



ความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและ
บุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ โพธิสรณ์

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณผลประโยชน์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



ความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและ
บุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณผลประโยชน์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ทัศนีย์ โพธิ์สนธิ. (2551). ความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากร
ทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการและเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการ
และประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการ
ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สี่ด้าน คือ ด้านการยกระดับคุณภาพ
ชีวิตครู ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุง
เงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คืออาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประจำปีการศึกษา 2551 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)
และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 :
607-910) จำนวน 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน
ประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่
ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Tukey Kramer test
ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมทุกด้าน
และในแต่ละด้าน คือ ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้าน
ความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก
2. อาจารย์ที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการ
โดยรวมทุกด้านและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิ
การศึกษาต่างกัน มีความต้องการโดยรวมทุกด้านและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการโดยรวม
ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่าอาจารย์
มีความต้องการด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู และด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ใน
การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความต้องการสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปี
และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความต้องการแตกต่างจากอาจารย์ที่มี
ประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี



The Need of the Lecturer's Welfare and Benefit
Organizing in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon
under Teacher Reforms of the Ministry of Education



An Abstract
By
Asst. Prof. Tasanee Phothisor

This Research is Funded by Institute of Research and Development
Rajamangala University of Technology Phra Nakhon
Year 2008

Tasanee Phothisorn. (2008). The Need of the Lecturer's Welfare and Benefit Organizing in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon under Teacher Reforms of the Ministry of Education

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the need of the lecturer's welfare and benefit organizing in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon under the Teacher Reforms of the Ministry of Education in four aspects, namely, lecturers' life-quality improvement, moral and mental supports, profession stability, and salary and other fringe benefits improvement.

The sample consisted of lecturers of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon employed during the academic year 2008, selected by stratified random sampling technique; and the sample size of 228 lecturers was chosen according to Krejcie and Morgan's tables (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-910). The tool used for collecting data was Likert 5-level rating scale questionnaire. The statistics used in this research were percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Tukey-Kramer test. The research revealed as follows.

1. The lecturers needed high level of welfare and benefit organizing in the overall aspects and in each aspect, namely, lecturers' life-quality improvement, moral and mental supports, profession stability, and salary and other fringe benefits improvement.
2. The lecturers who had different sexes, ages, and marital status also had different needs in overall and each aspects without significant difference. On the contrary, the lecturers with different educational qualifications had different needs in overall and each aspects with significant difference at the level of .05. The lecturers who had different working experiences also had different needs in overall aspects with significant difference at the level of .05. When considering each aspect, it was found that the lecturers needed their life-quality improvement, compared to moral and mental supports differently with significant level at .05. When doing pairwise comparison, it was found that the lecturers with under 10-year-working experience had higher needs than, and had different needs from those with 10 to 20-year-working experience.

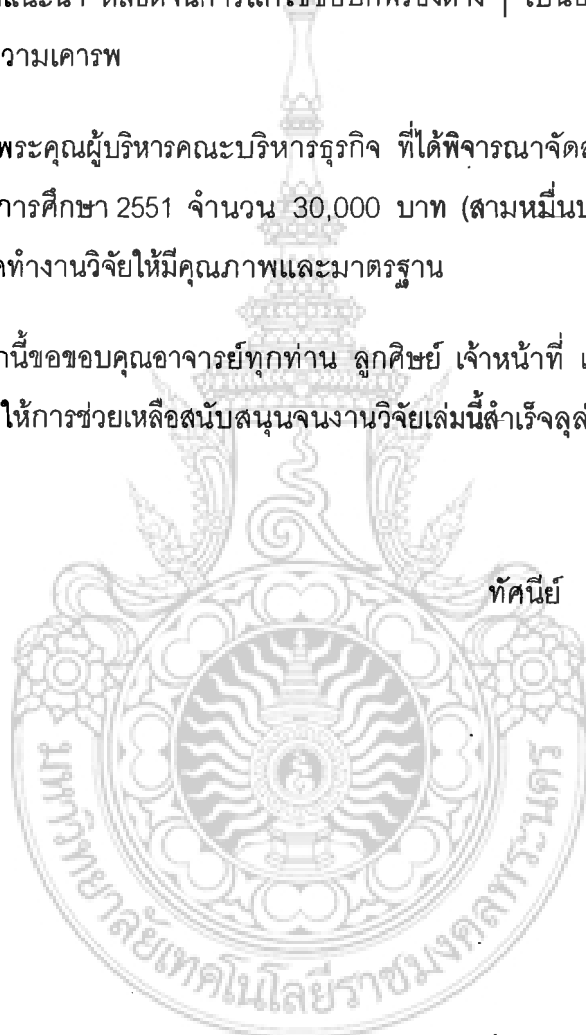
ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลุล่วงด้วยดีโดยได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดวงใจ เขมวิรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิษระ โพธิ์สรณ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์เจิมสิริ ศิริวงศ์พากร ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี ผู้วิจัย ขอกราบ ขอบพระคุณด้วยความเคารพ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจ ที่ได้พิจารณาจัดสรรทุนในการทำวิจัยแก่ อาจารย์ ประจำปีการศึกษา 2551 จำนวน 30,000 บาท (สามหมื่นบาทถ้วน) ให้ผู้วิจัยเพื่อ สนับสนุนในการจัดทำงานวิจัยให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

นอกจากนี้ขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่าน ลูกศิษย์ เจ้าหน้าที่ และบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่ เบื้องหลังทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนจนงานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ทัศนีย์ โพธิ์สรณ์



สารบัญ

	หน้า
1. บทนำ.....	1
ภูมิหลังและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
การปฏิรูปการศึกษา.....	8
วัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาไทย.....	8
ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์.....	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล.....	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	27
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	53
ความมุ่งหมายการวิจัย.....	53
ขอบเขตของการวิจัย.....	53
สมมติฐานการวิจัย.....	55
วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สรุปผลการวิจัย.....	56
อภิปรายผล.....	58
ข้อเสนอแนะ.....	60
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	65
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.....	71

สารบัญญัตราสาร

ตาราง	หน้า
1 ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคณะ.....	28
2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือน	36
3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการด้านการจัด สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน	37
4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการด้านการจัด สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการยกระดับชีวิตครู เป็นรายข้อ.....	39
5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการด้านการจัด สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เป็นรายข้อ	41
6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการด้านการจัด สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในด้านความมั่นคงในอาชีพครู เป็นรายข้อ	42
7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการด้านการจัด สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ ในด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ เป็นรายข้อ	43
8 การเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
9 การเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน จำแนกตามอายุ	45
10 การเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส	46
11 การเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	47
12 การเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	48
13 การเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน จำแนกตามรายได้	49
14 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการ ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการยกระดับ คุณภาพชีวิตครู เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	50
15 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการ ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการส่งเสริม ขวัญและกำลังใจ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 16 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์
เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการ
ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมทุกด้าน เป็น
รายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 51



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง และความสำคัญของปัญหา

การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในโลกของการทำงาน ในทุกยุคทุกสมัย สวัสดิการมีบทบาทในด้านการสร้างสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา สวัสดิการให้ประโยชน์แก่ผู้รับไม่น้อยไปกว่าค่าจ้างและเงินเดือน การให้สวัสดิการเป็นการช่วยบรรเทาในทางเศรษฐกิจ มุ่งผลลัพธ์ในทางจิตใจ ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการจูงใจและดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงาน และมีผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ในองค์การ หน่วยงานใดหรือองค์การใดที่มีความสามารถในการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม หรือเท่าเทียมกันจะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจ เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้ง และลดการลาออกของพนักงาน ส่งผลทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยทั่วไปการที่บุคคลตัดสินใจทำงานในหน่วยงานใด ย่อมต้องพิจารณาถึงผลตอบแทนด้านค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันชีวิต (พรสวัสดิ์ เพชรแดง, 2541: บทนำ) การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นเรื่องของความสมัครใจของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจธรรมชาติ ความรู้สึกนึกคิด ความคาดหวัง ค่านิยม ความต้องการของคน ที่สำคัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกปลอดภัยในตนเอง รวมทั้งรายได้ การบริหารจัดการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ดีต้องสอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยต้องคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การควบคู่ไปกับเป้าหมายของบุคคลเป็นสำคัญ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้เกิดภูมิคุ้มกันโดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต เริ่มตั้งแต่วัยเด็ก ให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการพร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศโดยเฉพาะการสร้างสรรคนวัตกรรมและสร้างองค์ความรู้ ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอด

ชีวิต จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น และองค์ความรู้สมัยใหม่ ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงระดับประเทศ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของคนก็คือครู จากการปฏิรูปการศึกษา (Education Reform) เพื่อให้คุณภาพการศึกษาของประเทศไทยดีขึ้นด้วยการมุ่งเน้นคุณภาพการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เยาวชนของประเทศชาติมีศักยภาพเป็นทรัพยากรมนุษย์เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม (Moral) จริยธรรม (Ethics) มากด้วยความรู้ความสามารถ (Competence) เพื่อนำพาประเทศให้ก้าวทันทัดเทียมกับนานาประเทศ แต่ในกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) และวัตถุนิยม (Materialism) ในโลกปัจจุบันครูต้องประสบกับวิกฤตในการดำเนินชีวิต ด้วยสาเหตุและปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน ในความเป็นวิชาชีพครูที่น้อยมากเมื่อเทียบกับมาตรฐานการครองชีพ (Living Standard) การมีหนี้สินที่เกิดจากกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินต่าง ๆ และนอกระบบในอัตราดอกเบี้ยที่สูง เพื่อนำไปซื้อบ้าน ยานพาหนะ เพื่อการศึกษาต่อ เพื่อการลงทุนและค้าขาย ซึ่งก่อให้เกิดสภาพปัญหาทางด้านจิตใจที่ต้องมากังวลกับภาระปัญหาหนี้สินที่ก่อขึ้นมา ในที่สุดได้ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนที่ขาดโอกาสที่จะได้รับการเรียนรู้จากครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ศักยภาพและประสิทธิภาพอย่างแท้จริง (เจริญ ภูวิจิตร, 2550 : 31) ครูถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มอาชีพที่มีรายได้ต่ำ ครูต้องทำงานพิเศษเพื่อเพิ่มรายได้ นอกจากนั้นการยกระดับคุณภาพชีวิตครูด้วยการจัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ก็ยังไม่ตรงกับความสนใจของครู การจัดอบรมบางประเภทครูต้องออกค่าใช้จ่ายเอง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กองวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครู, 2540 : 2) หากครูได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม ปัญหาต่าง ๆ คงผ่อนคลายลงไป

จากปัญหาดังกล่าว ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเป็นกระทรวงหลักในการจัดการศึกษาของประเทศ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาการศึกษาของชาติ โดยทำการปฏิรูปการศึกษา ซึ่ง "การปฏิรูปการศึกษา" ของกระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง การปรับปรุงการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการเลือกสรรเปลี่ยนแปลงและเพิ่มเติมแนวทางการดำเนินงานที่มีอยู่เดิมด้วยความคาดหมายว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่เดิมให้เบาบางลงไปหรือหมดไป และสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุความเป็นเลิศทางการศึกษา โดยมีแนวทางการดำเนินงาน 4 ด้าน คือ การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนและสถานศึกษา การปฏิรูประบบบริหารการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครู

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ (บรรณากรณ์ อมรพรสิน, 2545 : 2)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์หลักในการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับสูงให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดำเนินการศึกษาค้นคว้า วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการผลิตให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อความสามารถในการพึ่งตนเอง และการแข่งขันในระดับนานาชาติ ให้บริการทางวิชาการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในด้านการให้คำปรึกษา แนะนำ การวิจัยและพัฒนา การทดสอบ การสำรวจ รวมทั้งการฝึกอบรมและพัฒนา อันจะก่อให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม อนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรมอันเป็นจารีตประเพณี รวมทั้งศิลปะบริสุทธิ์และศิลปะประยุกต์ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์รวมของชุมชน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2550 : 3-4) เพื่อตอบสนองการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดไว้ทั้ง 4 ด้าน การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่ามีความสำคัญที่สุด โดยเฉพาะด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลถือเป็นมาตรการที่จะเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความมั่นคง ยกระดับคุณภาพชีวิตครู ซึ่งสวัสดิการที่อาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้รับเป็นสวัสดิการที่รัฐและผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ แม้ว่าครูจะมีความต้องการและมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ก็มิอาจเรียกร้องความต้องการนั้น ๆ ได้ หากสวัสดิการที่จัดให้นั้นคำนึงถึงความพึงพอใจหรือความต้องการอันแท้จริง และตรงกับความจำเป็น การให้นั้นก็จะได้รับประโยชน์ทั้งสองฝ่าย อีกทั้งยังเสริมสร้างความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งในองค์การลดความวิตกกังวลทำให้มีพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าสวัสดิการที่จัดให้นั้นไม่ตรงกับความ ต้องการ ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจในแต่ละคนได้เท่าเทียมกันอันเนื่องมาจากความแตกต่างระหว่างบุคคลก็ตาม

ด้วยเล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำมาเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยรวม และเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ การยกระดับคุณภาพชีวิตครู ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ

2. เปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ การยกระดับคุณภาพชีวิตครู ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ โดยจำแนกตามตัวแปรได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิรูประบบด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาไทย

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเท่านั้น โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีการศึกษา 2551 ทั้งหมด 9 คณะ จำนวน 561 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คื อจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีการศึกษา 2551 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-910) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน จากนั้นใช้วิธีเทียบสัดส่วนจากประชากรแต่ละคณะ

2. ตัวแปรอิสระ

2.1 เพศ แบ่งเป็น

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.2 อายุ แบ่งเป็น

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

2.3 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย

2.4 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) 15-20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปี

2.5 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น

- 1) ระดับปริญญาโท
- 2) ระดับปริญญาเอก

2.6 รายได้ต่อเดือน แบ่งเป็น

- 1) ต่ำกว่า 20,000 บาท
- 2) 20,000 – 30,000 บาท
- 3) 30,001 – 40,000 บาท
- 4) 40,000 บาทขึ้นไป

3. ตัวแปรตาม

ตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 3.1 ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู
- 3.2 ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ
- 3.3 ด้านความมั่นคงในอาชีพครู
- 3.4 ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สภาพที่ประสงค์ จะให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เกี่ยวกับผลประโยชน์หรือบริการและ กิจกรรมใด ๆ ที่รัฐและมหาวิทยาลัยจัดให้เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจแก่อาจารย์ เพื่อให้อาจารย์ ได้อยู่อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งใน การวิจัยครั้งนี้ จะทำการศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู ด้านการส่งเสริม ขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ
2. การยกระดับคุณภาพชีวิตครู หมายถึง การปรับสภาพความเป็นอยู่ของครูให้ดีขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การจัดโครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ และ การสนับสนุนให้ครูทำวิจัย
3. การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ หมายถึง การสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจให้ครู ได้แก่ การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้ครูผู้มีผลงานดีเด่น การคัดเลือกครูดีเด่น ครูต้นแบบใน สถานศึกษา และการพิจารณาความดีความชอบ
4. ความมั่นคงในอาชีพครู หมายถึง สภาพความพึงพอใจที่มีต่ออาชีพครูว่าสามารถที่จะ ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขตลอดไปเป็นบริการที่จัดขึ้นในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนที่ให้ความ มั่นคงแก่ครู ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ เงินจ่ายทดแทนกรณีต่าง ๆ เงินช่วยเหลือบุตร ค่าเล่า เรียนบุตร การสร้างที่อยู่อาศัยให้ครู และการประกันชีวิตและการประกันอุบัติเหตุ
5. การปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ หมายถึง การปรับปรุงจำนวนเงินที่ครูได้รับ เป็นการตอบแทนในอัตราที่สูงขึ้น ถือเป็นเกณฑ์การเหมาจ่ายเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำ และผลประโยชน์การบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่ครู ได้แก่ การเพิ่มขึ้นเงินเดือน การจัดงบประมาณพิเศษให้ครูได้ทัศนศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

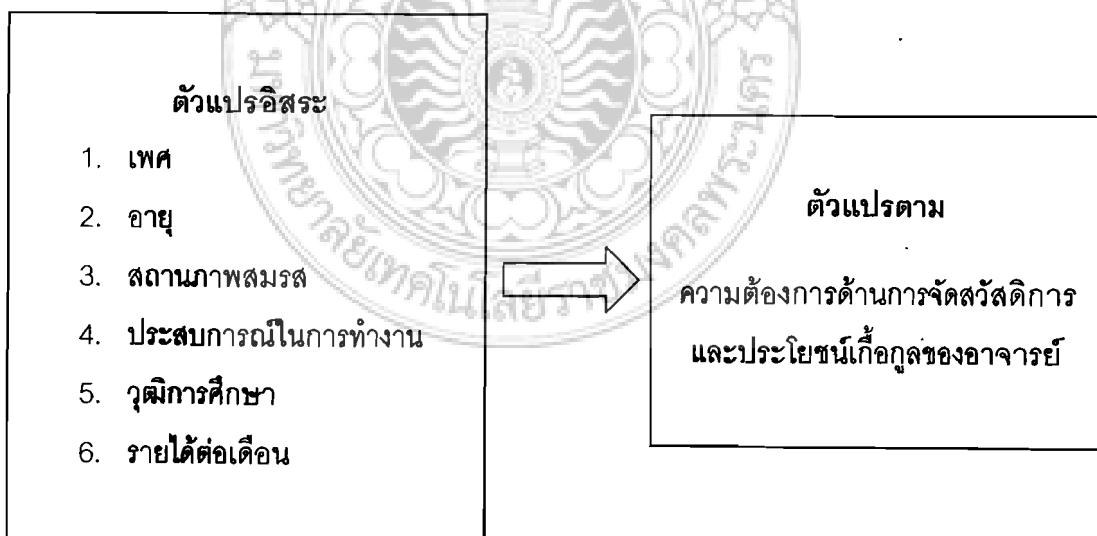
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ภาพรวมจากการสังเคราะห์และวิเคราะห์ความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. มหาวิทยาลัยมีข้อเสนอ เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดแนวนโยบายส่งเสริม สนับสนุน เพื่อการจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. มหาวิทยาลัยได้แนวคิด และวิธีการ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

สมมติฐานการวิจัย

อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในด้านอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามลำดับดังนี้ คือ

1. การปฏิรูปการศึกษา
2. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์
3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
 - 3.1 ความหมายของสวัสดิการ
 - 3.2 วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ
 - 3.3 หลักการจัดสวัสดิการ
 - 3.4 ประเภทของสวัสดิการ
 - 3.5 ประโยชน์ของสวัสดิการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การปฏิรูปการศึกษา

การพัฒนากระบวนการศึกษาเป็นแนวทางสำคัญประการหนึ่งที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคนไทยให้ต้องพยายามยกระดับความรู้ และประสบการณ์ รู้เท่า รู้ทัน และมีขั้นเชิงพอที่จะปะทะประสานกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ในกระแสโลกาภิวัตน์ โดยมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

สิปปนนท์ เกตทัต (2539 : 76) ได้ให้ความหมายของการปฏิรูปการศึกษาว่า "การปฏิรูปการศึกษาเป็นการจัดการศึกษาใหม่ทั้งระบบ"

ประเวศ วะสี (2539 : 2 - 3) การปฏิรูปการศึกษาหรือการยกเครื่องทางปัญญา คือ "การสร้างเสริมความเข้มแข็งทางปัญญาในส่วนของสังคมอย่างก้าวกระโดดอย่างรวดเร็ว" โดยหัวใจของการปฏิรูปศึกษานั้นอยู่ที่ "การปฏิรูปความคิด"

สรุปการปฏิรูปการศึกษา หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนไทยให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างพลวัตในกระแสโลกาภิวัตน์ โดยมุ่งหวังให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้ความสามารถ และดำเนินชีวิตอย่างดีงาม

วัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษา

ประเวศ วะสี (2539 : 9) กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษามีวัตถุประสงค์ และมีการปฏิรูปดังนี้

วัตถุประสงค์

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

การปฏิรูป

1. ปฏิรูประบบการศึกษา
2. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้
3. ปฏิรูปการจัดการศึกษา

บรรณากร อมรพรสิน (2545 : 9-12) สรุปว่า การปฏิรูปการศึกษามีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเป็นคนดี มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าวจะต้องมีการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไว้ 4 ด้าน ซึ่งในแต่ละด้านได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ดังนี้

1. การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา โดยเร่งรัดให้โรงเรียนและสถานศึกษาจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานทัดเทียมกันและให้กระจายการจัดบริการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ โดย
 - 1.1 จัดทำแผนที่ตั้งสถานศึกษา (School Mapping)
 - 1.2 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในด้านการจัดบรรยากาศการเรียนการสอน อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การเรียนการสอน และด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม
 - 1.3 ให้โรงเรียนและสถานศึกษาที่มีอยู่เดิมและที่สร้างขึ้นใหม่มีผังแม่บทอย่างเต็มรูปแบบ โดยมีการออกแบบการจัดสร้างอาคารเรียน การจัดสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นและมุ่งรักษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
 - 1.4 กระจายอำนาจในการกำหนดนโยบายและการบริหารโรงเรียนและสถานศึกษา โดยให้ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
 - 1.5 ให้มีองค์กรติดตามประเมินผล ทำหน้าที่กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานและประเมินมาตรฐานสถานศึกษาทั้งด้านปริมาณ คุณภาพและประสิทธิภาพ
2. การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเร่งระบบการผลิต การสรรหา และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดย

- 2.1 สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครูให้มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง
- 2.2 การประเมินความก้าวหน้าของครู ที่เน้นประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน คุณภาพของผู้เรียน และสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- 2.3 การให้ครูมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยในทุก 2 ปี ครูต้องผ่านการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ทั้งการอบรมของกระทรวงศึกษาธิการ กรมต้นสังกัดหรือสถาบันอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีวุฒิบัตรรับรอง ตลอดจนการประชุมสัมมนาหรือการพัฒนาตนเองในรูปแบบอื่น ๆ โดยให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่และเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานของครู
- 2.4 ให้ครูเลือกแผนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความรู้ได้ตลอดชีวิต
- 2.5 ให้ครูที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการสามารถทำการสอนในสถานศึกษาทั้งในและนอกสังกัดได้มากกว่าหนึ่งแห่ง โดยนับรวมเป็นส่วนของผลงานครู สำหรับการบรรจุครูใหม่ให้นำประสบการณ์ของครูมาพิจารณาประกอบในการกำหนดเงินเดือน
- 2.6 เปิดโอกาสให้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูชาวบ้าน ผู้เกษียณอายุราชการและ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชนและส่วนราชการต่าง ๆ มาสอนในสถานศึกษา โดยมีค่าตอบแทนให้ตามความเหมาะสม
- 2.7 แก้ปัญหาการขาดแคลนครู โดยการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา การเกลี้ยอัตรากำลังครูและการลดจำนวนครูช่วยราชการ สำหรับครูผู้สอนที่ขาดแคลนให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ
- 2.8 ปรับหรือระบบการกำหนดตำแหน่งครูในสถานศึกษา เพื่อจำแนกความก้าวหน้าในสายงาน
- 2.9 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยให้คุรุสภา คณะกรรมการข้าราชการครูและสถาบันผลิตครู ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องและให้มีมาตรการพัฒนาวิชาชีพครู โดยกำหนดให้มีใบประกอบวิชาชีพครู
- 2.10 การปฏิรูปสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลครู เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตครู ส่งเสริมขวัญกำลังใจและความมั่นคงในอาชีพให้กับครู รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ของครู โดยมุ่งส่งเสริมและสนับสนุนครูที่สอนหลายชั้นเป็นพิเศษ

2.11 พัฒนาระบบการเลือกสรรบุคคลเข้าเรียนในสถาบันผลิตครู พัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน โดยให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2.12 เร่งพัฒนานักบริหารการศึกษา โดยการเพิ่มพูนแนวคิด ความรู้ ทักษะการบริหาร และการจัดการ เพื่อให้สามารถพัฒนาโรงเรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3. การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน โดยเร่งปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดย

3.1 จัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อปลูกฝังให้เยาวชนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษา

3.2 จัดประสบการณ์การเตรียมความพร้อม จัดทำหลักสูตรภายใต้หลักการ ดังนี้

3.2.1 สร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข

3.2.2 จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดอย่างเป็นระบบและเน้นการปฏิบัติมากกว่าการท่องจำ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ เพื่อเป็นฐานการเรียนรู้ในโลกแห่งอนาคต

3.2.3 ให้ผู้เรียนได้รู้จักธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

3.2.4 ให้ผู้เรียนนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากครอบครัว ชุมชนมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนตามหลักสูตร

3.2.5 กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานในการเรียนรู้ของผู้เรียนและสนับสนุนสถานศึกษาสามารถพัฒนาและเพิ่มเติมมาตรฐานขั้นพื้นฐานตามความต้องการและความเหมาะสม

3.2.6 ให้ประชาชนมีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรและกำหนดแบบเรียนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

3.3 ปรับปรุงหลักสูตรวิชาชีพครูในสถาบันการผลิตครูให้มีเนื้อหาวิชาชีพครูมากขึ้น เพื่อมุ่งเน้นคุณภาพผู้ที่จะออกไปประกอบวิชาชีพครู

3.4 ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนารูปแบบเทคโนโลยี นวัตกรรมการเรียนการสอนและห้องสมุด รวมทั้งสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน

3.5 ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายและมีความยืดหยุ่น และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถหารายได้ระหว่างเรียน

3.6 เร่งรัดการจัดการเรียนการสอนประชาธิปไตยให้บังเกิดผล โดยการพัฒนาและส่งเสริมประชาธิปไตยแบบยั่งยืน เพื่อเป็นแบบอย่างและเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.7 ปฏิรูปการวัดผลให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยเน้นพฤติกรรม การแสดงออกของผู้เรียน และให้ผลการประเมินในการพัฒนาผู้เรียนและกระบวนการเรียนการสอน

4. การปฏิรูประบบบริหารการศึกษา โดยมุ่งกระจายอำนาจเพื่อให้สถานศึกษามีอำนาจตัดสินใจในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ในท้องถิ่น ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน รวมถึงการกำหนดหน่วยงานหลักรับผิดชอบการจัดบริการทางการศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนในด้านภารกิจ พื้นที่บริการ งบประมาณ และบุคลากรระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายวิชาชีพให้สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหลักสายวิชาชีพรับผิดชอบ สำหรับระดับอุดมศึกษาให้สถานศึกษาสังกัดกรมพลศึกษา กรมอาชีวศึกษา กรมศิลปากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ตลอดจนให้สถานศึกษาเอกชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนร่วมดำเนินการ ทั้งนี้ให้แต่ละหน่วยงานมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ประสานร่วมกับทบวงมหาวิทยาลัยด้วย

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นที่จะดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางที่ได้กำหนด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม หากการดำเนินงานยังประสบปัญหาและอุปสรรค อาจมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่อไป

2. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

มนุษย์เป็นทรัพยากรประเภทหนึ่ง เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเมื่อเทียบกับทรัพยากรทั้งหมด ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นทุนที่มีคุณค่าและให้ผลตอบแทน การลงทุนทั้งในระดับชาติและระดับองค์กรควรที่จะให้ความสำคัญกับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ดังที่บรรณาร อมรพรสิน (2545 : 12) กล่าวว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีวิจารณญาณ มีความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตให้อยู่รอด และมีความสุขในสังคม

2.1 ลักษณะความต้องการของมนุษย์

มาสโลว์ (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541 : 111) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษผู้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ 3 ประการคือ

2.1.1 มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่กระบวนการนี้ไม่มีวันสิ้นสุดโดยจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนตาย

2.1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

2.1.3 ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันทีแล้วความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

2.2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

Maslow (ศุภชาญ อรัญสุวรรณ, 2542: 13-4 ; อ้างอิงจาก Maslow) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น โดยเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปยังขั้นสูงสุด ดังนี้

ความต้องการขั้นต่ำสุดของ Maslow คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) ซึ่งหมายถึง ต้องการออกซิเจน อาหาร และอื่น ๆ ที่จำเป็นขั้นพื้นฐาน เช่น เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และความต้องการเหล่านี้ต้องได้รับทันทีตั้งแต่เกิด เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว ก็จะไม่เป็นจุดศูนย์กลางอีกต่อไป ความต้องการระดับที่สองจะเกิดขึ้น แต่ถ้าความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนอง เช่น ในประเทศที่ทุรกันดารและยากจนตลอดเวลา ความต้องการอันนั้นก็จะเป็นความต้องการขั้นเดียวของบุคคลตลอดชีวิตก็ได้

ความต้องการขั้นที่สอง คือ ความต้องการความปลอดภัย (need for safety) ความต้องการระดับนี้จะเกิดขึ้นทันทีเมื่อความต้องการขั้นที่หนึ่งได้รับการตอบสนอง แต่ถ้าความต้องการขั้นที่หนึ่งยังไม่ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ ความต้องการขั้นที่สองก็จะไม่เกิดขึ้น บุคคลจะปลอดภัยได้อย่างไรถ้าท้องยังหิว ยังไม่มีเสื้อผ้าจะห่อหุ้มร่างกาย เมื่อคนหิวคนจะเสี่ยงในการหาอาหารโดยไม่คำนึงถึงความปลอดภัยใด ๆ ทั้งสิ้น อาจลักขโมย อาจกินอะไรก็ได้ที่ไม่ควรกิน

ความต้องการขั้นที่สาม คือ ความต้องการความรัก (need for love) บุคคลต้องการความรักและเอาใจใส่ เขาจะสละเวลาและความสนใจให้กับความรัก ถ้าหากว่าความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ถ้าความต้องการขั้นต่ำทั้งสองระดับยังไม่ได้รับการตอบสนองเขาต้องการความรักก็เพื่อที่จะให้ความต้องการขั้นต่ำของเขาได้รับการตอบสนองที่พอใจด้วย

ความต้องการขั้นที่สี่ คือความต้องการมีศักดิ์ศรี (need for esteem) บุคคลแต่ละคนต้องการความมีศักดิ์ศรีโดยเป็นที่ยอมรับของคนอื่นและความรู้สึกของตนเองมีศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจ (pride)

ความต้องการขั้นที่ห้า หรือความต้องการขั้นสุดท้าย คือความต้องการมีสัจจะการแห่งตน (need for self-actualization) บุคคลแต่ละคนต้องการที่จะเป็นคนที่มีความสามารถ ต้องการที่จะแสดงออกซึ่งประสิทธิภาพที่ตนมีอยู่ ซึ่งอาจแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น บางคนอาจแสดงออกในรูปของนักแต่งเพลง คนนำวงดนตรี (conductor)

ในลำดับที่ 1-4 เป็นลำดับความต้องการขั้นต้น ส่วนลำดับที่ 5 เป็นลำดับความต้องการระดับสูง จากความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้นนั้น ผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีของมาสโลว์มาใช้เป็นแนวทางในการตอบสนองความพึงพอใจ และความต้องการของอาจารย์โดยการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้สอดคล้องกับความต้องการลำดับขั้นต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมเท่าที่องค์การจะสามารถทำได้ ย่อมจะก่อให้เกิดความเต็มใจต่อตัวบุคคลนั้นได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีคุณภาพ เป็นเวลานานและต่อเนื่องเพื่อร่วมสร้างความสำเร็จแก่องค์การอย่างยั่งยืน

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

3.1 ความหมายของสวัสดิการ มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้สรุปได้ ดังนี้

ศุภชาญ อรัญสุวรรณ (2542 : 16) สรุปว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์หรือบริการที่สถานประกอบการจัดให้ นอกเหนือจากเงินจากเงินเดือน เพื่อให้พนักงานสะดวกสบาย อีกทั้งช่วยแบ่งเบาภาระต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นการช่วยลดความกังวลใจของพนักงาน

บรรณากร อมรพรสิน (2545 : 16) ได้สรุปว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และประโยชน์เกื้อกูลที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการให้กำลังใจและบำรุงขวัญบุคลากรให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความพอใจในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ และมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต ตลอดจนมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งสวัสดิการอาจเป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้

อุดมศักดิ์ เลิศไกร (2546 : 5) กล่าวว่า สวัสดิการคือประโยชน์หรือบริการที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มเติมจากค่าจ้าง เพื่อความสะดวกสบายของลูกจ้างเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและเป็นมูลเหตุจูงใจให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

ยุพาพร พรเพชรรัตน์ (2544 : 20) สวัสดิการ หมายถึง การอยู่ดี กินดี (Social Well-being) ของทุกคนไม่เฉพาะผู้ยากไร้หรือคนบางอาชีพเท่านั้น คนทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองในความต้องการขั้นพื้นฐานอันเป็นสิทธิที่ทุกคนจะต้องได้รับ

คุนทซ์ (Kootz. 1973 : 174) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรเป็นการสร้างขวัญกำลังใจหรือบริการพิเศษต่างๆ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสม มีความสะดวกสบาย การให้รางวัลให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการบริการสินค้า ราคาประหยัดและการช่วยเหลือทางด้านอื่น ๆ

โบเลนเดอร์ (Bohlander. 1992 : 380 - 381) สรุปได้ว่า สวัสดิการหมายถึง รูปแบบการจ่ายผลตอบแทนในการทำงานทางอ้อมแก่พนักงานโดยที่นายจ้างมีความคาดหวังถึงการเพิ่มผลผลิตและความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรและรูปแบบสวัสดิการที่ดีจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เค แอสวาทาปา (K Aswathappa. 2005 : 319 - 320) ได้ให้ความหมายสวัสดิการคือ ประโยชน์และบริการที่ลูกจ้างได้รับซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการให้ค่าตอบแทนซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและผลของการปฏิบัติงานซึ่งถือเป็นการตอบแทนทางอ้อม

สรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง การดำเนินการเพื่อช่วยเหลือแก่สมาชิกในองค์กร โดยมุ่งหวังให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีหลักประกันที่ดีในการดำรงชีวิต โดยสวัสดิการเหล่านี้รวมถึงสวัสดิการที่จัดให้บุคคลในครอบครัวด้วย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ รักงาน และตั้งใจทำงานทำให้งานบรรลุเป้าหมายในด้านการเพิ่มผลผลิตตามที่องค์กรต้องการ

3.2 วัตถุประสงค์การจัดสวัสดิการ

วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการนั้น อุดมศักดิ์ เลิศไกร (2546 : 5 - 6) สรุปไว้ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. การจัดสวัสดิการที่ดีนั้นจะเป็นสาเหตุจูงใจให้คนอยากเข้าทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ
3. การจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นจะเป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
4. การจัดสวัสดิการที่ดีนั้นจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะเพิ่มผลผลิตให้แก่หน่วยงาน
5. เมื่อผู้ปฏิบัติได้รับสวัสดิการที่ดี มีความสบายใจในการทำงาน ผลงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. การจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นจะช่วยป้องกันปัญหาการขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับผู้ปฏิบัติงานได้ในบางโอกาส ทั้งยังเป็นเครื่องช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันอีกด้วย

7. เพื่อลดความไม่พอใจและการอุทธรณ์ร้องทุกข์ต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน

8. การให้สวัสดิการที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานหมดความกังวลใจต่าง ๆ ไม่ต้องมีความห่วงกังวลในความเจ็บป่วยหรือในทางเศรษฐกิจของตนเพราะได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานได้เต็มที่

9. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตได้เต็มที่

10. การมีขวัญกำลังใจดีเนื่องจากได้รับสวัสดิการที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานได้

11. การได้รับสวัสดิการที่ดี เช่น ในเรื่องการให้ลาพักผ่อน การจัดการให้มีเสียงดนตรี ในขณะที่ทำงานนั้นช่วยลดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

12. การได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจดี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งซึ่งช่วยให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน

13. การได้รับสวัสดิการที่ดีสามารถช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้เพราะเมื่อทุกคนมีสุขภาพกายดี ปราศจากความกังวลใจต่าง ๆ ก็ทำให้มีสุขภาพจิตดีตามไปด้วย

ยุพาพร พรเพชรรัตน์ (2544 : 21) สรุปวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการโดยเน้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัย ความมั่นคงปลอดภัย ความผาสุกสะดวกสบายของคนทำงาน 5 ประการคือ

1. เพื่อก่อให้เกิดหรือเพิ่มพูนขวัญในการทำงาน ขวัญในการทำงานนี้เองจะมีผลให้คนทำงานผูกพันอยู่กับงานและผลกระทบทถึงผลงานของแต่ละบุคคลด้วย ในหน่วยงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจดีการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นย่อมมีประสิทธิภาพดีกว่าหน่วยงานที่ผู้ทำงานไม่มีกำลังใจหรือเสียขวัญ

2. เพื่อก่อให้เกิดความภักดีและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งมีผลมาจากการที่คนทำงานรักหน่วยงาน ซึ่งให้ความอบอุ่นและมั่นคงแก่ตน การที่คนทำงานมีความภักดีและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะทำให้อัตราการย้ายเข้าย้ายออกนอกหน่วยงานและการขาดงานลดน้อยลง

3. เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน จุดมุ่งหมายเช่นนี้อาจมองเห็นได้ไม่ชัดเจนเพราะไม่ใช่เป็นผลโดยตรงจากการที่คนทำงานได้รับสวัสดิการ แต่เป็นผลซึ่งสืบเนื่อง

จากการที่ลูกจ้างมีขวัญในการทำงาน มีความจงรักภักดี และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรอีกทีหนึ่ง เป็นความสามัคคีในระหว่างผู้ทำงาน

4. เพื่อให้คนทำงานคลายกังวลเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว เช่น ความเจ็บไข้ได้ป่วยของตนเองและบุคคลในครอบครัว และปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัย เป็นต้น แม้สวัสดิการจะไม่มีผลโดยตรงต่อผลงานก็ตามแต่การที่คนงาน ต้องวิตกกังวลด้วยปัญหาส่วนตัวอยู่เป็นประจำจะทำให้ปริมาณและคุณภาพของงานลดลง

5. เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพของคนทำงาน ซึ่งจะเป็นผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุด สวัสดิการหลายอย่างโดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาเล่าเรียน การพัฒนาบุคคลบริการเพื่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของคนทำงานจะทำให้คนทำงานมีสมรรถภาพดีทั้งทางตรงและทางอ้อม

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2536 : 109) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ คือ

1. เพื่อเพิ่มผลผลิต
2. สร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
3. สวัสดิการต่าง ๆ ควรสนองวัตถุประสงค์ได้
4. การใช้สวัสดิการจงใจและรักษาพนักงานที่ดีไว้

สำหรับในวงการศึกษา เมธี ปิรันธนานนท์ (2529 อ้างถึงใน บรรณากรณ์ อมรพร สิน, 2545 : 16) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. เพื่อรักษาและจูงใจบุคลากรที่มีทักษะความสามารถในการอาชีพไว้
2. เพื่อกระตุ้นความมั่งคั่งในทักษะและความสามารถของปัจเจกบุคคล
3. เพื่อให้ได้ผลตอบแทนจากบริการบุคลากรที่คุ้มค่ากับการลงทุน
4. เพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นของบุคลากรในสถานศึกษา
5. ความเสมอภาคในการตอบแทนบุคลากร
6. เพื่อให้เงินเดือนมีความเหมาะสมกับประเภทของบุคลากรที่สถานศึกษาต้องการ
7. เพื่อสร้างโครงการตอบแทนให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจของบุคลากร
8. เพื่อควบคุมการจ่ายเงินเดือน และใช้จ่ายเงินด้วยความระมัดระวัง
9. เพื่อลดจำนวนบุคลากรที่ผละจากสถานศึกษาไป

สรุป วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร และเป็นประโยชน์ในแง่จิตวิทยาที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในคุณค่าความเป็นมนุษย์ สวัสดิการจึงเป็นสิ่งที่ต้องจัดให้เชิงบูรณาการที่ซึ่งครอบคลุม

ในด้านความยุติธรรมทางสังคม ความมั่นคงทางสังคม ศักดิ์ศรีทางสังคม และการสร้างทุนทางสังคม

3.3 หลักการจัดสวัสดิการ

หลักการจัดสวัสดิการนั้น ชลินทร์ อมรรธรรม (2535 : 14 - 15) ได้ให้หลักการไว้ดังนี้

1. ให้โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน การจัดสวัสดิการจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการให้ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลได้ทราบอย่างถูกต้อง หลักเกณฑ์ควรกำหนดให้เป็นที่ชัดเจนและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทั่วกัน
2. ให้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย การให้สวัสดิการที่มีกฎหมายกำหนดไว้อยู่แล้วจะต้องพิจารณาให้ดีกว่ากฎหมายกำหนดไว้อย่างไรและอย่างน้อยก็เป็นไปตามนั้น ส่วนสวัสดิการที่ไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ก็จะให้ได้โดยเสรี ความไม่ขัดต่อกฎหมายอาจรวมไปถึงความไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี การให้สวัสดิการทั้งเป็นการปฏิบัติที่สังคมยอมรับได้
3. ให้โดยทั่วถึงกัน สวัสดิการจะต้องพยายามให้อย่างทั่วถึงกันเท่าที่ขอบเขตและลักษณะของสวัสดิการจะกำหนดไปถึง
4. ให้โดยเท่าเทียมกัน สวัสดิการยังต้องให้โดยเท่าเทียมกันด้วย มิใช่คนหนึ่งได้มากคนหนึ่งได้น้อย ให้โดยขาดการวินิจฉัยที่ถูกต้องก็ย่อมจะไม่ได้ ความเท่าเทียมกันเป็นหลักการสำคัญ เพราะเป็นการแสดงถึงความเป็นธรรมในการให้ ความเท่าเทียมกันถ้าถืออย่างเคร่งครัด การให้สวัสดิการจะมีความศักดิ์สิทธิ์ขึ้น
5. ให้โดยนายจ้างฝ่ายเดียว การให้สวัสดิการ คือ การให้โดยแท้ มิใช่เป็นการแลกเปลี่ยนกัน หรือมิใช่เป็นการให้ซึ่งต้องมีเงื่อนไขตั้งไว้ว่า อีกฝ่ายหนึ่งจะต้องให้อย่างไรเสียก่อนลักษณะที่เป็นการให้จึงต้องคงไว้เพื่อเป็นการให้ที่สมบูรณ์ การให้จะต้องมีหลักเกณฑ์ แต่มิได้หมายความว่า การได้รับสวัสดิการนั้นจะต้องมีการให้กันก่อน
6. ให้อย่างต่อเนื่อง สวัสดิการเมื่อให้แล้วก็คงจะหยุดยั้งกันไม่ได้ จะต้องมีความต่อเนื่องสืบต่อไป การให้สวัสดิการที่มีความต่อเนื่องแสดงถึงนโยบายและการปฏิบัติของนายจ้างที่คงเส้นคงวาไม่ผันแปรไปตามเวลา ลูกจ้างจะรู้สึกว่ามีความแน่นอนในการได้รับประโยชน์อันควรได้จากนายจ้าง
7. ให้โดยไม่เปรียบเทียบกับผลงาน หลักการให้สวัสดิการ คือ การให้โดยไม่เปรียบเทียบกับตัวผลของงาน ถ้าให้โดยคำนึงก่อนว่างานดีจึงให้สวัสดิการ งานไม่ดีจึงไม่ให้ย่อมไม่ได้ การทำงานไม่ใช่เป็นเหตุของการให้สวัสดิการ แต่การทำงานเป็นผลของการให้สวัสดิการ

8. ให้เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ การให้สวัสดิการจะต้องมีอะไรกำหนดขึ้นเป็นเหตุ เพื่อหวังผลที่จะให้เกิดหรือที่เรียกว่า วัตถุประสงค์ การให้สวัสดิการในแต่ละเรื่องจึงมีวัตถุประสงค์ อยู่ในตัว เมื่อให้แล้วก็ต้องคำนึงว่าก่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์นั้นหรือไม่เป็นสิ่งสำคัญ การให้ โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่ชัด แสดงถึงการมีทิศทางในการให้เป็นคุณลักษณะอันสำคัญของสวัสดิการ

9. ให้เกิดผลดีแก่งาน ผลสุดท้ายของการให้สวัสดิการที่ต้องการอย่างยิ่งก็คือ การทำงานที่ดีขึ้นของคนทำงานทั่วไป สวัสดิการใดที่เกิดผลดีต่องาน คือ คนรักงานมากขึ้น มีความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น มีความเสียสละส่วนตัวเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น สวัสดิการนั้นก็ถือได้ว่าได้ผลคุ้มค่าที่สุด

ในหน่วยงานหนึ่ง ๆ จะมีการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงบประมาณและความพร้อมของแต่ละองค์การ แต่อย่างไร สวัสดิการที่จะจัดให้มีขึ้นนั้นควรจะสนองตอบต่อความต้องการของพนักงานรวมทั้งในการให้สวัสดิการดังกล่าวต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมและทั่วถึงกัน

ประทีน ไกรสรโกวิท (2541 : 37) สรุปหลักการจัดสวัสดิการไว้ดังนี้

1. การจัดสวัสดิการใด ๆ ก็ตามควรให้ทุกคนได้รับโดยเสมอภาคกันมากที่สุด
2. การจัดการสวัสดิการควรได้พิจารณาถึงประโยชน์ที่ทั้งหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานจะได้รับว่าตรงตามความมุ่งหมายหรือไม่
3. การจัดสวัสดิการที่ดีนั้นต้องเป็นการที่มีแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดกำลังใจ มีความคิดที่จะทำงานให้เกิดผลแก่ตนเองและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน
4. การจัดสวัสดิการนั้นต้องคำนึงถึงว่าจะตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานมากเพียงใดหรือไม่
5. การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงหลักประสิทธิภาพ คือ ลงทุนน้อยที่สุด สิ้นเปลืองเวลาน้อยที่สุด แต่ได้ผลประโยชน์มากที่สุดทั้งคุณภาพและปริมาณ

ปฏิญญา สาร (2527 : 387-389) กล่าวว่า หลักการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรควรคำนึงถึงผลของสวัสดิการที่จะย้อนกลับมาสู่หน่วยงานเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคลากรรับแต่ประโยชน์และบริการโดยไม่ตอบสนองหน่วยงาน สวัสดิการที่จัดให้ก็ไร้ความหมาย หลักในการจัดสวัสดิการเพื่อบรรลุเป้าหมายและเกิดผลดี จึงจำเป็นต้องมีหลักการและเกณฑ์ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค สวัสดิการทุกชนิดจะต้องให้แก่บุคลากรเท่าเทียมกัน อย่าให้มีการใช้อภิสิทธิ์ในการรับสวัสดิการ

2. หลักแห่งประโยชน์ การจัดสวัสดิการควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับให้คุ้มค่าทั้งหน่วยงานและส่วนตัวตรงตามเป้าหมาย
 3. หลักแห่งความภูมิใจ การจัดสวัสดิการต้องเป็นสิ่งที่มีความตั้งใจให้เกิดกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะกระทำหรือทำงานให้เกิดผลแก่ตนเองและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน
 4. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงสิ่งที่จัดเอื้ออำนวยความสะดวกเพื่อเกื้อกูลแก่สมาชิกและตรงตามความต้องการของสมาชิก
 5. หลักแห่งประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงว่าได้ผลดีที่สุด ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด สิ้นเปลืองเวลาน้อยที่สุด และเกิดผลดีที่สุดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
 6. หลักแห่งการประหยัด การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงหลักของความสิ้นเปลือง หากทำไม่ประหยัดจะเสียประโยชน์มากกว่าได้ผล
 7. หลักแห่งการบำรุงขวัญกำลังใจ การจัดสวัสดิการก็เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หากการจัดสวัสดิการใดไม่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจไม่ควรจะทำ
 8. หลักแห่งความสะดวก การจัดสวัสดิการจะให้ผลดีต้องมีระบบ ระเบียบ รูปแบบในการจัด เพื่อไม่ให้เสียเวลาในการรับบริการจากสวัสดิการที่จัด
 9. หลักแห่งงบประมาณในการจัดการสวัสดิการ ต้องคำนึงถึงงบประมาณในการจัดเรื่องใดที่จะเป็นประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร มีทุนดำเนินการหมุนเวียนหรือให้แล้วสูญเปล่า หมดไป มีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอหรือไม่
 10. หลักแห่งความยุติธรรม การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลที่ได้รับของบุคลากรในโรงเรียน ไม่มีใครได้รับเหลือมล้ำต่ำสูงกว่ากัน ควรถือหลักความยุติธรรมในทุกกรณี
 11. หลักของการจัดสวัสดิการต้องไม่มีลักษณะเป็นทางการ "สงเคราะห์เกื้อกูลแบบบิดากับบุตร" การจัดสวัสดิการถือว่าการบริการประเภทต่าง ๆ จะต้องเป็นความเห็นชอบของผู้รับส่วนใหญ่ การที่องค์การจะเป็นผู้ผูกขาดยอมเป็นการล้าสมัยเสียแล้ว การจัดสวัสดิการในประเทศที่พัฒนาแล้วนั้นถือว่าสมาชิกจะต้องมีส่วนเห็นดีเห็นชอบด้วย ทั้งนี้เพื่อสมาชิกเกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ให้ความร่วมมือและได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากสวัสดิการที่จัดขึ้น
- หลักการจัดสวัสดิการสามารถสรุปได้ดังนี้
1. หลักความมั่นคง คือ การจัดสวัสดิการเป็นหลักประกันในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานให้แก่บุคลากร โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายมิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกเอาเปรียบให้สามารถเลี้ยงชีพระหว่างภายหลังจากการปฏิบัติงานตามสมควรแก่สภาพ

2. หลักความเสมอภาค คือ ต้องจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ
3. หลักความสม่ำเสมอ คือ การดำเนินการจัดสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง มิใช่ทำตามความพึงพอใจของผู้บริหาร
4. หลักการที่มีมาตรฐาน หลักการจัดสวัสดิการที่ดีต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรพึงพอใจ
5. หลักความเหมาะสม หลักการจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
6. หลักความประหยัด คือ ต้องคำนึงถึงความคุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้ไป
7. หลักความสมดุล หลักการจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญ คือ ความสมดุลระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กรกับวัตถุประสงค์ของบุคลากรคือต้องพิจารณาวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรและของบุคคลควบคู่กันไป

3.4 ประเภทของสวัสดิการ

ประเภทของสวัสดิการได้มีนักวิชาการในด้านการจัดการ เสนาะ ติยาวั (2532 : 290-296) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ประเภทสวัสดิการตามลักษณะประโยชน์ตอบแทนที่ให้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท
 - 1.1 การจ่ายให้สำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน มี 4 อย่าง คือ
 - จ่ายในวันหยุดงานประจำปี
 - จ่ายในวันหยุดพักผ่อน
 - จ่ายในวันหยุดพิเศษ
 - จ่ายในวันลาทำงาน
 - 1.2 ประโยชน์ตอบแทนด้านสุขภาพและความมั่นคงในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 อย่าง คือ
 - ความมั่นคงทางสังคม
 - ความมั่นคงทางรายได้
 - ความมั่นคงในการรักษาพยาบาล
 - 1.3 ประโยชน์ตอบแทนที่ให้เมื่อออกจากงาน หมายถึง การออกจากงานเมื่อเกษียณอายุราชการหรือออกจากงานเมื่อได้ทำงานมานานตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เช่น บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

2. ประเภทสวัสดิการตามประโยชน์ตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ
- 2.1 ประโยชน์ตอบแทนและบริการที่ให้ตามกฎหมาย
 - 2.2 ประโยชน์ตอบแทนและบริการที่นายจ้างให้เองโดยความสมัครใจมี 4 อย่าง คือ
 - วันหยุดพักผ่อน (ที่ให้นอกเหนือจากวันหยุดตามกฎหมายแรงงานและ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง)
 - ประโยชน์ตอบแทนทางการเงิน
 - ประโยชน์ตอบแทนทางด้านการพักผ่อน
 - ประโยชน์ตอบแทนทางด้านการอำนวยความสะดวก
 - 2.3 ประโยชน์ตอบแทนและบริการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้าง ได้แก่ ประโยชน์ที่เกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกัน ชีวิต เป็นต้น

นิยามา ชุดทวงศ (2521 : 230 - 249) แบ่งประเภทของสวัสดิการในธุรกิจเอกชน ออกเป็น 3 ประเภท สรุปได้ดังนี้

1. ประโยชน์เกี่ยวกับเงินโดยตรง แบ่งเป็น
 - 1.1 จำนวนเงินที่เกี่ยวพันกับเวลาที่ทำงาน
 - 1.2 ประโยชน์ที่ให้แก่นักงานเป็นเวลา เช่น วันหยุดต่าง ๆ
 - 1.3 การจ่ายเงินให้เพื่อชดเชยรายได้ที่สูญเสียไป
 - 1.4 การจ่ายให้นอกเหนือจากการจ่ายปกติ
2. การประกันภัย หมายถึง การประกันภัยเป็นกลุ่ม เพราะเห็นว่าจะเป็นประโยชน์แก่ บริษัทมากกว่าแบบอื่น ๆ แบ่งได้เป็น 3 ชนิด
 - 2.1 การประกันชีวิต
 - 2.2 การประกันภัย การเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ
 - 2.3 การประกันภัยทางแพทย์
3. บริการด้านอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหารขององค์การต่าง ๆ จะกำหนดให้ ขึ้นอยู่กับ ทุนทรัพย์ว่ามีอำนาจที่จะจ่ายได้มากน้อยเพียงใด และยังขึ้นกับการเจรจาต่อรองของฝ่ายบริหารอีก ด้วย เช่น
 - 3.1 บริการที่ให้ในส่วนที่สัมพันธ์กับงานที่ทำ เช่น การให้เสื้อผ้า เครื่องแบบรวมทั้ง การให้เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน

- 3.2 การให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการรับประทานอาหาร เช่น มีโรงอาหารหรือห้องรับประทานอาหารกลางวัน บางครั้งอาจจะมีอาหารให้รับประทานฟรีด้วย หรือบางครั้งก็ให้มีซื้อของในราคาถูก
- 3.3 บริการด้านการขนส่ง เช่น มีที่จอดรถ มีรถรับส่ง
- 3.4 บริการดูแลเด็กก่อนไปโรงเรียน
- 3.5 บริการให้ที่พักอาศัย
- 3.6 บริการให้กู้เงินโดยไม่เสียดอกเบี้ย หรือเสียดอกเบี้ยต่ำ
- 3.7 บริการทางกฎหมาย
- 3.8 บริการให้ซื้อสินค้าราคาถูกหรือจัดให้มีสหกรณ์
- 3.9 บริการด้านสังคมและพักผ่อนหย่อนใจ
- 3.10 บริการด้านการแพทย์และบริการชุมชน
- 3.11 บริการด้านการศึกษา
- 3.12 บริการให้เงินบำนาญ เงินสะสมและประกันสังคม
- 3.13 บริการให้ลาอุปสมบทได้
- 3.14 การช่วยเหลือในกรณีถูกไฟไหม้หรือประสบสาธารณภัยอื่น ๆ

Pigor's และ Myers (1956 อ้างถึงใน อุดมศักดิ์, 2546 : 24 - 25) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ภรรยาของข้าราชการหรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้ใช้เพื่อปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับส่ง การจัดสรรที่ดินและอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นการบริการที่ให้ออกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว
2. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานมีโอกาสได้รับฝึกอบรมหรือศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งการช่วยเหลือการศึกษาของบุตรด้วยบริการต่าง ๆ ในด้านนี้ เช่น การจัดทำสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน การให้มีห้องสมุดทางวิชาการ และการจัดให้มีการฝึกอบรมในระดับและประเภทต่าง ๆ
3. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวางมากรวมถึงการให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์และบริการอื่น ๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม ให้ถูกสุขลักษณะอนามัย

4. สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน

5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่อัตราในการดำรงชีวิต เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน การประกันประเภทต่าง ๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ

6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัว การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

สรุป หลักการจัดสวัสดิการนั้นจะมีความแตกต่างกันออกไปตามประเภทและขนาดขององค์กร หลักการโดยทั่วไปได้แก่ หลักการจัดสวัสดิการด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสุขภาพอนามัย

3.5 ประโยชน์ของสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการนั้นมีประโยชน์ต่อพนักงานและต่อองค์กร ดังที่ จันทรเพ็ญ รัตนมาลี (2540 : 13 - 14) ได้กล่าวไว้ดังนี้

3.5.1 ประโยชน์ต่อพนักงาน

1. ช่วยให้พนักงานเข้าใจนโยบายและจุดประสงค์ขององค์กรมากขึ้น
2. ช่วยให้ฝ่ายองค์กรและพนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการร่วมมือกันทำงาน
3. ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น
4. ช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน
5. ช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงานและทำให้มีรายได้สูงขึ้น
6. ช่วยให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าทางหน้าที่การงานของตน
7. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าได้รับการดูแลและมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
8. ช่วยยกระดับมาตรฐานการครองชีพของพนักงานให้สูงขึ้น
9. ช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมของตนมากขึ้น
10. ช่วยให้พนักงานเข้าใจถึงสิทธิในสวัสดิการที่ตนจะได้รับจากที่องค์กรกำหนด

3.5.2 ประโยชน์ต่อองค์กร

ขึ้น

1. สามารถทำให้การสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาร่วมงานได้สัมฤทธิ์ผลมากขึ้น
2. ช่วยลดต้นทุนการจ้างงานและการฝึกอบรม
3. เป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร
4. ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความภาคภูมิใจและอยู่กับองค์กรนานที่สุด
5. ช่วยลดความไม่พึงพอใจต่าง ๆ ให้น้อยลง
6. ช่วยให้มี ความเข้าใจระหว่างกัน ในทางเสริมสร้างการร่วมมือจากพนักงาน
7. ช่วยในการลดคนลาออกจากงานและการหยุดงานของพนักงาน
8. ช่วยเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
9. ช่วยลดอิทธิพลขององค์กรลูกจ้างและการแทรกแซงของรัฐ
10. เป็นการประชาสัมพันธ์ช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กร

Flippo (1996 อ้างถึงใน ศุภชาญ อรัญสุวรรณค์, 2542 : 27 - 28) กล่าวถึงการจัดสวัสดิการ มีประโยชน์ ดังนี้

1. เพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น
2. ทำให้การสรรหาคนมาทำงานบังเกิดผลมากขึ้น
3. ทำให้เพิ่มพูนกำลังขวัญและความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ทำให้การเข้า-ออก และขาดงานบ่อยของคนลดน้อยลง
5. ก่อให้เกิดการประชาสัมพันธ์ที่ดี
6. ลดอิทธิพลของสภาพแรงงานไม่ว่าจะเป็นการแสดงตัวหรือการแสดง

ศักยภาพให้ปรากฏ

สรุป ประโยชน์ของสวัสดิการ ดังนี้

1. เป็นการตระหนักในเรื่องคุณภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้ายภายในและลูกค้าภายนอก
2. เป็นการให้ความสำคัญในการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิต
3. เป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ที่ได้รับจากการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานอย่างยุติธรรม
4. ช่วยให้นักบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตสูงขึ้น
5. ขจัดความขัดแย้งภายในองค์กรและสังคม

6. ทำให้เกิดความจงรักภักดี และความร่วมมือขึ้นในองค์การ
7. ช่วยให้หน่วยงานได้เปรียบทางการแข่งขัน ทำให้การสรรหาคนมีความสามารถมาทำงานบังเกิดผลมากขึ้น
8. ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ
9. ก่อให้เกิดภาพลักษณ์และชื่อเสียงที่ดีแก่องค์การ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บรรณากร อมรพรสิน (2545 : 55) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษารณบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในปี 2545 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษารณบุรี มีความต้องการด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ มากที่สุด ซึ่งผู้รับผิดชอบการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่มีอยู่ให้มากกว่านี้ การจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ ซึ่งบริการและสวัสดิการที่จัดให้ควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สัญญา บุญยโหดะ (2538 : 49) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครจัดสวัสดิการด้านความสะดวกสบายมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านเศรษฐกิจตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของครูในโรงเรียนเอกชนนั้นมีความพึงพอใจในด้านความสะดวกสบายมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย และพบว่าครูทุกระดับในโรงเรียนเอกชน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีการศึกษา 2551 ทั้งหมด 9 คณะ จำนวน 561 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีการศึกษา 2551 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-910) ที่ระดับความเชื่อร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน จากนั้นใช้วิธีเทียบสัดส่วนจากประชากรทั้งหมดแต่ละคณะ รายละเอียดดังแนบในตาราง 1

ตาราง 1 ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคณะ

ลำดับ	คณะ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	55	22
2	เทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	65	26
3	เทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	21	9
4	บริหารธุรกิจ	109	44
5	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	60	24
6	วิศวกรรมศาสตร์	115	47
7	ศิลปศาสตร์	83	34
8	อุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	44	18
9	สถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	9	4
	รวม	561	228

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามขั้นตอนดังนี้

ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของอาจารย์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นคำถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert) จำนวน 42 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ และแบบสอบถามปลายเปิด ถามปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ที่ต้องการให้มีเพิ่มจากปัจจุบัน

คำตอบให้เลือก 5 ระดับ กำหนดคะแนนไว้ดังนี้

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

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักตอบคำถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ขอบเขตของค่าคะแนนข้างต้น แบ่งได้เป็น 5 ระดับ

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

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

3.1 ศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ โดยศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามของบรรณากรณ์ อมรพรสิน (2545) ยุพาพร พรเพชรรัตน์ (2544) ศุภชาญ อรัญสุวรรณค์ (2542) และอุดมศักดิ์ เลิศไกร (2546) และแนวคิดของบุคคลต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทั้ง 4 ด้าน คือ

- 3.1.1 ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู
- 3.1.2 ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ
- 3.1.3 ด้านความมั่นคงในอาชีพครู
- 3.1.4 ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ

3.2 นำข้อมูลที่ได้มาพิจารณากำหนดขอบเขตและเนื้อหา และสร้างแบบสอบถาม โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำเสนอและขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงใจ เขมวิรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัชระ โพธิ์สรณ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจิมสิริ ศิริวงศ์พากร เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม

ความครอบคลุมด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ตลอดจนการเรียงลำดับความสำคัญของคำถามก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.5 นำแบบสอบถามมาหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยผู้วิจัยจะคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าเท่ากับ 1.75 ขึ้นไป จากนั้นนำมาตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach, 1971: 152) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 42 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือนำจากคณบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากคณบดีทั้ง 9 คณะ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือจากคณบดีคณะบริหารธุรกิจ เพื่อขอความร่วมมือจากคณบดีทั้ง 9 คณะ นำแบบสอบถามไปแจกอาจารย์ผู้เป็นผู้ออกแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือจากหัวหน้าหน่วยงานวิจัยและฝึกอบรม เป็นผู้รวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 228 ฉบับ ได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 220 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.49

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามแต่ละฉบับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.2 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส

ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือน นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

5.3 วิเคราะห์ระดับความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยการแจกแจงความถี่หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม และ F-test ทดสอบค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของคะแนนมากกว่า 2 กลุ่ม และหากพบความแตกต่างของค่าคะแนน ดำเนินการวิเคราะห์เป็นรายคู่ โดยวิธีของ Tukey-Kramer Test

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for Social Sciences/Personal Computer Plus) และในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยใช้แบบแจกแจงความถี่นำเสนอในรูปแบบความเรียง และนำเสนอตามลำดับความถี่สูงสุดไปสู่ความถี่น้อยสุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541 : 40)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

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

6.1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541 : 65)

$$s = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	s	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละระดับยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

6.2 สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

6.2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

6.2.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการแจกแจงแบบที (t-distribution) ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538 : 215)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{N_H} + \frac{S_L^2}{N_L}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
	\bar{X}_H, \bar{X}_L	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูงและต่ำตามลำดับ
	S_H^2, S_L^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มคะแนนสูงและต่ำตามลำดับ
	N_H, N_L	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มสูงและต่ำตามลำดับ

6.2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามมาตรฐานประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538 : 215)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	N	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

6.3 สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test for independent sample) เพื่อทดสอบความแปรปรวนของประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ 1 (σ_1^2) และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 (σ_2^2) พบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ ใช้ t-test (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538 : 102)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left\{ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right\}}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
\bar{X}_1, \bar{X}_2	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
S_1^2, S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
n_1, n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

ถ้าพบว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ ใช้ t-test (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538 : 102)

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

$$df = \frac{(S_1^2/n_1 + S_2^2/n_2)^2}{\frac{(S_1^2/n_1)^2}{n_1 - 1} + \frac{(S_2^2/n_2)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
\bar{X}_1, \bar{X}_2	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
n_1, n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

6.3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ใช้สูตร (Winer. 1971)

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

เมื่อ F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
MS_b	แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square)
MS_w	แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีของ Tukey – Kramer Test

$$qTK = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{MS_E}{2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

เมื่อ \bar{X}_1	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่หนึ่ง
\bar{X}_2	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่สอง
N_1	แทน จำนวนสมาชิกของกลุ่มที่ 1
N_2	แทน จำนวนสมาชิกของกลุ่มที่ 2
MS_E	แทน Mean Square Error

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการสรุปผลการศึกษาเรื่อง ความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในการแปลความหมายของข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
3. เปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
4. สรุปความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	88	40.0
- หญิง	132	60.0
อายุ		
- ต่ำกว่า 35 ปี	57	25.9
- 35 – 45 ปี	60	27.2
- มากกว่า 45 ปี	103	46.8
สถานภาพสมรส		
- โสด	108	49.0
- สมรส	109	49.5
- หย่าร้างหรือเป็นหม้าย	3	1.3
ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ต่ำกว่า 10 ปี	57	25.9
- 10 – 20 ปี	59	26.8
- มากกว่า 20 ปี	104	47.2
วุฒิการศึกษา		
- ระดับปริญญาโท	216	98.1
- ระดับปริญญาเอก	4	1.8
รายได้ต่อเดือน		
- ต่ำกว่า 20,000 บาท	84	38.1
- 20,000 – 30,000 บาท	54	24.5
- 30,001 – 40,000 บาท	60	27.2
- 40,000 บาทขึ้นไป	22	10.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 2 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 220 คน จำแนกตามเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (60.0%) เป็นชายเพียง 40.0% จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุมากกว่า 45 ปี มากที่สุด (46.8%) และรองลงมาตามลำดับ คือ 35 – 45 ปี (27.2%) และอายุต่ำกว่า 35 ปี (25.9%) จำแนกตามสถานภาพสมรส สถานภาพสมรส (49.5%) และสถานภาพโสด (49.0%) และหย่าร้างหรือเป็นหม้าย (1.3%) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี (47.2%) และรองลงมาตามลำดับคือ 10-20 ปี (26.8%) และต่ำกว่า 10 ปี (25.9%) จำแนกตามวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท (98.1%) และระดับปริญญาเอก (1.8%) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้มากกว่า 40,000 บาท (10.0%) และรองลงมาตามลำดับคือ รายได้ 30,001 – 40,000 บาท (27.2%) รายได้ 20,000 – 30,000 บาท (24.5%) และรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท (38.1%)

2. วิเคราะห์ความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

2.1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู	3.86	1.24	มาก
ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.92	1.25	มาก
ด้านความมั่นคงในอาชีพครู	3.83	1.22	มาก
ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ	3.91	1.30	มาก
รวม	3.88	1.25	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 3 พบว่า ความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์
 เกื้อกูลของอาจารย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่
 ในระดับมาก โดยความต้องการด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ($\bar{X} = 3.92$) มีค่ามากเป็น
 อันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.91$) ความต้องการ
 ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู ($\bar{X} = 3.86$) และความต้องการด้านความมั่นคงในอาชีพครู
 ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ

2.2 วิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการด้าน
 การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
 ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการยกระดับ
 ชีวิตครูเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 4



ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู เป็นรายชื่อ

ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในและต่างประเทศ	4.09	1.00	มาก
2. การส่งอาจารย์ไปอบรมดูงานที่เกี่ยวกับการเรียนและการสอนทั้งในและต่างประเทศ	4.05	1.22	มาก
3. การจัดห้องพักอาจารย์เป็นสัดส่วนให้เจ้าหน้าที่อำนวยการทำงานวิชาการ	4.00	1.31	มาก
4. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม	3.93	1.23	มาก
5. การจัดหาอุปกรณ์การกีฬา และสถานที่สำหรับอาจารย์ได้ออกกำลังกาย	3.57	1.31	มาก
6. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างและวิเคราะห์ข้อสอบมาตรฐาน	3.66	1.30	มาก
7. การจัดหาคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาค้นคว้าแก่อาจารย์	3.93	1.32	มาก
8. การจัดโครงการเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สำหรับอาจารย์	3.66	1.20	มาก
9. การจัดอบรมภาษาต่างประเทศให้แก่อาจารย์ทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ	3.86	1.20	มาก
10. การจัดสถานที่ในห้องสมุดหรือห้องอ่านหนังสือสำหรับอาจารย์	3.84	1.25	มาก
11. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรางวัลสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการแก่อาจารย์	3.86	1.26	มาก
12. การส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยแก่อาจารย์อย่างเพียงพอ	3.93	1.25	มาก
รวม	3.86	1.24	มาก

ผลการวิเคราะห์ตาราง 4 พบว่า อาจารย์มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอาจารย์มีความต้องการการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในและต่างประเทศ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ การส่งอาจารย์ไปอบรมดูงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนทั้งในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.05$) การจัดห้องพักอาจารย์เป็นสัดส่วนให้เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.00$) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับสร้างและวิเคราะห์ข้อสอบมาตรฐาน การจัดโครงการเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สำหรับอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.66$) ส่วนค่าเฉลี่ยของความต้อการที่มีค่าต่ำสุดคือ การจัดหาอุปกรณ์การกีฬา และสถานที่สำหรับอาจารย์ได้ออกกำลังกาย ($\bar{X} = 3.57$)

2.3 วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้อการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เป็นรายข้อ

ผู้วิจัยได้นำคะแนนความต้อการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มาคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการด้านการจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตาม แนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เป็นรายชื่อ

ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การพิจารณาความดีความชอบในแต่ละครั้งมีหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน	4.04	1.26	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของบุคลากร	3.98	1.26	มาก
3. การจัดหาของเยี่ยมผู้ป่วยแก่บุคลากรและสมาชิกในครอบครัวที่เจ็บป่วยที่ต้องนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล	3.50	1.39	ปานกลาง
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาอยู่เสมอ	3.99	1.17	มาก
5. ผู้บริหารให้สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ	3.97	1.19	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมวิชาการ	3.97	1.22	มาก
7. การดำเนินกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่อาจารย์ที่มีผลงานและสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา	3.92	1.26	มาก
8. การจัดให้มีการคัดเลือกอาจารย์ต้นแบบ (Role Model) ในสถานศึกษา	3.94	1.27	มาก
9. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบเพื่อปรึกษา ขอคำแนะนำในเรื่องการทำงานและเรื่องทั่ว ๆ ไป	4.00	1.13	มาก
10. ผู้บริหารจัดเบิยชยันให้แก่บุคลากร เมื่อปฏิบัติงานใน 1 ปี ไม่มีการขาดลา และสาย	3.89	1.35	มาก
รวม	3.92	1.25	มาก

ผลการวิเคราะห์ตาราง 5 พบว่า อาจารย์มีความต้องการด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อาจารย์มีความต้องการให้ผู้บริหารจัดหาของเยี่ยมผู้ป่วยแก่บุคลากรและสมาชิกในครอบครัวที่เจ็บป่วยที่ต้องนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) ส่วนข้ออื่น ๆ อาจารย์มีความต้องการอยู่ในระดับมาก

2.4 วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในด้านความมั่นคงในอาชีพครู เป็นรายชื่อ

ผู้วิจัยได้นำคะแนนความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มาคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านความมั่นคงในอาชีพครู เป็นรายชื่อ ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในด้านความมั่นคงในอาชีพครู เป็นรายชื่อ

ด้านความมั่นคงในอาชีพครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การให้เงินบำเหน็จบำนาญแก่อาจารย์เพิ่มขึ้น	4.00	1.23	มาก
2. การทำประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุกลุ่ม เพื่อเป็นการประกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	3.98	1.25	มาก
3. การจัดหาแหล่งเงินกู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ	3.54	1.25	มาก
4. การจัดหาเงินสนับสนุนค่าตรวจสุขภาพในส่วนที่เบิกไม่ได้	3.86	1.24	มาก
5. การช่วยเหลือเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โดยการทำข้อตกลงกับธนาคารอาคารสงเคราะห์	3.89	1.23	มาก
6. การจัดจำหน่ายสินค้าราคาประหยัดและมีคุณภาพในสถานศึกษา	3.84	1.32	มาก
7. การจัดบริการให้คำปรึกษาทางกฎหมายในสถานศึกษาแก่บุคลากร	3.76	1.28	มาก
8. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานสอนของอาจารย์	3.85	1.16	มาก
9. การจัดการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เป็นการให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่บุคลากรที่ประสบภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย หรืออัคคีภัย เป็นต้น	3.89	1.05	มาก
10. การจัดฌาปนกิจสงเคราะห์ อาทิ การออกหนังสือเวียนงานศพ การเบิกเงินเกี่ยวกับค่าจัดพิธีงานศพ และจัดพวงหรีดไปเคารพศพ เป็นต้น	3.75	1.31	มาก
รวม	3.83	1.22	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่า อาจารย์มีความต้องการความมั่นคงในอาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.5 วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ เป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ เป็นรายข้อ

ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. รัฐจัดโครงสร้างเงินเดือนของอาจารย์ให้ทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีโครงสร้างเงินเดือนสูงสุด	4.11	1.23	มาก
2. รัฐเพิ่มขึ้นเงินเดือนของอาจารย์ให้สูงขึ้น	4.15	1.17	มาก
3. รัฐจัดค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ตรวจ และอยู่เวรยาม	3.65	1.38	มาก
4. รัฐจัดค่าตอบแทนพิเศษสำหรับอาจารย์ที่มีคาบสอนมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด	4.05	1.30	มาก
5. รัฐปรับโครงสร้างสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรของอาจารย์ให้ถึงอายุ 25 ปี	3.91	1.25	มาก
6. สถานศึกษาจัดให้มีแพทย์และพยาบาลประจำสถานศึกษา	3.76	1.41	มาก
7. สถานศึกษาจัดสโมสรให้แก่บุคลากร เพื่อให้ได้มีสถานที่พักผ่อน และแลกเปลี่ยนแนวคิด	3.73	1.37	มาก
8. สถานศึกษาจัดค่าตอบแทนที่สูงขึ้นให้กับอาจารย์ที่สอนเกินภาระงาน	4.04	1.25	มาก
9. สถานศึกษาจัดงบประมาณพิเศษให้อาจารย์ได้ทัศนศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ปีละครั้ง	3.98	1.26	มาก
10. สถานศึกษานับบริการรับทำประกันภัย และ พ.ร.บ. รถยนต์ เป็นการอำนวยความสะดวก และเป็นศูนย์กลางในการจัดหาบริษัทประกันที่มีคุณภาพ อัตราค่าเบี้ยประกันราคาพิเศษให้แก่บุคลากร	3.73	1.38	มาก
รวม	3.91	1.30	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า อาจารย์มีความต้องการด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ

3. เปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

3.1 เปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ การวิเคราะห์ตอนนี้ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยของความต้องการของอาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มาเปรียบเทียบกัน โดยวิธีทดสอบค่าที (t-test) เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน จำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ ดังปรากฏในตาราง 8

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ชาย N=88		หญิง N=132		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู	3.57	1.31	3.66	1.30	-2.16*
ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.66	1.30	3.98	1.32	-1.89
ด้านความมั่นคงในอาชีพครู	3.84	1.20	3.93	1.23	-1.38
ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ	3.86	1.26	4.05	1.01	-1.41
รวม	3.73	0.98	3.90	0.57	-2.13*

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่า อาจารย์ที่เป็นเพศชายและอาจารย์ที่เป็นเพศหญิงมีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นรายด้านและรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์โดยรวมทุกด้าน พบว่า อาจารย์ที่เป็นเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และอาจารย์ที่เป็นเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -2.13$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครูแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน ($t = -2.16$) ส่วนด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินและสวัสดิการอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การวิเคราะห์ตอนนี้ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยของความต้องการของอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี อายุ 35 – 45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี มาเปรียบเทียบกันโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance หรือ F-test) เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามอายุ ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 9

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ต่ำกว่า 35 ปี N=57		35 - 45 ปี N=60		มากกว่า 45 ปี N=102		df	F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู	3.79	1.06	3.84	0.81	3.96	0.99	2, 93	.24
ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.88	0.94	4.03	0.88	4.02	1.1	2, 93	.18
ด้านความมั่นคงในอาชีพครู	3.89	1.07	3.94	0.93	3.93	1.01	2, 93	.02
ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ	4.04	1.04	4.28	0.94	3.81	1.05	2, 93	2.07
รวม	3.90	0.97	4.02	0.98	3.93	0.97	2, 93	.17

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 พบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี อายุ 35-45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นรายด้านและรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

จากการเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์โดยรวมทุกด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อาจารย์ที่มีอายุ 35-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ซึ่งแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = .17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

3.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูล การวิเคราะห์ตอนนี้ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยของความต้องการของอาจารย์ที่มีสถานภาพ โสด สมรส และหย่าร้างหรือเป็นหม้าย มาเปรียบเทียบกันโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ ทางเดียว (One Way Analysis of Variance หรือ F-test) เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนก ตามสถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 10

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากร การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	โสด N=108		สมรส N=109		หย่าร้างหรือ เป็นหม้าย N=3		df	F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู	3.78	0.87	3.86	0.97	3.87	0.86	2, 92	2.18
ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.89	1.01	4.03	0.91	3.89	1.10	2, 92	1.28
ด้านความมั่นคงในอาชีพครู	3.96	0.84	3.89	1.09	3.98	0.83	2, 92	.60
ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและ สวัสดิการอื่น ๆ	4.05	0.83	4.11	1.16	3.81	1.05	2, 92	.61
รวม	3.92	0.88	3.97	0.96	3.88	0.96	2, 92	.19

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพโสด สถานภาพสมรส และหย่าร้างหรือเป็นหม้ายมีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นรายด้านและรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์โดยรวมทุกด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และอาจารย์ที่มีสถานภาพหย่าร้างหรือเป็นหม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = .19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

3.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การวิเคราะห์ตอนนี้ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยของความต้องการของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มาเปรียบเทียบกันโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance หรือ F-test) เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ต่ำกว่า 10 ปี		10 – 20 ปี		มากกว่า 20 ปี		df	F
	N=57		N=59		N=104			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู	4.42	0.72	3.43	0.95	3.97	0.87	2, 93	6.00*
ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	4.18	0.77	3.57	1.04	4.10	0.93	2, 93	3.21*
ด้านความมั่นคงในอาชีพครู	4.29	0.78	3.56	1.20	3.98	0.89	2, 93	2.47
ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ	4.36	0.60	3.70	1.24	4.12	0.96	2, 93	2.33
รวม	4.31	0.67	3.56	1.04	4.04	0.81	2, 93	3.90*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นรายด้านและรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

จากการเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์โดยรวมทุกด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู และด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ

.05 ตามลำดับ ส่วนด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การวิเคราะห์ตอนนี้ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยของความต้องการระหว่างอาจารย์ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก มาเปรียบเทียบกันโดยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามวุฒิมัธยมศึกษา ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 12

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามวุฒิมัธยมศึกษา

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ปริญญาโท N=216		ปริญญาเอก N=4		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู	4.67	1.01	4.11	0.61	-2.19*
ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.78	0.98	4.29	0.87	-1.90
ด้านความมั่นคงในอาชีพครู	3.84	1.08	4.13	0.64	-1.37
ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ	3.95	1.11	4.26	0.61	-1.42
รวม	4.06	0.96	4.19	0.58	-2.14*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12 พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาโทและอาจารย์ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาเอกมีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นรายด้านและรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์โดยรวมทุกด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -2.14$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน ($t = -2.19$) ส่วนด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การวิเคราะห์ตอนนี้ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยของความต้องการของอาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท รายได้ 20,000 – 30,000 บาท รายได้ 30,001 – 40,000 บาท และมีรายได้มากกว่า 40,000 บาท มาเปรียบเทียบกันโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance หรือ F-test) เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามรายได้ ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 13

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามรายได้

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ต่ำกว่า 20,000 บาท N=57		20,000 – 30,000 บาท N=59		30,001 – 40,000 บาท N=104		มากกว่า 40,000 บาท N=104		df	F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู	3.81	1.03	3.48	0.77	4.01	0.88	3.93	1.32	2, 93	2.46
ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ	3.78	1.08	2.80	0.81	4.15	0.95	3.86	1.20	2, 93	1.25
ด้านความมั่นคงในอาชีพครู	3.89	1.15	3.75	0.77	3.91	0.93	3.95	1.25	2, 93	.61
ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ	4.11	1.13	3.88	0.88	4.12	0.96	3.57	1.31	2, 93	.60
รวม	3.89	1.06	3.70	0.65	4.04	0.84	3.67	0.85	2, 93	1.16

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 13 พบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

จากการเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมทุกด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อาจารย์ที่มีรายได้ 20,000 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อาจารย์ที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และอาจารย์ที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่ง

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Tukey kramor Test ปรากฏผลดังแสดงตารางที่ 14-16

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์
เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการ
ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการยกระดับ
คุณภาพชีวิตครู เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	Mean Difference	Std. Error	Sig
ต่ำกว่า 10 ปี - 10 - 20 ปี	.9074*	.2976	.008
ต่ำกว่า 10 ปี - มากกว่า 20 ปี	.2593	.2612	.583
10 - 20 ปี - มากกว่า 20 ปี	-.6472*	.2161	.010

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 14 พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 - 20 ปี มีความต้องการด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 4.23$) มีความต้องการด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครูมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี ($\bar{X} = 3.35$)

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี กับมากกว่า 20 ปี มีความต้องการด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี ($\bar{X} = 3.35$) มีความต้องการด้านยกระดับคุณภาพชีวิตครูมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์
 เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการ
 ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการส่งเสริมขวัญ
 และกำลังใจ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	Mean Difference	Std. Error	Sig
ต่ำกว่า 10 ปี – 10 - 20 ปี	.6345*	.3196	.123
ต่ำกว่า 10 ปี – มากกว่า 20 ปี	8.344	.2805	.951
10 - 20 ปี – มากกว่า 20 ปี	-.5512*	.2321	.050

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี
 กับ 10 – 20 ปี มีความต้องการด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 4.23$) มีความ
 ต้องการด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ มากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
 10 – 20 ปี ($\bar{X} = 3.35$)

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปี กับมากกว่า 20 ปี มีความต้องการด้าน
 การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มี
 ประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปี ($\bar{X} = 3.35$) มีความต้องการด้านการส่งเสริมขวัญและ
 กำลังใจมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนคู่อื่นไม่
 พบความแตกต่าง

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์
 เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการ
 ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมทุกด้าน เป็นราย
 คู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	Mean Difference	Std. Error	Sig
ต่ำกว่า 10 ปี – 10 - 20 ปี	.7261*	.2932	.38
ต่ำกว่า 10 ปี – มากกว่า 20 ปี	.2206	.2561	.665
10 - 20 ปี – มากกว่า 20 ปี	-.5051*	.2120	.050

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 16 พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 – 20 ปี มีความต้องการโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 4.21$) มีความต้องการโดยรวมมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปี ($\bar{X} = 3.35$)

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปี กับมากกว่า 20 ปี มีความต้องการโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปี ($\bar{X} = 3.35$) มีความต้องการโดยรวมมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนผู้อื่นไม่พบความแตกต่าง

4. สรุปความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ในการสรุปความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

- 4.1 สื่อการเรียนการสอนไม่ทันสมัยและไม่เพียงพอ
- 4.2 จัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ร่มรื่น และสวยงาม
- 4.3 การให้บริการข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้รวดเร็วกว่านี้
- 4.4 ห้องน้ำมีจำนวนน้อย และไม่สะอาด
- 4.5 โรงอาหารในมหาวิทยาลัย ยังให้บริการไม่ดีพอ
- 4.6 เพิ่มเวลาการให้บริการและจำนวนหนังสือที่ทันสมัยในห้องสมุดอย่างเพียงพอ
- 4.7 ให้มหาวิทยาลัยดูแลใส่ใจต่อการพัฒนาอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอ
- 4.8 เพิ่มเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้บริการในห้องสมุด
- 4.9 ให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงการให้บริการของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ยิ่งขึ้น

- 4.10 สถานศึกษาต้องจัดงบประมาณพิเศษให้อาจารย์ได้ทัศนศึกษาในต่างประเทศอย่าง

ทั่วถึงทุกคน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายการวิจัย

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเท่านั้น โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีการศึกษา 2551 ทั้งหมด 9 คณะ จำนวน 561 คน

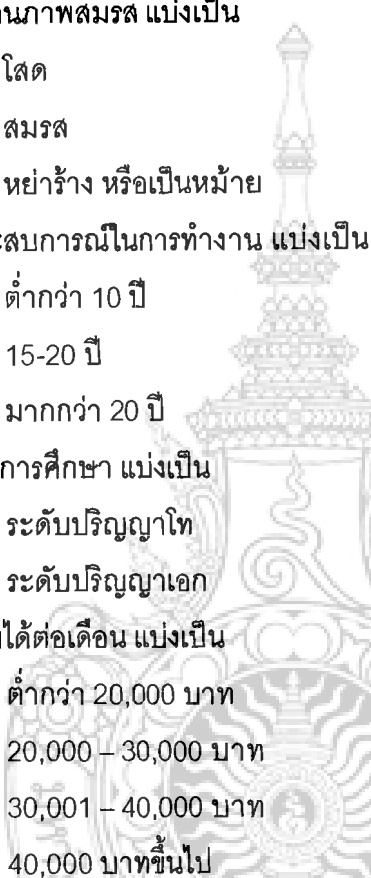
1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีการศึกษา 2551 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-910) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน จากนั้นใช้วิธีเทียบสัดส่วนจากประชากรแต่ละคณะ

2. ตัวแปรอิสระ

2.1 เพศ แบ่งเป็น

- 1) ชาย
- 2) หญิง

- 
- 2.2 อายุ แบ่งเป็น
 - 1) ต่ำกว่า 35 ปี
 - 2) 35-45 ปี
 - 3) มากกว่า 45 ปี
 - 2.3 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น
 - 1) โสด
 - 2) สมรส
 - 3) หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย
 - 2.4 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น
 - 1) ต่ำกว่า 10 ปี
 - 2) 15-20 ปี
 - 3) มากกว่า 20 ปี
 - 2.5 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น
 - 1) ระดับปริญญาโท
 - 2) ระดับปริญญาเอก
 - 2.6 รายได้ต่อเดือน แบ่งเป็น
 - 1) ต่ำกว่า 20,000 บาท
 - 2) 20,000 – 30,000 บาท
 - 3) 30,001 – 40,000 บาท
 - 4) 40,000 บาทขึ้นไป

3. ตัวแปรตาม

ตัวแปรตามในการศึกษานี้ ได้แก่ ความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 3.1 ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู
- 3.2 ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ
- 3.3 ด้านความมั่นคงในอาชีพครู
- 3.4 ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ

สมมติฐานการวิจัย

อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้วิธีการสอบถามโดยตรง โดยใช้แบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 228 ฉบับ ได้รับคืนมา 220 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.49 นำแบบสอบถามไปดำเนินการคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์กับความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการด้านการจัดสวัสดิการเกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ รวม 42 ข้อ และสรุปความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ระดับความต้องการด้วยค่าเฉลี่ยของคะแนน โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่า

คะแนนดังนี้

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

3. วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test
4. วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป โดย

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ อาจารย์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 เพศหญิง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0

1.2 อายุ อาจารย์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน แบ่งเป็นอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 อายุ 35-40 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8

1.3 สถานภาพสมรส อาจารย์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน แบ่งเป็นสถานภาพโสด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 สถานภาพสมรส จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 หย่าร้างหรือเป็นหม้าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน อาจารย์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน แบ่งเป็นประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ประสบการณ์ในการ

ทำงาน 10-20 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2

1.5 วุฒิการศึกษา อาจารย์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน แบ่งเป็นวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 98.1 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

1.6 รายได้ต่อเดือน อาจารย์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน แบ่งเป็นรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,00 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 รายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

2. การวิเคราะห์ความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสรุปผลได้ดังนี้

2.1 อาจารย์ที่มีเพศชาย และเพศหญิง มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นรายด้านและรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี 35 – 45 ปี มากกว่า 45 ปี มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นรายด้านและรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 อาจารย์ที่มีสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้างหรือเป็นหม้าย มีความต้องการทางด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นรายด้านและรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.4 อาจารย์ที่ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี มากกว่า 20 ปี มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นรายด้านและรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.5 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอกมีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นรายด้านและรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.6 อาจารย์ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท 20,000 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นรายด้านและรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. เปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการวิจัย พบว่า

3.1 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ โดยรวมทุกด้านและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ โดยรวมทุกด้านและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมทุกด้าน และรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมทุกด้านและ รายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมทุกด้าน และรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ มีความ ต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีความต้องการให้จัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ เช่น เงินค่า สอนนอกเวลา และค่าสอนเกินภาระงานที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการของอาจารย์

และยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งอาจเป็นเพราะค่าครองชีพในกรุงเทพมหานครสูง ทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่ขาดสภาพคล่องทางการเงินในการดำเนินชีวิต เนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอต่อภาระและความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่สูงขึ้นในบริบทของภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีความต้องการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ในแต่ละด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า

2.1 อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลได้อย่างเหมาะสมทั่วถึงและมีความยุติธรรม

2.2 อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลได้อย่างเหมาะสมถึงแม้จะมีอายุแตกต่างกัน แต่มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้างหรือเป็นหม้าย มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลได้อย่างทั่วถึงและยุติธรรม.

2.4 อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ มากกว่าอาจารย์ที่มี

ประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย แต่สามารถทำผลงานออกมาได้เป็นรูปธรรม จึงต้องการได้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มขึ้น จึงทำให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกัน

2.5 อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่มหาวิทยาลัยจัดให้ในแต่ละด้านและโดยรวมเหมาะกับวุฒิการศึกษาของอาจารย์

2.6 อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่ารายได้ไม่มีผลต่อการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ได้แนวทางการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะให้ผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและช่วยเหลือสนับสนุนด้านที่ยังบกพร่องของอาจารย์ ผู้รับบริการมากที่สุด

2. สำหรับยุคของบริบทสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มประชากรที่สำคัญในการพัฒนาให้นักเรียนนักศึกษาได้มีความรู้ มีคุณธรรม เพื่อออกไปเป็นประชากรที่ดีของสังคม เป็นแรงงานในการพัฒนาสังคมที่มีคุณภาพต่อไป ซึ่งการจัดสวัสดิการที่จัดให้ควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อความพึงพอใจของอาจารย์ผู้รับบริการ อันส่งผลให้การปฏิบัติงานของอาจารย์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอย่างละเอียดเฉพาะด้านการยกระดับคุณภาพชีวิต

ครู หรือด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ หรือด้านความมั่นคงในอาชีพครู หรือด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ดีและชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ควรมีการเปรียบเทียบความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทั้ง 9 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

3. ควรปรับปรุงแบบสอบถามให้ผู้ตอบได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้กว้างขวางและครอบคลุมยิ่งขึ้น

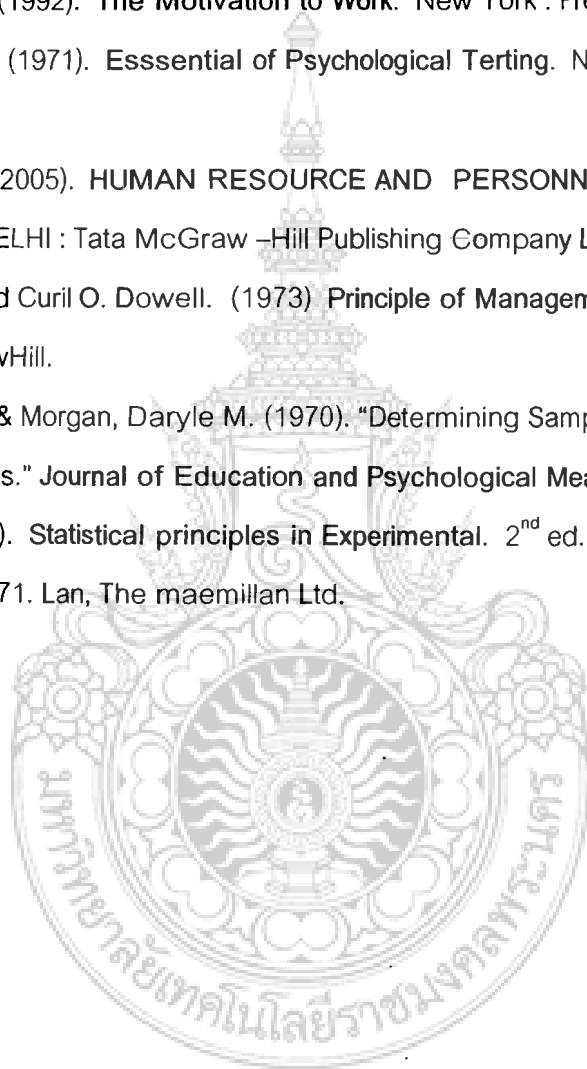


บรรณานุกรม

- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2537). **คู่มือข้าราชการพลเรือน**.
กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2548). **แผนพัฒนาคนและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)**. กรุงเทพฯ ; ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์เพ็ญ รัตนมาลี. (2540). "การพัฒนาสวัสดิการ กลุ่มบริษัทชินวัตร." สารนิพนธ์
มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- เจริญ ภูวิจิตร. "ปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง." วารสาร
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (ปีที่ 27 ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2550) : 31.
- ชลินทร์ อมรรวม. (2535). **รายงานสัมพันธ**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ :
ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตุลา มหาพสุถานนท์. (2545). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บ.ศ. พัฒนาจำกัด.
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, มหาวิทยาลัย. (2550). **คู่มือนักศึกษา ปีการศึกษา 2550**.
กรุงเทพฯ : บริษัท สุพีเรียพริ้นติ้งเฮาส์ จำกัด.
- นิยะดา ชุมหวงศ์. (2521). **การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ :
สถาบันไทยคดีศึกษา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บรรณากรณ์ อมรพรสิน. (2545). **ความต้องการการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ
อาจารย์ วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากร
ทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- ประทีน ไกรสรโกวิทย์. (2541). **ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงาน
อุตสาหกรรมการผลิตประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ**.
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียว
เฉลิมพระเกียรติ, ถ่ายเอกสาร.
- ประเวศ ะสี. (2539). **ปฏิรูปการศึกษาไทย (ยกเครื่องทางปัญญา)**. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์หมอบ้าน.

- พรสวรรค์ เพชรแดง. (2541). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พิสิทเซ็นเตอร์.
- ปิฎก โสธร. (2527). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.
- ยุพาพร พรเพชรรัตน์. (2545). ปัญหาและความต้องการสวัสดิการของตำรวจท่องเที่ยว. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เลขาธิการคุรุสภา กองวิจัยและพัฒนา, สำนักงาน. (2540) คุรุสภาเพื่อครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2536). การเพิ่มผลผลิตและการปรับปรุงโรงงาน. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- ศึกษานิเทศก์, กระทรวง. (2550). แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- ศุภชาญ อรัญสุวรรณ. (2542). ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- สมศรี วายวานนท์. (2530). การบริหารทรัพยากรคน. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- สัญญา บุญยะโหดะ. (2538). ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิปปนนท์ เกตทัต. (2539). การศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ : เอกสารประกอบการสัมมนายุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา, ถ่ายเอกสาร.
- สุนัย ศรีกุลบุตร. (2544). ความพึงพอใจในของสถานประกอบการต่อการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีประเภทช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 10. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษานอกระบบ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ดิยาวี. (2532). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อุดมศักดิ์ เลิศไกร. (2546). ความพึงพอใจของพนักงานในสถานประกอบการประเภท
โรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อสวัสดิการแรงงานที่ได้รับศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่ม
บริษัทอุตสาหกรรมถุงพลาสติกไทย จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์, ถ่ายเอกสาร.
- Bohlander, C.P. (1992). *The Motivation to Work*. New York : Free Press.
- Cronbach, Lee J. (1971). *Essential of Psychological Testing*. New York : Harper &
Row.
- K Aswathappa. (2005). *HUMAN RESOURCE AND PERSONNEL MANAGEMENT*.
NEW DELHI : Tata McGraw –Hill Publishing Company Limited.
- Kootz, Harold and Curil O. Dowell. (1973) *Principle of Management*. New York :
McGrawHill.
- Krejcie, Rober V & Morgan, Daryle M. (1970). "Determining Sample Size for Research
Activities." *Journal of Education and Psychological Measurement*. 30 : 608.
- Winer, B.J. (1971). *Statistical principles in Experimental*. 2nd ed., New York : Longman
inc., 1971. Lan, The maemillan Ltd.





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และแบบสอบถามปลายเปิด

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความ ซึ่งตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 ต่ำกว่า 35 ปี 35 – 45 ปี มากกว่า 45 ปี
3. สถานภาพสมรส
 โสด สมรส หย่าร้างหรือเป็นหม้าย
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
 ต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี มากกว่า 20 ปี
5. วุฒิการศึกษา
 ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก
6. รายได้ต่อเดือน
 ต่ำกว่า 20,000 บาท 20,000 – 30,000 บาท
 30,001 – 40,000 บาท มากกว่า 40,000 บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการด้านการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และแบบสอบถามปลายเปิด

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด

ระดับความต้องการ

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ข้อ	การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความต้องการ				
		1	2	3	4	5
	1. ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู					
1.	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในและต่างประเทศ.....
2.	การส่งอาจารย์ไปอบรมดูงานที่เกี่ยวกับการเรียนและการสอนทั้งในและ ต่างประเทศ.....
3.	การจัดห้องพักอาจารย์เป็นสัดส่วนให้เลือดอบรมรยาภาคการทำงานวิชาการ
4.	การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม
5.	การจัดหาอุปกรณ์การกีฬา และสถานที่สำหรับอาจารย์ได้ออกกำลังกาย
6.	การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างและวิเคราะห์ข้อสอบ มาตรฐาน.....
7.	การจัดหาคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาค้นคว้าแก่อาจารย์.....
8.	การจัดโครงการเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สำหรับอาจารย์.....
9.	การจัดอบรมภาษาต่างประเทศให้แก่อาจารย์ทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ...
10.	การจัดสถานที่ในห้องสมุดหรือห้องอ่านหนังสือสำหรับอาจารย์.....
11.	การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรางวัลสนับสนุนการทำผลงาน ทางวิชาการแก่อาจารย์.....
12.	การส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยแก่อาจารย์อย่างเพียงพอ.....

แบบสอบถามปลายเปิด

ความต้องการ

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

ข้อ	การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความต้องการ				
		1	2	3	4	5
	2. ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ					
1.	การพิจารณาความดีความชอบในแต่ละครั้งมีหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน.....
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของบุคลากร.....
3.	การจัดหาของเยี่ยมผู้ป่วยแก่บุคลากรและสมาชิกในครอบครัวที่เจ็บป่วยที่ต้องนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล.....
4.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาอยู่เสมอ.....
5.	ผู้บริหารให้สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ.....
6.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมวิชาการ.....
7.	การดำเนินกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่อาจารย์ที่มีผลงานและสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา.....
8.	การจัดให้มีการคัดเลือกอาจารย์ต้นแบบ (Role Model) ในสถานศึกษา.....
9.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบเพื่อปรึกษา ขอคำแนะนำในเรื่องการทำงานและเรื่องทั่วไป.....
10.	ผู้บริหารจัดเบี้ยขยันให้แก่บุคลากร เมื่อปฏิบัติงานใน 1 ปี ไม่มีการขาดลา และสาย.....
แบบสอบถามปลายเปิด						
ความต้องการ.....						
.....						
.....						
ข้อเสนอแนะ.....						
.....						
.....						
.....						

ข้อ	การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความต้องการ				
		1	2	3	4	5
	3. ด้านความมั่นคงในอาชีพครู					
1.	การให้เงินบำเหน็จบำนาญแก่อาจารย์เพิ่มขึ้น.....
2.	การทำประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุกลุ่ม เพื่อเป็นการประกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต.....
3.	การจัดหาแหล่งเงินกู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ.....
4.	การจัดหาเงินสนับสนุนค่าตรวจสุขภาพในส่วนที่เบิกไม่ได้.....
5.	การช่วยเหลือเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โดยการทำข้อตกลงกับธนาคารอาคารสงเคราะห์.....
6.	การจัดจำหน่ายสินค้าราคาประหยัดและมีคุณภาพในสถานศึกษา.....
7.	การจัดบริการให้คำปรึกษาทางกฎหมายในสถานศึกษาแก่บุคลากร.....
8.	การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานสอนของอาจารย์.....
9.	การจัดการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เป็นการให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่บุคลากรที่ประสบภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย หรืออัคคีภัย เป็นต้น.....
10.	การจัดฌาปนกิจสงเคราะห์ อาทิ การออกหนังสือเวียนงานศพ การเบิกเงินเกี่ยวกับค่าจัดพิธีงานศพ และจัดพวงหรีดไปเคารพศพ เป็นต้น.....
แบบสอบถามปลายเปิด ความต้องการ..... ข้อเสนอแนะ.....						

ข้อ	การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความต้องการ				
		1	2	3	4	5
	4. ด้านการปรับปรุงเงินเดือน และสวัสดิการอื่นๆ					
1.	รัฐจัดโครงสร้างเงินเดือนของอาจารย์ให้ทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีโครงสร้างเงินเดือนสูงสุด.....
2.	รัฐเพิ่มขั้นเงินเดือนของอาจารย์ให้สูงขึ้น.....
3.	รัฐจัดค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ตรวจ และ อยู่เวรยาม.....
4.	รัฐจัดค่าตอบแทนพิเศษสำหรับอาจารย์ที่มีคาบสอนมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด.....
5.	รัฐปรับโครงสร้างสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรของอาจารย์ให้ถึงอายุ 25 ปี.....
6.	สถานศึกษาจัดให้มีแพทย์และพยาบาลประจำสถานศึกษา.....
7.	สถานศึกษาจัดสโมสรให้แก่บุคลากร เพื่อให้ได้มีสถานที่พักผ่อน และ แลกเปลี่ยนแนวคิด.....
8.	สถานศึกษาจัดค่าตอบแทนที่สูงขึ้นให้กับอาจารย์ที่สอนเกินภาระงาน.....
9.	สถานศึกษาจัดงบประมาณพิเศษให้อาจารย์ได้ทัศนศึกษาทั้งในและต่างประเทศปีละครั้ง.....
10.	สถานศึกษาบริการรับทำประกันภัย และ พ.ร.บ. รถยนต์ เป็นการอำนวยความสะดวก และเป็นศูนย์กลางในการจัดหาบริษัทประกันที่มีคุณภาพ อัตราค่าเบี้ยประกันราคาพิเศษให้แก่บุคลากร.....
แบบสอบถามปลายเปิด						
ความต้องการ.....						
.....						
ข้อเสนอแนะ.....						
.....						

ขอบคุณ

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงใจ เขมวิรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8
คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัชรระ โพธิสรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8
คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจิมสิริ ศิริวงศ์พากร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร





ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางทัศนีย์ โพธิ์สรณ์
วัน เดือน ปีเกิด	14 มิถุนายน 2503
สถานที่เกิด	จังหวัดลพบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	48/545 ซอยเจริญกาญจน์ 8 ถนนเสรีไทย 41 แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร 10240
ตำแหน่ง - หน้าที่	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8
สถานที่ทำงาน	คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2520	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพิบูลวิทยาลัย จังหวัดลพบุรี
พ.ศ. 2524	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) วิทยาลัยเกริก จังหวัดสมุทรปราการ
พ.ศ. 2545	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) เอกธุรกิจศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ