อิงคณิพันธ์ (2, 25) ได้เสนอผลงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย พบว่า (1) ระดับความพึงพอใจของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 7 ปี จจัย คือ ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจน้อยอยู่ 3 ปัจจัย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าและเงินเดือน (2) ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย เมื่อเรียงตามลำดับ 1-10 ปรากฏผลดังนี้ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

- 3.1.1 ควรจ่ายเงินเดือนตรงตามวุฒิ
- 3.1.2 ควรจัดสวัสดิการด้านต่างๆ แก่ครูเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 3.1.3 ควรสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานแก่ครู
- 3.1.4 ควรจัดให้มีค่ารักษาพยาบาลครอบคลุมไปถึงบิดา มารดา
- 3.1.5 ควรจัดให้มีค่าการศึกษาบุตรที่เพียงพอเหมาะสม

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 3.2.1 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน
- 3.2.2 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนต่อสวัสดิการที่

ได้รับ