



รายงานการวิจัย

เรื่อง

แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย  
GUIDELINES FOR DESIRABLE WELFARE AND SAFETY  
MANAGEMENT OF TEACHERS AND EDUCATIONAL  
PERSONNEL IN GENERATION BABY BOOMER, X AND Y

โดย

นางสุชาดา นันทะไชย

นางสาวสุกัญญา สูดารรัตน์

นางสาวอัญชิสา เหมทานนท์

นายจตุรงค์ สุวรรณแสง

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู

และบุคลากรทางการศึกษา

(สำนักงานคณะกรรมการ สกสค.)

กระทรวงศึกษาธิการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ชื่อเรื่อง	แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย
ผู้วิจัย	สุชาดา นันทะไชย, สุกัญญา สุदारรัตน์, อัญชิสา เหมทานนท์ และจตุรงค์ สุวรรณแสง
ปีที่ได้รับทุน	2563

### บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การจัดตั้งองค์การดูแล มีระบบสวัสดิการและสวัสดิภาพให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นสำหรับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) ซึ่งเป็นองค์กรมหาชนที่มีพันธกิจหลักในการส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น และส่งเสริมความมั่นคงแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปัจจุบันบริบทสังคมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วยบุคคลที่มีเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นเพื่อหาแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์และสอดคล้องตามความต้องการในสภาวะปัจจุบันที่มีอยู่ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของ สกสค. ที่มีอยู่ 2) ศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรในสภาวะปัจจุบันที่เพิ่มเติมจากที่สกสค. มีอยู่ และ 3) เสนอแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นสมาชิก ช.พ.ค. ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลปี 2563 ซึ่งประกอบด้วยจังหวัด กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรสาคร สมุทรปราการ นครปฐม และปทุมธานี จำแนกตามสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาอิสระ และองค์การบริหารปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 199,305 คน (ข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2563) กลุ่มตัวอย่าง คือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นสมาชิก ช.พ.ค.จังหวัดกรุงเทพ และปริมณฑลจำนวน 1,993 คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2543) คือ จำนวนประชากรหลักแสนใช้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 1-5 สุ่มตัวอย่างทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามจังหวัด สังกัด และสุ่มผู้ให้ข้อมูลตามเจเนอเรชั่น โดยการสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน (Proportionate Simple Random Sampling) 2) ผู้ให้การสัมภาษณ์เรื่องความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพเพิ่มเติมในสภาวะปัจจุบันจากที่ สกสค. มีอยู่ จำนวน 47 คน จากทุกสังกัด และ

เจเนอเรชั่นที่กำหนดในงานวิจัย 3) ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละเจเนอเรชั่นเป็นผู้ให้การสัมภาษณ์เกี่ยวกับเพื่อจัดทำร่างแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาจากผลการวิจัยจำนวน 9 คน และ 4) ผู้ทรงคุณวุฒิประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อพิจารณาร่างแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันของครูและบุคลากรทางการศึกษาเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์และ เจเนอเรชั่นวายสำหรับนำมาสร้างแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามภารกิจที่สกสค. ดำเนินการอยู่และแบบสอบถามความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันจากที่ สกสค. มีอยู่ 3) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 4) แบบประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และ 5) แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ google form ได้รับกลับคืนฉบับสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 100

### ผลการวิจัย

1) สภาพปัจจุบันการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพตามภารกิจที่มีอยู่ของ สกสค. ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ทุกข้อและทุกด้านของทุกเจเนอเรชั่น ผลการเปรียบเทียบพบว่าทุกด้านและรายข้อมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับแรกของแต่ละเจเนอเรชั่น มีดังนี้

1.1) เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก คือ การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค.ด้านบริการทันตกรรม ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ คือ การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย ด้านกองทุนและมูลนิธิ คือ การมีมูลนิธิช่วยเหลือการศึกษานู๋ครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ โครงการจัดสวัสดิการให้ทุนการศึกษาแก่นู๋ครูและบุคลากรทางการศึกษา “สานฝัน ให้เป็นจริง” และโครงการฟื้นฟู กาย - จิตของครู บุคลากรทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้

1.2) เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก คือ การบริการตรวจสุขภาพประจำปีของสถานพยาบาล สกสค. ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ คือ การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย ด้านกองทุนและมูลนิธิ คือ การมีมูลนิธิช่วยเหลือการศึกษานู๋ครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากร

ทางการศึกษา คือ โครงการฟื้นฟู ภาย - จิตของครู บุคลากรทางการศึกษาและครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้

1.3) เจเนอเรชั่นวัย ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก คือ การจัดบริการที่พักของ สกสค. ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ คือ การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย ด้านกองทุนและมูลนิธิ คือ การมีมูลนิธิที่ บุกเบิกเพื่อสนับสนุนการให้ทุนวิจัย ด้านความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ โครงการฟื้นฟู ภาย - จิตของครู บุคลากรทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้

2) ความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันระดับมากที่สุดของครูและบุคลากรในแต่ละเจเนอเรชั่น มีดังนี้

2.1) เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ ด้านส่งเสริมสวัสดิการ มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ ให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก ช.พ.ค. ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์ มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ แจกจ่ายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส ด้านเศรษฐกิจ มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ช.พ.ค. ด้านสุขอนามัย มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกินในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด สนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปี ทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน และ การเพิ่มวงเงินด้านทันตกรรม ด้านความมั่นคง มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ ให้เงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรเกษียณอายุ และ พิจารณาการใช้เงิน ช.พ.ค. มาเพื่อการประกันสุขภาพส่วนหนึ่งในขณะที่ยังมีชีวิตแทนการเก็บไว้ใช้เฉพาะเวลาเสียชีวิต และด้านการประชาสัมพันธ์และการบริการ มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ พัฒนาข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบันเสมอ ปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็ว ตามกรอบระยะที่กำหนด เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย และปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์เพื่อให้เข้าถึงสมาชิกอย่างทั่วถึงและชัดเจน สมาชิกพัฒนาข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบัน

2.2) เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ ด้านส่งเสริมสวัสดิการมี ความต้องการระดับมากที่สุด คือ การให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก ช.พ.ค. และลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นทางการเป็นด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์ มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ แจกจ่ายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส และต้องการให้ครอบคลุมทั้งบิดาและมารดา ด้านเศรษฐกิจ มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ช.พ.ค. ด้านสุขอนามัย มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน ในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด และสนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปีทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน ด้านความมั่นคง มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ ให้เงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรเกษียณอายุ และพิจารณาการใช้เงิน ช.พ.ค. มาเพื่อการประกันสุขภาพส่วนหนึ่งในขณะที่ยังมีชีวิตแทนการเก็บไว้ใช้เฉพาะเวลาเสียชีวิต ด้านการประชาสัมพันธ์ และการบริการ มีความต้องการระดับมากที่สุด

ที่สุด คือ ปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็ว ตามกรอบระยะที่กำหนด เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย และพัฒนาข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบันเสมอ

2.3) เจเนเรชั่นวาย ด้านการฉ้อโกงกิจกรรมที่มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ ต้องการให้ครอบคลุมทั้งบิดาและมารดา และแจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส

ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสถานะปัจจุบันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีเจเนอเรชั่นต่างกัน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในด้านส่งเสริมสวัสดิการ ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ ด้านการพัฒนา และด้านการประชาสัมพันธ์และการบริการ

3) แนวทางการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

3.1) แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ สกสค. มีอยู่ของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ตามความสำคัญของต้องการจำเป็น (PNI) ลำดับแรกของแต่ละด้าน

3.2) แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ในสถานะปัจจุบันตามความต้องการระดับมากที่สุดของครูและบุคลากรทางการศึกษาของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

3.3) ผลจากการประเมินความเหมาะสม พบว่าแนวทางมีความเหมาะสมเป็นไปตามสมมติฐาน

### อภิปรายผล

1) จากผลวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพตามภารกิจที่มีอยู่ของ สกสค. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวม รายด้าน และรายข้ออยู่ในระดับมาก สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า สภาพที่พึงประสงค์ทุกข้อ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าทุกเจเนอเรชั่นมีความเห็นว่าในสภาพความเป็นจริงการดำเนินการสวัสดิการและสวัสดิภาพส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น โดยเจเนอเรชั่นวายเห็นว่าในสภาพปัจจุบัน **ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ** การบริการจัดที่พักของ สกสค. อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กว่าทุก ๆ ด้าน ในขณะที่เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ เห็นว่าในสภาพปัจจุบัน**ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ** การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้ายอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กว่าทุก ๆ ด้านควรที่จะมีการปรับขยายครอบคลุมความช่วยเหลือจากอุบัติเหตุอื่น ๆ ด้วย ส่วนเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เห็นว่าในสภาพปัจจุบัน**ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ**เรื่อง การจัดบริการที่พักของ สกสค. และการสนับสนุนเงินกู้เพื่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดกว่าทุก ๆ ด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะความต้องการ (Need) เป็นความต้องการของมนุษย์ ที่มีความปรารถนา และมีความต้องการในระดับที่ต่างกันแม้จะมีสถานะหรือปัจจัยส่วนบุคคลที่เหมือนกันก็ตาม (เทียมรัตน์ คงทนต์, 2554) เจเนอเรชั่นวายอาจเป็น

กลุ่มคนอายุน้อยที่มีโอกาสต้องใช้บริการจัดที่พักของ สกสศ. มากกว่าเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเอ็กซ์ จึงให้ความสำคัญของความจำเป็นในเรื่องนี้มากที่สุด ในขณะที่เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ คำนึงถึงเรื่องความมั่นคงปลอดภัย จึงเห็นความสำคัญของความจำเป็นในการที่จะมีการปรับขยายความช่วยเหลือให้ครอบคลุมถึงอุบัติภัยอื่น ๆ ด้วย ส่วนเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์เป็นกลุ่มคนสูงอายุในปัจจุบัน (พ.ศ.2489 – 2507) คนกลุ่มนี้เป็นผลผลิตหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่แต่ละประเทศต้องการเร่งผลิตประชากร เพื่อมาพัฒนาประเทศที่บอบช้ำ โดยเขาได้รับรู้ถึงความลำบากของพ่อแม่ ความแร้นแค้นทางเศรษฐกิจ (สรรเพชญ์ ไชยสิทธิ์สวัสดิ์, 2557) จึงอาจเป็นผู้ที่เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา จึงอาจตัดสินใจว่า การส่งเสริมสวัสดิการของ สกสศ. ในสภาพความเป็นจริง การจัดการที่พักของ สกสศ. และการสนับสนุนเงินกู้เพื่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ยังดำเนินการอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดกว่าทุก ๆ ด้าน

สำหรับความคาดหวังเจเนอเรชั่นวาย ให้ลำดับความสำคัญของความจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของทุกด้าน และทุกเจเนอเรชั่น คือ ด้านการส่งเสริมสวัสดิการการจัดการที่พักของ สกสศ. สำหรับเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ ให้ลำดับความสำคัญของความจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของทุกด้าน คือ ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ เรื่อง การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสศ. ด้านบริการตรวจสุขภาพประจำปี ส่วนเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ ให้ลำดับความสำคัญของความจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของทุกด้าน คือด้านการส่งเสริมสวัสดิการ ในเรื่อง การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสศ. ด้านบริการทันตกรรม เป็นที่น่าสังเกตว่าทุกเจเนอเรชั่นมุ่งเน้นลำดับความสำคัญของความจำเป็นในด้านการส่งเสริมสวัสดิการทั้งสิ้น เป็นเครื่องยืนยันให้เห็นว่าการส่งเสริมสวัสดิการนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง

เมื่อมีการทดสอบเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ที่ สกสศ. มีอยู่ 4 ด้านจำแนกตามเจเนอเรชั่น ผลจึงปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในทุกด้าน และทุกประเด็นย่อย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เจเนอเรชั่นแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ การจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สกสศ. แตกต่างกัน สอดคล้องกับจิตราพัชร กิรตินันท์เจตน์ (2558) ที่ได้ศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค พรซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการที่บริษัทจัดให้นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดสวัสดิการที่เป็นตัวเงินโดยเฉลี่ยแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ความคิดเห็นด้านสวัสดิการที่พึงประสงค์นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับเพิ่มวงเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เพิ่มรายการตรวจสุขภาพ ประจำปีให้ครอบคลุมโรคต่าง ๆ มากขึ้น จัดให้มีการทำประกันชีวิตประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน และการให้ทุนศึกษากับพนักงานในการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าในยุคปัจจุบัน สกสศ. จำเป็นต้องพิจารณาความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสำคัญ ในหลายๆเรื่อง ที่ สกสศ. เคยทำมาอาจต้องมีการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุค Disruption

2) เมื่อพิจารณาความต้องการระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรกในสภาวะปัจจุบันของทุกเจนเนอเรชั่น พบว่าอยู่ในด้านอุปถัมภ์สงเคราะห์ โดยเจนเนชั่นวาย ต้องการให้มีอุปถัมภ์สงเคราะห์ครอบคลุมทั้งบิดาและมารดา ซึ่งสอดคล้องกับเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะคนเจนเนอเรชั่นวาย ส่วนใหญ่ยังไม่มีภาระครอบครัว จึงคำนึงถึงสวัสดิการของพ่อแม่ที่ต้องดูแล ดังที่เชซา วัฒนพงษ์ไพศาล (2552) มองว่าคนเจนเนอเรชั่นวาย จะมีแนวคิด ทักษะคิด ค่านิยม พฤติกรรมตลอดจนมีความต้องการในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน ทำให้มีการสื่อสารไม่ตรงกัน ความต้องการไม่เหมือนกัน นอกจากนี้เจนเนอเรชั่นวาย ยังต้องการระดับมากที่สุดในด้าน การอุปถัมภ์สงเคราะห์ ให้มีการแจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส อีกประเด็นหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเอ็กซ์ ที่ต้องการให้ สกสค. ดำเนินการ แจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใสเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์หรือคนยุคเบบี้บูม คือ คนที่มีอายุ ตั้งแต่คือ 50 ปีขึ้นไป และเริ่มเข้าสู่วัยชราแล้ว คนกลุ่มนี้จึงเป็นคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา มีความอดทนสูง ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรมาก สู้งาน พยายามคิดและทำอะไรด้วยตัวเอง เป็นเจ้าคน นายคนถูกครอบครัวสั่งสอนมาให้เป็นคนประหยัด อุดออม จึงใช้จ่ายเงินอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง (อุทิส ศิริวรรณ, 2558) และเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ซึ่งเป็นคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508 – 2522 และเป็นผู้ใหญ่พอควร จึงน่าจะคำนึงถึงความมีระบบระเบียบที่ชัดเจน โปร่งใส ส่วนการที่คนเจนเนอเรชั่นวายซึ่งได้รับการปลูกฝังใน ค่านิยมเรื่องความโปร่งใส ธรรมาภิบาลมา จึงมีความต้องการในสภาวะปัจจุบันลำดับแรกสอดคล้องกันดังกล่าว

สำหรับผลการเปรียบเทียบความต้องการในสภาวะปัจจุบันเป็นรายด้านตามเจนเนอเรชั่น พบว่ามีด้าน ส่งเสริมสวัสดิการ ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ ด้านการพัฒนา และด้านการประชาสัมพันธ์ และการบริการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในภาพรวมเจนเนอเรชั่นวายจะมีความแตกต่างกับเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ หรือเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ในทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายมีความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจนเนอเรชั่นวายอาจเป็นผู้ที่ไม่มุ่งเน้นผลประโยชน์ที่ได้รับในกรณีเสียชีวิต แต่มุ่งให้ความสำคัญกับปัจจุบัน ดังนั้นความต้องการในสภาวะปัจจุบัน จึงมีความยืดหยุ่นมากกว่าเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ดังที่มีการเสนอว่า เจเนอเรชั่นวาย จะมีวิธีการดำเนินชีวิตที่รักษาถึงความสมดุลแบบ smart worker โดยให้ความสำคัญกับการจัดสรรเวลาทั้ง การงานและชีวิตส่วนตัว ในจุดที่สมดุลกัน และคนเจนเนอเรชั่นวายมีแนวโน้มที่จะแต่งงานช้า จนถึงชอบชีวิตโสด

3) แนวทางการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพที่พึงประสงค์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ประกอบด้วย 2 แนวทาง คือ

1. แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพตามภารกิจที่ สกสค. ดำเนินการอยู่ตามความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นของเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย เรียงตาม PNI

2. แนวทางสำหรับ สกสค. ที่ควรพิจารณาดำเนินการ ตามความต้องการในสภาวะปัจจุบันของ เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวายเรียงตามค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรกแต่ละด้าน

จากผลวิจัยดังกล่าว นอกเหนือจากการที่ สกสค. จะนำแนวทางไปพิจารณาจัดสวัสดิการ และ สวัสดิภาพตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละเจเนอเรชั่นแล้ว แนวทางดังกล่าว จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆที่เป็นเงื่อนไขสู่ความสำเร็จด้วย แสดงให้เห็นว่า ทั้ง สกสค. ซึ่งมีบทบาทเป็นผู้ให้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นผู้รับ จำเป็นต้องดำเนินการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม และ สกสค.ต้องมีการสร้างเครือข่ายให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สกสค. ต้องนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการทำงานทุกเรื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เหมาะสมกับสังคมยุค ดิจิทัล แนวทางดังกล่าวผ่านการประเมินว่ามีความเหมาะสมเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าแนวทาง การจัด สวัสดิการ และสวัสดิภาพที่พึงประสงค์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลมีความเหมาะสมในการนำไปใช้

#### ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยที่เป็นข้อสังเกต พบว่า สวัสดิการและสวัสดิภาพที่ สกสค. มีอยู่นั้น ความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นลำดับแรกของเจเนอเรชั่นเบบี้บูม และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ จะมีความสอดคล้องกันใน ความ ต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสวัสดิการด้านสุขภาพ ส่วนเจเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญจำเป็นกับการจัดบริการที่พัก ของ สกสค. โดยมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดในระหว่างเจเนอเรชั่นทั้งสาม

นอกจากนั้น ในด้านความมั่นคงฯทั้งสามเจเนอเรชั่นต่างให้ความสำคัญที่ประเด็นการช่วยเหลือครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย และได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบใน จังหวัดชายแดนใต้ โดยให้มีการเพิ่มขยายความช่วยเหลือให้ครอบคลุมกลุ่มอื่นที่ได้รับอุบัติเหตุในปัจจุบันด้วย เช่นกัน

ในส่วนความต้องการสวัสดิการในสภาวะปัจจุบัน เจเนอเรชั่นวาย ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ มีความต้องการใน สภาวะปัจจุบันหลายเรื่องที่แตกต่างกันชัดเจนจากเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ อาทิ เจเนอเรชั่นวาย มีความต้องการในสภาวะปัจจุบันด้านสวัสดิการอันดับแรกระดับมากที่สุด ต้องการให้ ช.พ.ค. ครอบคลุมทั้งบิดา และมารดา ส่วนด้านความมั่นคงเจเนอเรชั่นวาย ความต้องการอันดับแรก ระดับมาก คือ พิจารณาการใช้เงิน ช.พ.ค. มาเพื่อการประกันสุขภาพส่วนหนึ่ง ในขณะที่มีชีวิตอยู่

แต่อย่างไรก็ตามทุกเจเนอเรชั่นมีความต้องการด้านสวัสดิการในสภาวะปัจจุบันอันดับแรกระดับมาก ที่สุดเช่นกัน คือการจ้างรายชื้อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส และด้านการประชาสัมพันธ์และ การบริการสอดคล้องกันคือ ปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็ว ตามกรอบระยะที่กำหนด และเพิ่ม ช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย



ดังนั้น สกสศ. จึงควรที่จะนำความต้องการดังกล่าวไปพิจารณาทบทวนปรับนโยบายการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการดังกล่าวในสภาวะปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามอุดมการณ์ของ สกสศ. ที่ว่า “ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสวัสดิการ สวัสดิภาพที่เหมาะสม เป็นระบบและต่อเนื่อง เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศ” (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2563)

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) เนื่องจากยุคนี้เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร (Information Society) ทุกคนสามารถรับทราบข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา จากผลการวิจัยนี้มีข้อสังเกตที่แสดงให้เห็นว่าสมาชิก ช.พ.ค. ยังมีความรู้ความเข้าใจ ไม่ชัดเจนต่อบทบาท หน้าที่ และภารกิจของ สกสศ. อาทิ เช่น เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีอายุสูงสุด มีความต้องการอันดับแรกระดับสูงสุด ด้านสวัสดิการ คือให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก ช.พ.ค. ด้านเศรษฐกิจ คือ สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ช.พ.ค. และด้านสุขภาพ คือ สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน ในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด

ด้วยเหตุนี้ สกสศ. จึงอาจจะมี “โครงการ สกสศ. พบสมาชิก” ทั้งโดยคณะกรรมการบริหาร สกสศ. ส่วนกลางสำนักงานใหญ่ ประชุมใหญ่ออนไลน์ปีละครั้ง หรือ สกสศ. แต่ละจังหวัดพบสมาชิกภาคเรียนละครั้ง เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ ให้ข้อมูล ที่ถูกต้องชัดเจน และรวบรวมความคิดเห็นจากสมาชิกในแต่ละจังหวัดที่สอดคล้องกันมาพิจารณาปรับปรุงพัฒนาระบบการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้นและหรือบรรจุกำหนดการ “โครงการ สกสศ. พบสมาชิก” ไว้ในช่วงเปิดภาคเรียน ในกลุ่มโรงเรียนต่างๆ ซึ่งจะเป็นการประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ๆสนใจที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกเพิ่มมากขึ้น

2) จากผลการวิจัยพบว่าในสภาพปัจจุบันการดำเนินการสวัสดิการและสวัสดิภาพส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำระดับน้อย และสภาพที่พึงประสงค์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำระดับมาก และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในทุกด้านและทุกประเด็นของสวัสดิการและสวัสดิภาพตามภารกิจที่มีอยู่ของ สกสศ. เป็นการแสดงให้เห็นว่าในสภาพความเป็นจริงการดำเนินการสวัสดิการและสวัสดิภาพส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น โดยเจเนอเรชั่นวายเห็นว่าในสภาพปัจจุบัน **ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ** การบริการจัดที่พักของ สกสศ. อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กว่าทุกๆด้าน ในขณะที่เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ เห็นว่าในสภาพปัจจุบัน **ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ** การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้ายอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กว่าทุกๆด้านควรที่จะมีการปรับขยายครอบคลุมความช่วยเหลือจากอุบัติเหตุอื่น ๆ ด้วย ส่วนเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เห็นว่าในสภาพปัจจุบัน **ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ** การสนับสนุนเงินกู้เพื่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก และการจัดบริการที่พักของ สกสศ. อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

กว่าทุกๆด้าน ผู้บริหาร สกสค. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จึงควรที่จะจัดเวทีสัมมนาร่วมกันพิจารณาประเด็นที่กำลังดำเนินการอยู่จากผลการวิจัยนี้ พร้อมกับพิจารณาความต้องการที่พึงประสงค์ในสภาวะปัจจุบันด้วย โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตามเจเนอเรชั่นต่าง ๆ มามีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็นที่เป็นไปได้ทางปฏิบัติ

3) จากผลการวิจัยที่พบว่าความต้องการในสภาวะปัจจุบันอันดับแรกในแต่ละด้านของแต่ละเจเนอเรชั่น รวมทั้งความต้องการที่พึงประสงค์ในสภาวะปัจจุบันของแต่ละเจเนอเรชั่นมีความต้องการตรงกัน และเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ อาทิ เช่น การแจ้งรายชื่อของผู้เสียชีวิตแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส การเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย การปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็ว ตามกรอบระยะที่กำหนด การส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษและสนับสนุนให้มีทุนศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น เป็นสิ่งที่ สกสค. จำเป็นต้องนำไปพิจารณาดำเนินการ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ทุกช่องทางเพื่อแจ้งความเป็นไปให้สมาชิกทราบโดยเร็ว

4) จากผลการวิจัยในเรื่องแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเจเนอเรชั่นเบบี้บูม เอ็กซ์ และวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลนี้ สกสค. ควรจะนำผลการวิจัยเรื่องนี้ และเรื่องอื่น ๆ ที่วิจัยในปีนี้เผยแพร่ในเว็บไซต์ของ สกสค. ทั้งส่วนกลาง และทุกจังหวัดในเขตปริมณฑล หรืออาจทุกจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบ

5) จากผลการวิจัยที่พบว่าความต้องการระดับมากที่สุดอันดับแรกในสภาวะปัจจุบัน ในแต่ละด้านของแต่ละเจเนอเรชั่นเป็นสิ่งที่ สกสค. จำเป็นต้องนำไปพิจารณาดำเนินการ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์แจ้งความเป็นไปให้สมาชิกทราบโดยเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นที่สมาชิกมีความเข้าใจที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ สกสค. เช่น การให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก ข.พ.ค. การสามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ข.พ.ค. การเพิ่มวงเงินด้านทันตกรรม เป็นต้น

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1) สกสค. ส่วนกลางควรสนับสนุนให้ สกสค. ทุกจังหวัดทั่วประเทศทำการวิจัยในเรื่องนี้ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเจเนอเรชั่น เบบี้บูม เอ็กซ์ และวายทั่วประเทศในปัจจุบัน

2) สกสค. จังหวัดควรมีการศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของ สกสค. รวมทั้งความต้องการ และปัญหา โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูและบุคลากรทางการศึกษาเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ตลอดจนการวิเคราะห์จากเอกสารที่มีอยู่เกี่ยวกับการให้สวัสดิการและสวัสดิภาพของ สกสค. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการดำเนินงานของ สกสค. ในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกต่อไป

3) สกสค. ควรจะมีการวิจัยติดตาม และประเมินผลถึงความเป็นไปได้ในการนำแนวทางจากการวิจัยครั้งนี้ไปสู่การปฏิบัติ

4) ควรมีการศึกษาต่อยอดจากข้อค้นพบแนวทางของงานวิจัยนี้ซึ่งเป็นเพียงหลักการกว้าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ (How to) หรือกระบวนการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริง โดยใช้เทคนิควิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research) เทคนิควิจัยโดยการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Research) หรือการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เป็นต้น

ชื่อเรื่อง	แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย
ผู้วิจัย	สุชาดา นันทะไชย, สุกัญญา สุदारรัตน์, อัญชิสา เหมทานนท์ และจตุรงค์ สุวรรณแสง
ปีที่ได้รับทุน	2563

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความสำคัญต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินการอยู่ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 2) ศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรในสภาวะปัจจุบัน นอกเหนือจากที่ สกสค. มีอยู่ ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 3) เสนอแนวทางการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพที่พึงประสงค์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล การวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูและบุคลากรที่เป็นสมาชิก ข.พ.ค. ปี 2563 ในกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีทั้งเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย จำนวน 1,993 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลปริมาณเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี  $PNI_{modified}$  t-test และ F-test ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพตามภารกิจที่มีอยู่ของ สกสค. ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ ทุกข้อและทุกด้านของทุกเจเนอเรชั่น ผลการเปรียบเทียบพบว่าทุกด้านและรายข้อมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับแรกของแต่ละเจเนอเรชั่น มีดังนี้

1.1) เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกคือ การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการทันตกรรม ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ คือ การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย ด้านกองทุนและมูลนิธิ คือ การมีมูลนิธิช่วยเหลือการศึกษามูลนิธิครูและบุคลากรทางการศึกษา

และด้านความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ โครงการจัดสวัสดิการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา “สานฝัน ให้เป็นจริง” และโครงการฟื้นฟู ภาย - จิตของครู บุคลากรทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้

1.2) เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก คือ การบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของสถานพยาบาล สกสค. ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ คือ การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย ด้านกองทุนและมูลนิธิ คือ การมีมูลนิธิช่วยเหลือการศึกษาบุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ โครงการฟื้นฟู ภาย - จิตของครู บุคลากรทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้

1.3) เจเนอเรชั่นวาย ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก คือ การจัดบริการที่พักของ สกสค. ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ คือ การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย ด้านกองทุนและมูลนิธิ คือ การมีมูลนิธิทวี บุญยเกียรติเพื่อสนับสนุนการให้ทุนวิจัย ด้านความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ โครงการฟื้นฟู ภาย - จิตของครู บุคลากรทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้

2) ความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันระดับมากที่สุดของครูและบุคลากรในแต่ละเจเนอเรชั่น มีดังนี้

2.1) เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ ด้านส่งเสริมสวัสดิการ มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ ให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก ช.พ.ค. ด้านการฃาปนกิจสงเคราะห์ มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ แจงรายชือผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส ด้านเศรษฐกิจ มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิกช.พ.ค. ด้านสุขอนามัย มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกินในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด สนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปี ทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน และ การเพิ่มวงเงินด้านทันตกรรม ด้านความมั่นคง มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ ให้เงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรเกษียณอายุ และพิจารณาการใช้เงินช.พ.ค. มาเพื่อการประกันสุขภาพส่วนหนึ่งในขณะที่ยังมีชีวิตแทนการเก็บไว้ใช้เฉพาะเวลาเสียชีวิต และ ด้านการประชาสัมพันธ์และการบริการ มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ พัฒนาข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบันเสมอ ปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็ว ตามกรอบระยะที่กำหนด เพิ่มช่องทาง

ในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย และปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์เพื่อให้เข้าถึงสมาชิกอย่างทั่วถึงและชัดเจน สมาชิกพัฒนาข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบัน

2.2) เจเนเรชั่นเอ็กซ์ ด้านส่งเสริมสวัสดิการมีความต้องการระดับมากที่สุด คือ การให้ปันผล แต่ละปีสำหรับสมาชิก ช.พ.ค. และลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นทางการมาปนกิจสงเคราะห์ มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ แจกจ่ายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส และต้องการให้ครอบคลุมทั้งบิดาและมารดา ด้านเศรษฐกิจ มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ช.พ.ค. ด้านสุขอนามัย มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน ในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด และสนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปีทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน ด้านความมั่นคง มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ ให้เงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรเกษียณอายุ และพิจารณาการใช้เงิน ช.พ.ค. มาเพื่อการประกันสุขภาพส่วนหนึ่งในขณะที่ยังมีชีวิตแทนการเก็บไว้ใช้เฉพาะเวลาเสียชีวิต ด้านการประชาสัมพันธ์ และการบริการ มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ ปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็ว ตามกรอบระยะที่กำหนด เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย และพัฒนาข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบันเสมอ

2.3) เจเนเรชั่นวาย ด้านการมาปนกิจสงเคราะห์มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ ต้องการให้ครอบคลุมทั้งบิดาและมารดา และแจกจ่ายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส

ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสภาวะปัจจุบันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีเจเนอเรชั่นต่างกัน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในด้านส่งเสริมสวัสดิการ ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ ด้านการพัฒนา และด้านการประชาสัมพันธ์และการบริการ

3) แนวทางการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

3.1) แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ สกสค. มีอยู่ของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ตามความสำคัญของต้องการจำเป็น (PNI) ลำดับแรกของแต่ละด้าน

3.2) แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ในสภาวะปัจจุบันตามความต้องการระดับมากที่สุดของครูและบุคลากรทางการศึกษาของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

3.3) ผลจากการประเมินความเหมาะสม พบว่าแนวทางมีความเหมาะสมเป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ: สวัสดิการและสวัสดิภาพ พึงประสงค์ เจเนอเรชั่น

<b>Title</b>	Guidelines for Desirable Welfare and Safety Management for Teachers and Educational Personnel Needs in Generation Baby Boomer, X and Y.
<b>Researcher</b>	Suchada Nanthachai, Sukanya Sudararat, Anchisa Hemtanon and Jaturong Suwansang
<b>Year</b>	2020

### ABSTRACT

This research aimed to 1) study and compare the current state, desirable state and arrange priority according to PNI with Welfare and Safety Management of the Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel. 2) study and compare the additional need in the current state about Welfare and Safety of Teachers and Educational Personnel and 3) study Guidelines for Desirable Welfare and Safety Management for Teachers and Educational Personnel according to Generation Baby Boomers, X, and Y. The mixed methods were used in this research. The sample comprised of 1,993 Generation Baby Boomers, X and Y teachers and educational personnel, members of C.P.K in 2020 in Bangkok Metropolis and Vicinity. The questionnaires were used to collect quantitative data. Data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, PNI<sub>modified</sub> t-test and One-way ANOVA. The qualitative data were collected by semi-structured interview using content analysis.

The research results found that 1) in overall and in each aspect, the current state of the existing task of Welfare and Safety Management of OTEP was at a moderate level. The desirable state in overall and in each aspect was at a high level. The current state was at lower level than desirable state in all aspects and for all items. The comparison between current state and desirable state has statistically significant difference at a level of .05. The first priority needs of PNI were as follows:

1.1) Baby Boomers Generation had the first priority Welfare need in Providing Dental Healthcare Service Item while Helping Teachers and Educational Personnel attacked by terrorists Item was the first priority Safety need following with Having a foundation to support fund for children of teachers and educational personnel "Sam Fan Hai Pen Jirng" Physical -Mental Rehabilitation Project for Families affected from the conflict in southern border provinces Item for Security and Honoring Aspect.

1.2) Generation X had the first required Welfare need in the Annual Medical Examination Service Item and Helping Attacked Teachers and Educational Personnel Item was the first one for Safety Aspect while Helping about Education Item was the first need for Funds

and Foundations Aspect following with Physical -Mental Rehabilitation Project for Families affected from the conflict in southern border provinces Item for Security and Honoring Aspect.

1.3) Generation Y had the first required Welfare need in Accommodation Arrangement Item and Helping attacked Teachers and Educational Personnel Item was the first one for Safety Aspect while Supporting “Thawee Boonyaket Foundation” for research Item was the first need for Funds and Foundations following with Physical -Mental Rehabilitation Project for Families affected from the conflict in southern border provinces Item for Security and Honoring Aspect.

2) The highest level on the additional needs in the current state for Welfare and Safety of each generation were as follows.

2.1) Baby Boomers Generation 1) Giving the annual dividends for C.P.K. member in Welfare Aspect 2) Specifying the deceased name monthly for transparency in Cremation Assist Aspect. 3) Being able to use membership of C.P.K privilege to reduce tax in Economy Aspect.. 4) Contribution to surplus medical expenses of disbursement from the original affiliation and Supporting annual health check for both public and private hospitals and increasing the dental healthcare budget in Hygiene Aspect . 5) Giving retirement cash gifts for Teachers and Educational Personnel and considering the money of C.P.K to support the health insurance while being alive in Stability Aspect. 6) Developing and updating information ~~to be updated~~ and ~~propagating it.~~ Improving the service in all matters quickly according to the specified framework period, adding a variable communication channels via social networks and website development to access to C.P.K easily in Public Relation and Services Aspect..

2.2) Generation X : 1) Giving the annual dividends for C.P.K. member and reducing loan interest rates to help teachers and educational personnel significantly in Welfare Aspect.2) Specifying the deceased name monthly for transparency and Covering cremation of parents in Cremation Assist Aspect. 3) Being able to use membership of C.P.K privilege to reduce tax in Economy Aspect. 4) Contribution to surplus medical expenses of disbursement from the original affiliation and Supporting annual health check for both public and private hospitals in Hygiene Aspect. 5) Giving retirement cash gifts for Teachers and Educational Personnel. and considering the money of C.P.K to support the health insurance while being alive in Stability Aspect. 6) Developing and updating information and ~~propagating it.~~ Improving the service in all matters quickly according to the specified framework period, Adding a variable communication channels via social networks and website development to access to C.P.K easily in Public Relation and Services Aspect..

2.3) Generation Y : 1) Specifying the deceased name monthly for transparency and covering Cremation of parents in Cremation Assist Aspect .



The comparison of current needs for different generations of teachers and educational personnel found a statistically significant difference at the level of .05 in the aspects of Welfare, Hygiene, Security, Recreation, Development, and Public Relations and Services.

3) Guidelines for Desirable Welfare and Safety Management for Teachers and Educational Personnel needs in Generation Baby Boomer, X and Y consists of 3.1) Guidelines for the Top ranking Priority Need index in each aspect. 3.2) Guidelines for Top Ranking of the highest level needs in each aspect. .and 3.3) The result of the suitable evaluation found that Guidelines are appropriate according to the hypothesis.

Keywords: Welfare and Safety, Desirable, Generation, OTEP.

## กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัย แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จลุล่วงลงด้วยดี โดยความสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

คณะผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ขอขอบคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ท้ายที่สุดคณะผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณ กลุ่มวิจัย ติดตาม และประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้จัดเตรียมข้อมูลและอำนวยความสะดวกตามขั้นตอนต่างๆ รวมถึงช่วยเหลือติดตามคณะผู้วิจัยอย่างสม่ำเสมอ จนโครงการวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คณะผู้วิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ฎ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ด
สารบัญตาราง	ท
สารบัญภาพ	บ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามของการวิจัย	6
วัตถุประสงค์การวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
สมมติฐานการวิจัย	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	13
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชั่น	27
แนวคิดทฤษฎีความต้องการจำเป็น	34
แนวคิดทฤษฎีความต้องการ	36
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
กรอบแนวคิดการวิจัย	64

## สารบัญ

	หน้า
3	65
3.1	65
3.1.1	68
3.1.2	71
3.1.3	76
3.1.4	77
4	79
5	139
5.1	141
5.2	145
5.3	152
เอกสารอ้างอิง	156
ภาคผนวก	160
ภาคผนวก ก	161
ภาคผนวก ข	164
ประวัติผู้วิจัย	229

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	33
2.2	33
3.1	69
4.1	80
4.2	84
4.3	86
4.4	89
4.5	92
4.6	95

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ และอันดับต้องการ จำเป็นสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสภาวะ ปัจจุบันในภาพรวม เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ จำแนกตามรายด้าน	96
4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ และอันดับต้องการ จำเป็นสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสภาวะ ปัจจุบันในภาพรวม เจเนอเรชั่นวาย จำแนกตามรายด้าน	97
4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสภาวะปัจจุบัน เป็นรายด้าน ของ เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	98
4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสภาวะปัจจุบัน เป็นรายด้าน ของ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	104
4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสภาวะปัจจุบัน เป็นรายด้าน ของ เจเนอเรชั่นวาย	110
4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสภาวะปัจจุบัน ในภาพรวม จำแนกตาม เจเนอเรชั่น	116
4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ความต้องการของครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสภาวะปัจจุบัน จำแนกตามเจเนอเรชั่น	117
4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสภาวะปัจจุบัน จำแนก ตามเจเนอเรชั่น	119

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ของ สกสค. ตามลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI) ลำดับที่ 1 เป็นรายด้าน ของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	122
4.16 แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ของ สกสค. ตามลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI) ลำดับที่ 1 เป็นรายด้าน ของเจเนอเรชั่นเอ็กซ์	124
4.17 แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ของ สกสค. ตามลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI) ลำดับที่ 1 เป็นรายด้าน ของเจเนอเรชั่นวาย	126
4.18 แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการระดับมากที่สุดในสภาวะปัจจุบันของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	128
4.19 แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการระดับมากที่สุดในสภาวะปัจจุบันของเจเนอเรชั่นเอ็กซ์	132
4.20 แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการระดับมากที่สุดในสภาวะปัจจุบันของเจเนอเรชั่นวาย	136

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1954) (Maslow's hierarchy of needs)	44
2.2 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)	45
2.3 ความต้องการเชิงลำดับขั้นประยุกต์ของ Alderfer	46
2.4 โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	56
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	64
3.1 ขั้นตอนการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และผลที่ได้รับ	65



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความสมบูรณ์ แม้ว่าปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอยู่มาก แต่มนุษย์ยังคงมีบทบาทและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพราะหากมนุษย์มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะทำให้มนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับกันว่าวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพที่สำคัญจำเป็นในสังคม ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในสังคม แต่ขณะเดียวกันก็ต้องเผชิญกับวิกฤติปัญหาหลายอย่าง ดังที่บทความภาพอนาคตครูไทยเสนอวิกฤติวิชาชีพครูสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ (สมนึก เพอสม, 2563)

ปัญหาของครูเป็นปัญหาใหญ่ และมีความซับซ้อนมาก เนื่องจากเกี่ยวข้องกับคน ถ้าเรามองครูในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งที่เป็นของรัฐและเอกชนจำนวนกว่าเจ็ดแสนคน ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลุ่มคนทำงานที่มีจำนวนมากที่สุด ปัญหาที่เกิดขึ้นของครูนั้นมีหลายประการ เช่น ปัญหาคนที่มาเรียนครู ปัจจุบันเกือบจะกล่าวได้ว่าคนที่เรียนครูคือคนที่ไปไหนไม่ได้แล้วจึงมาเลือกเรียนครู ถ้าเราไม่สามารถเลือกเด็กที่เป็นคนเก่งและเป็นคนดีมาเป็นครูได้ ความหวังที่จะได้ครูดีครูเก่งจึงกลายเป็นปัญหาหนึ่ง นอกจากนี้ในเรื่องการเปลี่ยนรูปแบบการสอนการสอนของครู ครูส่วนใหญ่คุ้นเคยกับวิธีการพูดและบอกนักเรียนด้วยเป็นวิธีการสอนที่ง่าย แต่ยุคปัจจุบันครูจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีสอน ใหม่เพื่อให้นักเรียนเรียนรู้มากขึ้น ครูกลับมองเป็นภาระกับครู จึงถือว่าเป็นปัญหาอีกประการหนึ่งของวงการครูไทย สำหรับด้านการพัฒนาความก้าวหน้าครูในเรื่องของโอกาสและความก้าวหน้า จะพบว่าการทำอาจารย์ 3 ของครูนั้นเป็นเรื่องที่ยุ่ยากลำบากมาก โดยเฉพาะการประเมินเชิงประจักษ์ซึ่งครั้งแรกมีครูที่สมัครเข้ามาถึงหนึ่งแสนสองหมื่นกว่าคน แต่เนื่องจากไม่มีรายละเอียดที่สมบูรณ์และความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจน การทำอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์จึงเป็นเรื่องที่สร้างปัญหา และความกังวลใจให้กับครูมาก เช่น กรรมการชุดที่หนึ่งซึ่งไม่ค่อยเข้าใจเรื่องการสอน และกรรมการชุดที่สองที่เข้ามาตรวจก็จะเรียกร้องให้ทำแฟ้มมาก ๆ ซึ่งปัญหานี้กลายเป็นปัญหาสำคัญที่รบกวนการแก้ไข ทั้ง ๆ ที่ครูหลายคนได้ลงทุนไปมากมายมหาศาล ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือปัญหารายได้ของครู ถึงแม้ว่าวิชาชีพครูจะเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือในสังคม

แต่ในเรื่องรายได้ก็นั้นถือว่าต่ำมาก จากรายได้ที่ต่ำจึงทำให้ครูมีหนี้สินมากมาย จึงกลายเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อในเรื่องขวัญกำลังใจของครู รวมทั้งเวลาที่จู่จู่ก็ให้กับการเรียนการสอน เพราะต้องหางานอื่นทำเพื่อช่วยเพิ่มรายได้

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น การจัดตั้งองค์กรดูแล มีระบบสวัสดิการ และสวัสดิภาพให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวก สร้างหลักประกันความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ดูแลขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สวัสดิการที่ดีมีคุณภาพ เป็นปัจจัยรักษาทรัพยากรบุคคลในองค์กร และเป็นปัจจัยจูงใจบุคคลที่มีคุณภาพให้เข้าสู่องค์กรได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงมีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นเป็นองค์กรมหาชนที่มีพันธกิจในการ 1) ส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น และส่งเสริมความมั่นคงแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา 2) ส่งเสริมความสามัคคี ยกย่องเชิดชูและผดุงเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพและคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในเรื่องสื่อการเรียนการสอนและเรื่องอื่นที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา โดยมีอุดมการณ์ที่ว่า “ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสวัสดิการ สวัสดิภาพที่เหมาะสม เป็นระบบและต่อเนื่อง เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข มีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศ” (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2563)

อย่างไรก็ตามสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนามาเป็นลำดับ อาทิ กองทุนสวัสดิการครูและสวัสดิภาพทางการศึกษา โครงการจัดสวัสดิการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา “สานฝัน ให้เป็นจริง” โครงการส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก โครงการประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลหมู่ โครงการศูนย์ดูแลครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้สูงอายุ ศูนย์ช่วยเหลือดูแลครอบครัวครูชายแดนใต้ กองทุนสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่เป็นกรณีพิเศษ มูลนิธิช่วยการศึกษาบุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา มูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและธรรมชาติ มูลนิธิช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากการก่อเหตุร้าย มูลนิธิพระพฤษ์สบดี มูลนิธิทวี บุญยเกตุ และที่ตรงใจสมาชิกที่สุด คือ กิจการ ช.พ.ค. และกิจการ ช.พ.ส. นอกจากนั้น สกสศ. ยังพยายามหารูปแบบ และแนวทางเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้ตรงตามความต้องการของสมาชิกเท่าที่จะเป็นไปได้

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่ารูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย ควรมีลักษณะยืดหยุ่นและตอบโจทย์ความหลากหลายของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ในทุกช่วงชีวิต และทุกสภาวะการณ์ จากการวิจัยเรื่องการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผลและการศึกษาหาแนวทางใหม่ พบว่า 1) การประเมินด้านความต้องการจำเป็น มีความต้องการจำเป็นในภาพรวมของทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการ ด้านสวัสดิภาพ และด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติ อยู่ในระดับมาก ด้านการจัดกิจกรรมบริการของสำนักงาน สกสศ. สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ด้านการปฏิบัติงานควรปรับปรุงกระบวนการบริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) การเสนอแนวทางใหม่ในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของสำนักงาน สกสศ. ด้านสวัสดิการควรปรับด้านที่พักชั่วคราว การบริการตรวจสุขภาพ การลดหย่อนค่าเดินทาง การทำประกันชีวิตให้ครู ด้านสวัสดิภาพ การลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ ปรับรางวัลด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติ ด้านทุนศึกษาต่อ ทุนทำวิจัย ทุนทำผลงานทางวิชาการ 3) การเสนอแนะรูปแบบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของสำนักงาน สกสศ. ควรจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดชีวิตของการประกอบอาชีพ โดยจำแนกเป็น 3 ช่วง คือ ก่อนเข้าสู่อาชีพ ระหว่างประกอบอาชีพ และหลังเลิกอาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นการดูแลและพัฒนาครูทั้งระบบชีวิต โดยเปลี่ยนจากการดูแลเรื่องเงินเป็นดูแลเรื่องคน จากผลการวิจัยดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของสำนักงาน สกสศ. ที่ต้องมีรูปแบบที่ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก อย่างไรก็ตามเนื่องจากสังคมปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง เป็นยุค Digital Disruption บริบทสังคมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ในช่วงปี พ.ศ. 2559 - 2561 ได้ก่อเกิดเทคโนโลยีใหม่ๆ ขึ้นมามากมาย ที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต เทคโนโลยีเหล่านี้ถูกนิยามด้วยคำศัพท์ใหม่ว่า Disruptive Technology คือ เทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรง (Disrupt) ซึ่งเป็นผลมาจากเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วทั่วโลก ประกอบกับการเข้ามาของแหล่งข้อมูลมหาศาลที่สามารถเข้าถึงได้ด้วยการสื่อสารทำให้โลกเปลี่ยนแปลงในทุกด้านไปอย่างไม่อาจคาดเดาได้ ไม่ว่าจะเป็นวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คน การทำงาน รวมไปถึงการเรียนรู้และระบบการศึกษา บทบาทของครูยุคใหม่คือการทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือผู้เรียนให้พัฒนาตนเองให้ได้เต็มศักยภาพ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะเทคโนโลยีในทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและล้ำสมัย ผู้คนในยุคใหม่จึงต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ดังนั้นครูต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี และคอยแนะนำแนวทางการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับเด็กอย่างเข้าใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทวิชาความรู้ด้วยวิธีการ สมัยใหม่ตาม

ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามแม้เทคโนโลยีจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถของครูยุคใหม่อาจจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ แต่สิ่งที่ครูสามารถที่จะบอกนักเรียนได้ว่าข้อมูลใดสามารถนำไปปรับใช้กับชีวิตจริงได้ หรือวิธีการเลือกใช้เครื่องมือที่ถูกต้องนั้นควรเป็นไปในแนวทางใด แต่สิ่งที่สำคัญที่จะหาไม่ได้จากเทคโนโลยีสมัยใหม่ คือ ศีลธรรม คุณธรรม ที่ครูต้องสอนถ่ายทอดให้เด็กซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ต้องพัฒนาไปพร้อมกับสติปัญญา อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเช่นกัน ความต้องการด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไปตามสภาวะการณ์ด้วย ในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในเรื่องคนก็เกิดขึ้นด้วยเช่นกัน คือ ปัจจุบันสังคมไทยประกอบด้วยบุคคลสี่เจนเนอเรชันที่มีความคิด ความเชื่อ นิสัยและพฤติกรรมแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง นำไปสู่ประเด็นที่องค์กรต้องนำมาพิจารณาในการบริหารจัดการให้เหมาะสมเพื่อจะสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ในวิชาชีพทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ดังนั้นการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องให้เป็นไปตามความต้องการของกลุ่มคนเหล่านั้น ซึ่งรายละเอียดของกลุ่มคนทั้งสามเจนเนอเรชันพอสรุปได้ดังนี้

เจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ หรือ (Gen B) คือคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2489 - 2507 ยุคสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 บ้านเมืองสงบหลังจากสงคราม ทุกคนที่มีชีวิตรอดต้องเร่งกลับมาฟื้นฟูให้ประเทศกลับมาแข็งแกร่งอีกครั้ง แต่เนื่องจากได้สูญเสียจำนวนประชากรจากการทำสงคราม คนในยุคนี้จึงมีค่านิยมว่าต้องมีทายาทหรือลูกหลานเยอะ ๆ เพื่อเพิ่มจำนวนแรงงานมาช่วยกันพัฒนาประเทศ ปัจจุบันคน Gen B คือคนมีอายุประมาณ 60 ขึ้นไป ลักษณะนิสัยจะเป็นคนจริงจัง เคร่งครัดเรื่องขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นเจ้าคนนายคน ชีวิตทุ่มเทให้กับการทำงาน มีความอดทนสูง ประหยัดอดออม ซึ่งมักถูกจัดเป็นพวก “อนุรักษ์นิยม”

เจนเนอเรชันเอ็กซ์ หรือ (Gen X ) คือคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508-2522 สำหรับคน Gen X นั้นมีชื่อเรียกอีกอย่างว่า Yuppie หรือ Young Urban Professionals หมายถึงคนที่เกิดมาในยุคมั่งคั่ง ใช้ชีวิตอย่างสุขสบาย เติบโตมากับการพัฒนาของวิดีโอเกม คอมพิวเตอร์ สไตล์เพลงแบบฮิปฮอป และเป็นยุคที่มีการให้ควบคุมอัตราการเกิดของประชากร เนื่องจากค่านิยมยุคเบบี้บูมเมอร์ส่งผลให้มีเด็กเกิดมากเกินไป ปัญหาตามมาก็คือเรื่องของทรัพยากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อจำนวนประชากร ปัจจุบันคนยุค Gen X เป็นคนวัยทำงาน มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป พฤติกรรมและลักษณะนิสัยของคนกลุ่มนี้ที่เด่นชัดคือ ชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ มีแนวคิดสร้างความสมดุลในเรื่องงานและครอบครัว คือทำงานตามหน้าที่ ไม่บ้างาน ไม่ทุ่มเท ทำทุกอย่างได้เพียงลำพัง ไม่พึ่งพาใคร เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดเปิดกว้าง สร้างสรรค์ อย่างไรก็ตาม หลายคนใน Gen X มีแนวโน้มที่จะต่อต้านสังคม ไม่ได้เชื่อเรื่องศาสนา และไม่ยึด

ชนบธรรมเนียมประเพณี ทั้งยังเป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป เช่น มองว่าการอยู่ก่อนแต่ง การหย่าร้างก็เป็นเรื่องปกติ เช่นเดียวกับเรื่องเพศที่ 3 ซึ่งต่างจากกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ที่มองเรื่องพวกนี้เป็นเรื่องผิดจารีตประเพณี

เจเนอเรชันวาย หรือ (Gen Y) เรียกอีกอย่างว่า Millennial คือคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523 - 2540 คน Gen Y จะเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีความเป็นสากล เปิดรับวัฒนธรรมแบบ Teen Pop มองว่าการชื่นชอบศิลปินต่างชาติเป็นเรื่องปกติธรรมดา มีเทคโนโลยีพกพา รักความสะดวกสบาย เกิดมาในยุคที่เศรษฐกิจกำลังเติบโตและเฟื่องฟู ทำให้พ่อแม่ที่เป็นคนในยุค Gen B ซึ่งถูกปลูกฝังให้ทำงานหนักค่อนข้างจะประสบความสำเร็จในชีวิต จึงทำให้ดูแลเอาใจใส่ลูก ๆ ที่เกิดมาในยุคนี้ได้เป็นอย่างดี เด็กยุค Gen Y จึงมักจะถูกตามใจ อยากรู้อะไรต้องได้ มีโอกาสทางการศึกษาที่ดี มีแนวคิดเป็นตัวของตัวเอง ทำในสิ่งที่ตัวเองชอบ และปฏิเสธสิ่งที่ตัวเองไม่ชอบ ลักษณะพฤติกรรมของคน Gen Y มักต้องการความชัดเจนในการทำงาน เช่น ต้องชัดเจนว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร คาดหวังที่จะมีเงินเดือนสูง ๆ คาดหวังค่าชม แต่ไม่อดทนต่องานที่ทำ ชอบเปลี่ยนงานอยู่บ่อย ๆ นอกจากนี้คน Gen Y ยังต้องการสร้างสมดุลเวลาให้กับตัวเอง เช่น หลังเลิกงานมักจะไปทำกิจกรรมเพื่อความสุขกับตัวเอง ว่างไปเล่นฟิตเนส แสงอาทิตย์พบปะเพื่อนฝูง ปัจจุบันคนกลุ่มนี้อยู่ในช่วงวัยเรียนมหาวิทยาลัยและวัยทำงาน จึงไม่น่าแปลกใจที่คนกลุ่มนี้จะมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ชอบงานด้านไอที ใช้ความคิดสร้างสรรค์ทำสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งสามารถทำอะไรหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน เรียกได้ว่าสามารถใช้เครื่องมือเครื่องไม้ต่าง ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว อย่างที่เราอาจจะเคยเห็นภาพคนยุคใหม่ที่นั่งเล่นสมาร์ตโฟน ไอแพด คุยโทรศัพท์ ไปพร้อม ๆ กับทำกิจกรรมอื่น ๆ อย่างการเดิน การทำงาน หรือกินข้าวได้ (อุทิศ ศิริวรรณ, 2558)

ในปัจจุบันเราจะพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาจะประกอบด้วยทั้งคนเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ดังนั้นถึงแม้ว่า สกสศ. จะพยายามหารูปแบบ และแนวทางเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้ตรงตามความต้องการของสมาชิก แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อให้สมาชิก สกสศ. ได้สะท้อนความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการของ สกสศ. ในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพดังกล่าวในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และสภาพความคาดหวังของสมาชิกเจเนอเรชันเบบี้บูม เอ็กซ์ และวาย ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่ สกสศ. ดำเนินการอยู่ ตลอดจนเปิดโอกาสให้สมาชิกที่ประกอบด้วยเจเนอเรชันเบบี้บูม เอ็กซ์ และวายเสนอความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพ ในสภาวะปัจจุบัน และเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ ตามความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชันดังกล่าวในกรุงเทพและปริมณฑลซึ่งเป็น

เมืองใหญ่ ประกอบด้วยครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มาจากหลายท้องถิ่น ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์สำหรับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาปรับใช้เป็นแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้สอดคล้องตามความต้องการของครู เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลเป็นอย่างไร

2. ความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันที่นอกเหนือจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีอยู่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลเป็นอย่างไร

3. แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความสำคัญต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินการอยู่ ตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรในสภาวะปัจจุบันที่เพิ่มเติมจากที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีอยู่ ตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

3. เพื่อเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพที่พึงประสงค์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

### **ขอบเขตของการวิจัย**

**ขอบเขตประชากร** ศึกษาเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นสมาชิกของช.พ.ค.ประจำปี 2563 ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เท่านั้น ไม่ครอบคลุมถึงสมาชิกขพส. โดยมีทั้งเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย จำแนกตามสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร และองค์การส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

**ขอบเขตเนื้อหา** ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความสำคัญต้องการจำเป็นตามกรอบแนวคิดการส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีอยู่ ประกอบด้วย 1) ด้านส่งเสริมสวัสดิการ 2) ด้านส่งเสริมสวัสดิภาพ 3) ด้านกองทุนและมูลนิธิ และ 4) ด้านความมั่นคงและเชิดชูเกียรติ และศึกษาความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันตามกรอบแนวคิดที่สังเคราะห์เนื้อหาจากผลการสัมภาษณ์ครูและบุคลากรที่เป็นสมาชิกช.พ.ค.ทุกสังกัด ทุกเจเนอเรชั่น ประกอบด้วย 1) ด้านส่งเสริมสวัสดิการ 2) ด้านส่งเสริมสวัสดิภาพ 3) ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์ 4) ด้านเศรษฐกิจ 5) ด้านสุขอนามัย 6) ด้านความมั่นคง 7) ด้านนันทนาการ 8) ด้านการพัฒนา และ 9) ด้านการประชาสัมพันธ์ และการบริการ

**ขอบเขตพื้นที่** คือ กรุงเทพและปริมณฑล ประกอบด้วยจังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นเมืองใหญ่ และเป็นศูนย์กลางของครูและบุคลากรทางการศึกษาจากภูมิภาคต่าง ๆ จังหวัดอื่น ๆ

**ขอบเขตด้านเวลา** ระยะเวลาในการทำการวิจัย ดำเนินการเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เจเนอเรชั่นแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวายมีความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 แนวทางการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพที่พึงประสงค์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความเหมาะสมในการนำไปใช้

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผลวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความสำคัญต้องการจำเป็น ของสวัสดิการและสวัสดิภาพที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอยู่ จะสามารถนำไปประกอบการพิจารณาการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสมตามเจเนอเรชั่น

2. ความต้องการของครูและบุคลากรที่จำแนกตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย เกี่ยวกับสวัสดิการและสวัสดิภาพที่เพิ่มเติมจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอยู่ จะสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้สอดคล้องตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสภาวะปัจจุบัน

3. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำแนวทางที่ได้จากผลการวิจัยไปปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมตามเจเนอเรชั่น

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**สภาพปัจจุบัน** หมายถึง สภาพการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปัจจุบันที่เป็นอยู่จริงใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านส่งเสริมสวัสดิการ 2) ด้านส่งเสริมสวัสดิภาพ 3) ด้านกองทุนและมูลนิธิ และ 4) ด้านความมั่นคงและเชิดชูเกียรติ



**สภาพที่พึงประสงค์** หมายถึง สภาพที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาคาดหวังให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้ ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านส่งเสริมสวัสดิการ 2) ด้านส่งเสริมสวัสดิภาพ 3) ด้านกองทุนและมูลนิธิ และ 4) ด้านความมั่นคงและเชิดชูเกียรติ

**ลำดับความสำคัญต้องการจำเป็น** หมายถึง ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้ตามลำดับที่ต้องการ

**ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ** หมายถึง สวัสดิการที่ สกสศ. จัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เรื่องการจัดบริการที่พัก การสนับสนุนเงินกู้ด้านต่าง ๆ การจัดโครงการศูนย์ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้สูงอายุ การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล การฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทาง การศึกษา (ช.พ.ค.) การฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.)

**ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ** หมายถึง การบริการที่ สกสศ. จัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเรื่องความช่วยเหลือเมื่อได้รับอุบัติเหตุ หรืออุบัติเหตุภัยพิบัติต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ได้แก่ การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม การช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ การช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้อักร้าย การช่วยเหลือการศึกษาบุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา

**ด้านกองทุนและมูลนิธิ** หมายถึง การมีกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การมีมูลนิธิทวี บุญยเกตุ และมูลนิธิพฤษทีไพบดีเพื่อยกย่องเกียรติคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา

**ด้านความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง โครงการจัดสวัสดิการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา “สานฝัน ให้เป็นจริง” และโครงการฟื้นฟู กาย - จิตของครู บุคลากรทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้

**ความต้องการ** หมายถึง ความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันของครูและบุคลากรทางการศึกษาเจเนเรชั่น เพิ่มเติมจากที่ สกสศ. ดำเนินการอยู่ ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดสวัสดิการ 2) ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ 3) ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์ 4) ด้านเศรษฐกิจ 5) ด้านสุขอนามัย 6) ด้านความมั่นคง และ 7) ด้านนันทนาการ 8) ด้านการพัฒนา 9) ด้านการประชาสัมพันธ์ และการบริการ

**ความต้องการในสถานะปัจจุบันด้านการจัดสวัสดิการ** หมายถึง ความต้องการเกี่ยวกับการจัดให้มีบ้านพักคนชราสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุ การปรับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ การลดขั้นตอนในการจัดสวัสดิการเงินกู้ การจัดสวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉิน และการจัดสวัสดิการส่วนลดในการรับบริการต่างๆ การจัดสวัสดิการส่วนลดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการรับบริการด้านต่างๆ เช่น ห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร ร้านหนังสือ โรงภาพยนตร์ ฟิตเนส บริการรถโดยสารสาธารณะ เป็นต้น ทำความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับโรงแรม สถานที่ท่องเที่ยว ร้านค้า ในการได้รับสิทธิส่วนลดต่าง ๆ

**ความต้องการในสถานะปัจจุบันด้านการจัดสวัสดิภาพ** หมายถึง ความต้องการเกี่ยวกับการมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยให้ครอบคลุมถึงกรณีสมาชิกถูกปล้นทรัพย์ การเพิ่มเงินชดเชยกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครูผู้ประสบอุบัติเหตุหรือทุพพลภาพ และการเพิ่มเงินชดเชยมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ

**ความต้องการในสถานะปัจจุบันด้านฌาปนกิจสงเคราะห์** หมายถึง ความต้องการในสถานะปัจจุบันของครู และบุคลากรทางการศึกษา เจเนเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ให้มีช.พ.ค.ครอบคลุมทั้งบิดาและมารดา และการแจ้งชื่อผู้เสียชีวิตเพื่อความโปร่งใส

**ความต้องการในสถานะปัจจุบันด้านเศรษฐกิจ** หมายถึง ความต้องการในสถานะปัจจุบันของครู และบุคลากรทางการศึกษา เจเนเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ให้สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิกช.พ.ค. และการกู้ยืมเพื่อการศึกษาของบุตรในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

**ความต้องการในสถานะปัจจุบันด้านสุขอนามัย** หมายถึง ความต้องการในสถานะปัจจุบันของครู และบุคลากรทางการศึกษา เจเนเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย เรื่องสนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปีทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกินในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด และเพิ่มวงเงินด้านทันตกรรม

**ความต้องการในสถานะปัจจุบันด้านความมั่นคง** หมายถึง ความต้องการในสถานะปัจจุบันของครู และบุคลากรทางการศึกษา เจเนเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ให้มีเงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุ และการใช้เงิน ช.พ.ค. ส่วนหนึ่งมาเพื่อการประกันสุขภาพในขณะที่ยังมีชีวิต แทนการเก็บไว้ใช้เฉพาะเวลาเสียชีวิต

**ความต้องการในสถานะปัจจุบันด้านนันทนาการ** หมายถึง ความต้องการในสถานะปัจจุบันของครู และบุคลากรทางการศึกษา เจเนเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ให้จัดสมาคมครูผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ท่องเที่ยว ปฏิบัติธรรม ออกกำลังกาย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู

อาวุโสกับครุรุ่นใหม่ ในทุกจังหวัด และส่งเสริมอาชีพหลังเกษียณตามความต้องการอย่างเป็นรูปธรรมในทุกจังหวัด

**ความต้องการในสภาวะปัจจุบันด้านการพัฒนา** หมายถึง ความต้องการในสภาวะปัจจุบันของครู และบุคลากรทางการศึกษา เจเนเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวายให้มีทุนศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ การจัดการอบรมเรื่องการบริหารการเงินเพื่ออนาคต เป็นประจำทุกปี และการจัดโครงการครูแลกเปลี่ยนระหว่างครูชนบทกับครูในเมืองเพื่อให้ครูชนบทที่มีศักยภาพนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนของตนเป็นระยะเวลา 1-2 ภาคการศึกษา โรงเรียนละ 1 คน

**ความต้องการในสภาวะปัจจุบันด้านการประชาสัมพันธ์ และการบริการ** หมายถึง ความต้องการในสภาวะปัจจุบันของครู และบุคลากรทางการศึกษา เจเนเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวายให้มีการปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์การพัฒนาข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบันเสมอ การเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย และการปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็วตามกรอบระยะที่กำหนด

**ครู** หมายถึง ครูผู้สอนที่ยังปฏิบัติหน้าที่สอนในปีการศึกษา 2563 หรือครูที่เกษียณอายุราชการ ทั้งเจเนเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย และเป็นสมาชิกช.พ.ค.

**บุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานิเทศ และบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษา บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่ ในปีการศึกษา 2563 ทั้งเจเนเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย และเป็นสมาชิกช.พ.ค.

**เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ (Gen B)** หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2489 – 2507 และเป็นสมาชิกช.พ.ค.ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

**เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Gen X)** หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508 - 2522 และเป็นสมาชิกช.พ.ค.ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

**เจเนอเรชั่นวาย (Gen Y)** หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523 - 2540 และเป็นสมาชิก ช.พ.ค. ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า ความรู้จากเอกสาร และแนวคิดตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - 1.1 ความหมายของสวัสดิการและสวัสดิภาพ
  - 1.2 แนวคิดทฤษฎีการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
  - 1.3 ประเภทของสวัสดิการและสวัสดิภาพ
  - 1.4 หลักในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
  - 1.5 สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชั่น
  - 2.1 ความหมายของเจเนอเรชั่น
  - 2.2 การแบ่งเจเนอเรชั่นและลักษณะพฤติกรรม
3. แนวคิดทฤษฎีความต้องการจำเป็น
  - 3.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 3.2 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 3.3 การหาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
4. แนวคิดทฤษฎีความต้องการ
  - 4.1 แนวคิดความต้องการความไม่ต้องการ
  - 4.2 ทฤษฎีความต้องการ
5. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - 5.1 ความเป็นมาของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.2 การดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.3 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.4 โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

### 1.1 ความหมายของสวัสดิการและสวัสดิภาพ

#### ความหมายสวัสดิการ

นักวิชาการได้ให้คำจำกัดความและความหมายของคำว่า “สวัสดิการ” ไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการและประโยชน์พิเศษต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ โดยองค์กรจะจัดให้ตามความต้องการของลูกจ้างเพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมี ประสิทธิภาพในการทำงานสูง เพื่อความสะอาดสบาย หรือเพื่อการกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง จนเกิดเป็น พันธสัญญาว่าคือส่วนหนึ่งของสภาพการจ้างงาน เป็นสิ่งจูงใจที่จะรักษาคนงานให้ทำงานกับองค์กร สวัสดิการถือเป็นประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นไปในรูปของเงินรายได้ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้วเพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การลาจากงานอย่างกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ ก็ได้ เช่น การให้ลาพักผ่อนโดยได้รับเงินตามสมควร และการจัดการสภาพแวดล้อมทั้งภายในและรอบ ๆ ที่ทำงานให้สะอาดสบาย (กิตตินันต์ พิศสุวรรณ, 2553) รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรที่องค์กรจ่ายให้

นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจเป็นเงินสด สิ่งของหรือบริการ เช่น อาหาร ค่าพาหนะ ภาษีเงินได้ที่องค์กรออกให้ เสื้อผ้า ที่พักอาศัย เป็นต้น (สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ, 2560) นอกจากนี้ยังมีการให้ความหมายของสวัสดิการไปในรูปของค่าตอบแทน ว่าเป็นค่าตอบแทนที่องค์กรกำหนดขึ้นในการตอบแทนที่ได้เข้าร่วมงานกับองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ปัจจุบันอาจเรียกสวัสดิการได้ว่า “ผลประโยชน์ เกื้อกูล” หรือ “ผลตอบแทนทางอ้อม” เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน โดยเราอาจเรียกรวม ๆ ว่าเป็นรายได้พิเศษ (Extra Income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพิ่มเติมจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำ จ่ายให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ให้มีกำลังใจ มีกำลังใจ ปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์กร

(พิเชษฐ์ สอนสิริ, 2553; อนิวัช แก้วจำนงค์, 2552) หรือกระทำขึ้น เพื่อเป็นการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับบุคลากรได้รับสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การบำรุงขวัญและกำลังใจของคนที่มาปฏิบัติงาน อาจเป็นรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การหรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงาน ได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน ทั้งนี้พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ยังได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่าหมายถึง การให้สิ่งที่เป็นอำนวยการให้ผู้ปฏิบัติงานมีชีวิต และสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาลให้ที่พักรักษา และการจัดรถรับส่งอีกด้วย (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542 อ้างถึงใน สมชาย หิรัญกิตติ, 2542)

จากความหมายของสวัสดิการจะเห็นได้ว่า นักวิชาการต่างให้ความหมายของสวัสดิการที่ใกล้เคียงกัน อาจกล่าวได้ว่าสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนหรือประโยชน์พิเศษต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน อันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุหรืออาจเป็นการให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ ก็ได้ปัจจุบัน อาจเรียกสวัสดิการได้ว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” หรือ “ผลตอบแทนทางอ้อม” จนเกิดเป็นพันธสัญญาว่า สวัสดิการคือส่วนหนึ่งของสภาพการจ้างงาน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่จะรักษาคนให้ทำงานกับองค์กรต่อไป

### ความหมายสวัสดิภาพ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิภาพไว้อย่างครอบคลุม ดังเช่น กิตติพงษ์ พุ่มพวง และพัชรินทร์ บุรณะกร (2557) ได้กล่าวถึงความหมายสวัสดิภาพ ว่าหมายถึง การปราศจากภัยอันตราย ปราศจากการบาดเจ็บ หรือตาย รวมทั้งสูญเสียทรัพย์สินของมีค่าหรือเสียเวลาไป รวมทั้งการดำรงชีวิตอยู่อย่างสุขกาย สุขใจ ไม่เสี่ยงภัย มีความมั่นใจในการประกอบกิจกรรมต่างๆและการเตรียมการป้องกันภัยไว้ล่วงหน้าอย่างถูกต้อง เหมาะสมและสม่ำเสมอ สอดคล้องกับเอมอัชมา (รัตนริมจ) วัฒนบุรานนท์ (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิภาพไม่เพียงแต่หมายถึงการไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นเท่านั้น แต่ความปลอดภัยยังมีความหมายรวมถึงการดำรงชีวิตอยู่อย่างสุขกาย สุขใจไม่เสี่ยงภัย มีความมั่นใจในการประกอบกิจกรรมต่างๆ และมีการเตรียมป้องกันไว้ล่วงหน้าอย่างถูกต้อง เหมาะสมและสม่ำเสมออีกด้วย อีกทั้งสอดคล้องกับสุภาพร อาชเดช (2556) ได้ให้ไว้คือ สวัสดิภาพ หมายถึง ปราศจากภัยอันตรายหรือปราศจากจากบาดเจ็บหรือการตาย ทรัพย์สินเสียหาย หรือทำให้เสียเวลาที่มีค่าไป

จากความหมายที่ได้มีผู้ให้ไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่าสวัสดิภาพ หรือความปลอดภัย หมายถึง การไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น ตลอดจนการปราศจากโอกาสที่จะมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น ทรัพย์สินปราศจากความเสียหาย หรือเสียเวลาที่มีค่าไป รวมทั้งการดำรงชีวิตอยู่อย่างปกติสุขดีทั้งกายและใจ ไม่เสี่ยงภัย มีความ

มั่นใจในการประกอบกิจกรรมต่างๆ และมีการเตรียมป้องกันภัยไว้ล่วงหน้า อย่างถูกต้องเหมาะสมและสม่าเสมออีกด้วย ซึ่งในการวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญถึงการศึกษาค้นคว้าที่ครอบคลุมถึงสวัสดิภาพด้วย จากการศึกษาความหมายของสวัสดิการและสวัสดิภาพข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจัดสวัสดิการนั้น เป็นประเด็นสำคัญที่องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต้องหันมาให้ความสนใจ โดยผลลัพธ์การจัดสวัสดิการ จะช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ยกกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

## 1.2 แนวคิดทฤษฎีการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการและสวัสดิภาพ สวัสดิการเกิดขึ้นตั้งแต่สมัยที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยเริ่มต้นจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมจนถึงต้นศตวรรษที่ 19 การจัดสวัสดิการแรงงานในสมัยนี้จะเกิดขึ้นจาก ความรู้สึกและความสัมพันธ์ของผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่มีต่อบุคลากร โดยนายจ้างจะจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในลักษณะที่เป็นครอบครัวหรือแบบอุปถัมภ์เพื่อให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิต และทำงานในสถานประกอบการได้ตามอัตภาพ เมื่อเข้าสู่ช่วงพัฒนาอุตสาหกรรม มีการเริ่มนำระบบสวัสดิการให้ค่าตอบแทนแบบจูงใจมาใช้หรือกระตุ้นให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของบุคลากรในฐานะปัจจัยหลักในการผลิต โดยองค์การต้องพยายามสนองต่อความต้องการขั้นต่าง ๆ ของสมาชิก ตั้งแต่ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ความมั่นคงและปลอดภัย ตลอดจนความต้องการขั้นสูงของบุคคล เพื่อให้สมาชิก สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ การจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมาย มีวัตถุประสงค์ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคลากรในสถานประกอบการ ส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน 2) สวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการประโยชน์ และการบริหารที่องค์การจัดให้กับบุคลากรด้วยความเต็มใจขององค์การ ความร่วมมือระหว่างองค์การ และบุคลากร หรือการร้องขอจากบุคลากร โดยสวัสดิการที่ให้จะอยู่นอกเหนือจากข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ กิจกรรมนันทนาการและกีฬา เป็นต้น สวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะเป็นในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคเกษตรกรรมมีที่มาจากปรัชญาและแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นลักษณะการให้หรือวิธีการจัด สวัสดิการแรงงาน แตกต่างกันไปออกไปตามปรัชญาและแนวความคิดนั้น ๆ ทฤษฎีสวัสดิการแรงงานต่าง ๆ ตามที่ M.V. Moorthy กล่าวไว้มีดังนี้

1) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่เชื่อว่า คนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลว มากกว่าคนดี หรือชอบที่จะเอาไรต์เอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยก็มักจะเอาเปรียบคนจน เปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีต่าง ๆ ทำให้ลูกจ้างหมดกำลังใจและไม่พอใจในการทำงานขึ้นได้ ถ้าปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State security) ดังนั้นการกำหนดเป็นกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

2) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีได้สนับสนุนให้มีกฎหมายบังคับในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงาน แต่เชื่อว่านายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีศีลธรรม ยึดถือในศาสนาว่าทำดีย่อมได้ดี หรือหวังผลในชาติหน้า การจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ ผลตอบแทนก็คงจะกลับสู่นายจ้างในชาติหน้าด้วย ทฤษฎีนี้เชื่อว่าศาสนาเป็นพื้นฐาน ในการที่นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานในแต่ละสังคม การจัดโดยหวังผลเป็นส่วนบุญเป็นการให้ตามความพอใจของนายจ้างจึงอาจขาดหลักการที่ดีไป

3) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทั่วไปยอมรับรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก นายจ้างที่เชื่อในทฤษฎีนี้ก็จะจัดสวัสดิการแรงงาน ให้ลูกจ้างอยู่อย่างดีและไม่หวังสิ่งตอบแทน ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงเป็นเรื่องของความสมัครใจของนายจ้าง ซึ่งเป็นไปได้น้อยกว่าและกว้างขวางน้อยกว่าการบังคับด้วยกฎหมาย

4) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร (The Paternalistic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่านายจ้างและลูกจ้างเปรียบเสมือนบิดา กับบุตร บิดาเป็นผู้เลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยตนเองไม่ได้เต็มที่ ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่าเป็นการจัดสวัสดิการแรงงานแบบเครือญาติ ถือว่าลูกจ้างและนายจ้างอยู่ในครอบครัวอุตสาหกรรมเดียวกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้นสมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่าจะมีบทบาทเป็นผู้จัดการ ด้านสวัสดิการ ดูแลความเป็นอยู่ของผู้ที่เยาว์วัยกว่านายจ้างเปรียบเสมือนบิดาหรือผู้ที่อาวุโสที่สุดในโรงงานของตน ลูกจ้างเปรียบเสมือนบุตรในความดูแลปกครองของบิดานั้นเอง การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการชั้นสูงจะเป็นผู้ริเริ่ม

5) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง (The Placating Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลูกจ้างมีความสำนึกในสิทธิและผลประโยชน์ของตน และสามารถรวมตัวเป็นกลุ่ม แล้วเมื่อถึงเวลาหนึ่งลูกจ้างจะรวมตัวกันเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้น และสวัสดิการแรงงานที่ดีกว่าเก่า ซึ่ง



นายจ้างไม่อาจจะเลยต่อการเรียกร้องนั้นได้ดังนั้นความสนใจ ที่จะทำให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างก็จะ เป็นไปในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้อง ซึ่งขาดความจริงใจ

6) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างในกิจการของนายจ้างดีเพียงใด ก็ จะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงหรือเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้แก่กิจการของนายจ้างขึ้นเพียงนั้น เป็น การสร้างความนิยมให้แก่ลูกจ้างตลอดจนสังคมภายนอกที่จะมองดูโรงงานอย่างชื่นชม อาจจะทำให้ ประชาชนนิยมซื้อหรือใช้สินค้าที่ผลิตขึ้นจากโรงงานแห่งนั้น

7) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในทางปฏิบัติ (The Functional Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงาน เพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีหรือมีสิ่งจูงใจที่ดีลูกจ้าง ย่อมจะทำงานด้วยความสุขใจ พึงพอใจ เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษา อย่างดีการทำงานย่อมทำให้ได้ผลผลิตที่ดี ตามมา

Harlow S. Person (1959 อ้างใน ธนิตา วิวัฒน์เศรษฐ, 2522) กล่าวไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง การดำเนินการด้วยความสมัครใจของนายจ้าง ในการที่จะจัดสถานที่ทำงานในโรงงาน หรือบริษัท และ ความสุขทางใจของคนงาน ขึ้นในระบบอุตสาหกรรม โดยไม่คำนึงถึงว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนด ธรรมเนียมปฏิบัติ ในอุตสาหกรรม หรือสภาพของตลาดแรงงาน

Dale S. Beach (1965 อ้างใน โสภณ วีระโสภณ, 2547) กล่าวถึง สวัสดิการไว้ว่า สวัสดิการคือ ประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงาน จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบของเงินรายได้นอกเหนือจาก เงินเดือน หรือค่าจ้าง ปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้ว เพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บ ป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานอย่างกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการให้ออกหรือลาออก การพ้นจากงานเมื่อ เกษียณอายุ นอกจากการให้เงิน แล้วยังอาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ ก็ได้ เช่น การให้ลาพักผ่อนได้ โดยรับเงินตามสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบ ๆ ที่ทำงานให้ สะดวกสบายที่สุด

### 1.3 ประเภทของสวัสดิการและสวัสดิภาพ

ในส่วนของประเภทสวัสดิการนั้น นักวิชาการมีแนวคิดที่แตกต่างกันไปดังนี้

วัลัญชอร์ ชูแก้ว (2553) กล่าวถึงการแบ่งประเภทการให้สวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน ไม่สามารถกำหนดหรือจำแนกเป็นประเภทของสวัสดิการได้แน่นอนและเป็นหลักเกณฑ์ได้ เพราะการแบ่งประเภทของสวัสดิการนั้น มักจะแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและความพึงพอใจของนายจ้าง และลูกจ้างในกรณีนั้น ๆ โดยแบ่งประเภทของการบริการสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ประโยชน์บริการใด ๆ ก็ตามที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ แก่บุคคลขององค์กรและเพื่อเป็นหลักประกันเงินแก่บุคลากรเหล่านั้น ทุพพลภาพ การกู้ยืม อัตราดอกเบี้ยต่ำ และเงินค่าอาหารทำการล่วงหน้า เป็นต้น

2. ด้านนันทนาการ ได้แก่ ประโยชน์และบริการที่องค์กรให้แก่บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรขององค์กรได้รับความสนุกสนาน เพลิดเพลินใจเป็นการช่วยลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่การงาน และเพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้มีกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ร่วมกัน

3. ด้านอำนวยความสะดวกสบาย เป็นประโยชน์และบริการจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ให้ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งบริการมีได้หลายรูปแบบและบางรูปแบบมีลักษณะ เป็นการให้บริการทั้งด้านอำนวยความสะดวกสบายและด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดบริการรถรับส่ง บริการทางการแพทย์ การจำหน่ายอาหาร เป็นต้น

สำหรับ กิ่งพร ทองใบ (2553) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการตามเกณฑ์ของแหล่งที่มา ไว้ดังนี้

1. สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ สวัสดิการที่เกิดขึ้นโดยมีระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดให้นายจ้างหรือองค์กรจะต้องจัดให้ตามข้อบังคับกฎหมาย โดยสามารถแบ่งจัดกลุ่มสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดได้เป็น 5 ประเภท คือ

1.1 สวัสดิการที่คุ้มครองคนทำงาน ประเด็นการคุ้มครองสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1.1 การห้ามเรียกหรือรับประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง

1.1.2 หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้างจากนายจ้างให้ลูกจ้าง มีสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้

1.1.3 การใช้แรงงานทั่วไป การประกาศเวลาทำงานปกติ โดยกำหนดเวลาในการทำงานแต่วันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง การจัดวันหยุด เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน, วันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วัน การลาต่าง ๆ

เช่น การลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง, การลาเพื่อทำหมัน, การลากิจตามระเบียบข้อบังคับ การทำงานของแต่ละบริษัท, การลาเพื่อรับราชการและการลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ

1.1.4 ค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้างกรณีลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เช่น การลาป่วยไม่เกิน 30 วันต่อปี, การลาเพื่อรับราชการทหารไม่เกิน 60 วันต่อปี และการลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกิน 45 วันต่อปี ในอัตรา 3 เท่า

1.1.5 ค่าทำงานในวันหยุดมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่า กรณีไม่มีสิทธิในรับค่าจ้างในวันหยุดให้จ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่า

1.1.6 ค่าชดเชย กรณีเลิกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง

1.2 สวัสดิการสำหรับลูกจ้างที่ทุพพลภาพ สวัสดิการสำหรับลูกจ้างที่ทุพพลภาพเป็นสวัสดิการสำหรับลูกจ้างที่เป็นสมาชิก กองทุนประกันสังคม โดยมีการสมทบกองทุนไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อน ทุพพลภาพ สิทธิประโยชน์ ประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท ตลอดชีวิต, เงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างตลอดชีวิตและค่าอวัยวะเทียม/อุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค

1.3 สวัสดิการสำหรับคนตกงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เมื่อตกงานหรือว่างงาน สมาชิกที่อยู่ในกองทุนประกันสังคมสามารถรับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละ ไม่เกิน 180 วันในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง โดยคำนวณจากฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท โดยต้องขึ้นทะเบียนผู้ว่างงาน ที่สำนักงานจัดหางานของรัฐภายใน 30 วันนับแต่วันที่ว่างงาน

1.4 สวัสดิการสำหรับคนหางานทำภาครัฐได้ให้สวัสดิการจัดหางานให้แก่ประชาชนที่ว่างงาน โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายโดยผู้ต้องการหางานสามารถลงทะเบียนเป็นผู้หางานทำได้ที่สำนักงานจัดหางานที่ตั้งอยู่ทุกจังหวัด

1.5 สวัสดิการสำหรับผู้ต้องการพัฒนาอาชีพหรือทักษะการทำงาน เป็นลักษณะสวัสดิการที่ภาครัฐจัดให้สำหรับประชาชนทั่วไปและผู้ตกงาน สามารถขอรับความช่วยเหลือในการเข้าพัฒนาอาชีพหรือทักษะการทำงานได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การศึกษานอกโรงเรียน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกาญจนาภิเษก และศูนย์ ฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร

2. สวัสดิการที่องค์กรให้ด้วยความสมัครใจ เป็นสวัสดิการที่องค์กรให้เพื่อช่วยเหลือทางสังคมแก่ลูกจ้าง โดยเป็นการให้ที่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจ่ายและนโยบายการบริหารค่าตอบแทนของบริษัท สวัสดิการที่องค์กรให้ด้วยความสมัครใจ สามารถแบ่งกลุ่มได้เป็น 6 ประเภทดังนี้

2.1 การประกันสุขภาพ คือ การให้ความคุ้มครองพนักงานและครอบครัวในกรณีที่เกิดการเจ็บป่วย เพื่อช่วยเหลือทางการเงินให้แก่พนักงาน

2.2 ผลประโยชน์แก่พนักงานภายหลังออกจากงาน โดยปกติแล้วหากพนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน จะได้เงินค่าชดเชยตามอายุงานของพนักงาน ตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และเงินจากประกันสังคม ซึ่งบริษัทอาจสามารถให้เงินค่าชดเชยที่สูงกว่าที่กฎหมายกำหนดก็ได้

2.3 แผนการประกันภัย คือ การให้ความคุ้มครองทางการเงินแก่พนักงานและ ครอบครัว แบ่งเป็น 2 แบบ คือ การประกันชีวิต, การประกันความทุพพลภาพ

2.4 วันหยุดที่มีค่าตอบแทน วันหยุดที่องค์กรอาจจะให้สำหรับพนักงาน นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น, การกำหนดวันในการลา กิจ

2.5 วันหยุดพักผ่อนประจำปี การให้วันหยุดแก่พนักงานเพื่อการพักผ่อน คลายเครียดจากการทำงานที่ให้มากกว่าที่กฎหมายกำหนด เช่น การให้วันหยุดที่นานขึ้นจากอายุงานของ พนักงาน

2.6 การให้บริการอื่น ๆ เป็นการให้สวัสดิการที่ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เช่น การดูแลสุขภาพพนักงาน การจัดสถานออกกำลังกาย ส่วนลดต่าง ๆ โดยการพิจารณาจากสภาพของตลาดแรงงาน ภายนอก

3. สวัสดิการที่เกิดจากการเจรจาต่อรอง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ซึ่งข้อตกลงเจรจาสามารถนำมากำหนดเป็นสภาพการจ้างได้ ทั้งการเรียกร้องค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2558) ได้สรุปประเภทของสวัสดิการในส่วนราชการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 มี 9 ประเภทดังนี้

1. การออมทรัพย์
2. การให้กู้เงิน
3. การเคหะสงเคราะห์
4. การฌาปนกิจสงเคราะห์
5. การกีฬาและนันทนาการ
6. การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ
7. การฝึกวิชาชีพเพื่อเสริมรายได้และลดรายจ่ายให้แก่สมาชิก

8. การสงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่น ๆ เช่น เงินช่วยค่าอาหาร เงินช่วยค่าเดินทาง เงินทุนการศึกษา เป็นต้น

9. กิจกรรมหรือสวัสดิการภายในส่วนราชการอื่น ๆ

นอกจากนี้ พงษ์เทพ สันติกุล (2558) ได้สรุปว่าการศึกษาด้านระบบสวัสดิการสังคมได้รับความสนใจจากนักวิชาการหลายสาขา โดยนักวิชาการจากแต่ละสาขาจะจำแนกประเภทของสวัสดิการตามความสนใจในศาสตร์ของตนเนื่องจากงานทรัพยากรบุคคลขององค์การมีหน้าที่จัดสวัสดิการ ประโยชน์และบริการให้แก่บุคคลอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเราสามารถจำแนกประเภทสวัสดิการเป็น 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. สวัสดิการตามกฎหมาย สวัสดิการประเภทนี้มีแนวคิดด้านสวัสดิการนิยม (Welfarism) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับสวัสดิการสังคมเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาทางสังคม เช่น บริการด้านสุขภาพอนามัย ห้องพยาบาล และห้องสุขา เป็นต้น การจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคคลในสถานประกอบการส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

2. สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด สวัสดิการประเภทนี้มีแนวคิดด้านผู้บริโภคนิยม (Consumerism) แนวคิดนี้เป็นแนวคิดทางด้านธุรกิจให้ความสำคัญความต้องการบริโภคของผู้บริโภค เช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ กิจกรรมนันทนาการ และกีฬา เป็นต้น ปกติองค์การจะจัดสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายให้แก่บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความสามัคคี ความจงรักภักดีและความรู้สึก ร่วมระหว่างบุคคล

3. สวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลหรือหน่วยงานกำหนด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การจัดประเภทของสวัสดิการนั้นมีการแบ่งประเภทใน 3 ลักษณะ คือ โดยยึดระเบียบหรือกฎหมายกำหนด นอกเหนือกฎหมายกำหนด แบ่งตามความต้องการของบุคลากรหรือหน่วยงาน

#### 1.4 หลักในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ

จากการค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในเรื่องหลักการจัดสวัสดิการ มีหลักการที่ควรคำนึงถึง 6 ประการ ดังนี้ (กิ่งพร ทองใบ (2553))

1. หลักการตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริง เนื่องด้วยองค์กรมีพนักงานจำนวนมาก ทำให้เกิดความหลากหลายในด้านความต้องการสวัสดิการก่อนองค์กรจะจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่พนักงาน จึงควรสำรวจความต้องการของพนักงานก่อน เพื่อให้สวัสดิการที่จัดถูกใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และตรงตามความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่มากที่สุด อีกทั้งยังทำให้องค์กรเกิดความคุ้มค่าแก่การลงทุนในด้านนี้ด้วย

2. หลักการตอบสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ การจะตอบสนองความต้องการของทุกคนในองค์กรภายในเวลาเดียวกันนั้นเป็นเรื่องที่ยาก องค์กรจึงต้องเรียงลำดับความสำคัญและอ้างอิงความต้องการของคนส่วนใหญ่เป็นหลัก เพื่อให้สวัสดิการที่จัดขึ้นนั้น สนับสนุน หรือช่วยเหลือพนักงานส่วนใหญ่ ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

3. หลักการมีส่วนร่วม สวัสดิการที่จัดขึ้นควรพิจารณาจากความต้องการในลักษณะที่เป็นภาพรวม เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนเข้าถึงและสามารถใช้สวัสดิการที่จัดขึ้นได้

4. หลักความเสมอภาค พนักงานทุกคนควรได้รับสิทธิในการเข้าถึงและใช้สวัสดิการขององค์กร เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและปราศจากความรู้สึกของความแบ่งแยก อันนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและนำไปซึ่งผลการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ

5. หลักความสะดวก องค์กรควรทำให้ขั้นตอนการใช้สวัสดิการของพนักงาน เกิดความสะดวกสบายและเข้าใจง่าย เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้สวัสดิการให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

6. หลักความประหยัด สวัสดิการนับเป็นงบประมาณส่วนหนึ่งขององค์กรที่ค่อนข้างสูง เนื่องจากต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการของพนักงานทุกคน ดังนั้นการติดตามผลการจัดสวัสดิการว่าส่งผลอย่างไรต่อผลการปฏิบัติงานนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อวัดความคุ้มค่าในการจัดสวัสดิการขององค์กรต่อไป

นอกจากหลักการดังกล่าว ระพีพรรณ คำหอม (2557) ได้สรุปหลักการของการจัดสวัสดิการทางสังคม มี 4 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการการบริการ หรือความต้องการจำเป็น กล่าวคือ การจัดสวัสดิการต้อง คำนึงถึงความต้องการในการรับบริการหรือความจำเป็น

2. ความครอบคลุม กล่าวคือ การจัดสวัสดิการสังคมนั้นต้องคำนึงถึงความครอบคลุม ทั้งถึง และการเข้าถึงการบริการอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมของคนทุกคน

3. สิทธิพลเมือง กล่าวคือ ต้องคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของทุกคน ที่พึงได้จากหน่วยงาน หรือจากรัฐ ในฐานะความเป็นสมาชิกขององค์กร หรือในฐานะพลเมืองของรัฐ

4. สิทธิและความรับผิดชอบ ความเสมอภาค และความยุติธรรม กล่าวคือการจัดสวัสดิการสังคม นั้นเป็นเรื่องปัจเจกบุคคล และครอบครัว หน่วยงาน และรัฐต้องรับผิดชอบ โดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงความเท่าเทียม และความยุติธรรม

โดยใช้ขั้นตอนเป็นหลักการจัดเป็น 8 ขั้นตอน ได้แก่ (สมศักดิ์ อมรสิริพงษ์ ,2555)

1. การสำรวจข้อมูลชุมชน และสภาพปัญหา
2. การจัดเวทีระดมความคิดเห็นของภาคีต่าง ๆ
3. การร่วมกันวางแผนการจัดสวัสดิการ
4. การระดมทุน และทรัพยากรต่าง ๆ
5. การนำแผนงาน กิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ
6. การสร้างกลไกในการขับเคลื่อนงานสวัสดิการ
7. การติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานการจัดสวัสดิการ
8. การให้ข้อมูลย้อนกลับ

จากที่กล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า หลักการจัดสวัสดิการนั้นจะต้องตอบสนองความต้องการ เนื่องจาก ระบบสวัสดิการมีวัตถุประสงค์สำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่าง ๆ ของสมาชิก เช่น ความต้องการทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงและความปลอดภัย ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จัดการด้านสวัสดิการจึงต้องพยายามค้นหา วางแผนให้สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการในสิ่งที่บุคคลต้องการ เพื่อให้เขาสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งตนเองและครอบครัวอย่างเต็มที่ นอกจากนี้เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เขาเห็นความสำคัญ เขาก็จะเกิดความพึงพอใจ และก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วม เนื่องจากบุคคลากรจะเป็นผู้ที่ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากระบบสวัสดิการที่ธุรกิจจัดให้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพสมควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการเดิม เพื่อให้บุคคลากรเกิดความเข้าใจ การยอมรับและได้รับประโยชน์สูงสุดประการสำคัญทำให้ระบบสวัสดิการสามารถ ตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้อย่างแท้จริง

### 1.5 สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดประเภทของสวัสดิการภายในส่วนราชการ ได้แก่ 1) การออมทรัพย์ 2) การให้กู้เงิน 3) การเคหะสงเคราะห์ 4) การฌาปนกิจสงเคราะห์ 5) การกีฬาและนันทนาการ 6) การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ 7) การฝึกวิชาชีพเพื่อเสริมรายได้และลดรายจ่ายให้แก่สมาชิก 8) การสงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่น ๆ เช่น เงินช่วยค่าอาหาร เงินช่วยค่าเดินทาง เงินช่วยค่าเครื่องแต่งกาย เงินทุนการศึกษา เงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เป็นต้น 9) กิจกรรมหรือสวัสดิการภายในส่วนราชการประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการสวัสดิการ ภายในส่วนราชการเห็นสมควร ซึ่งประเภทสวัสดิการที่กำหนดในระเบียบนี้เป็นตัวอย่างของประเภทสวัสดิการหรือกิจกรรมสวัสดิการที่คณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการจะจัดขึ้น เพราะคณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการอาจจัดสวัสดิการประเภทอื่น ๆ ได้ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นสวัสดิการที่เป็นไปตามความหมายที่ระเบียบสวัสดิการนี้กำหนดสวัสดิการภายในส่วนราชการที่มีความหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ เช่น สหกรณ์ ออมทรัพย์ ฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นต้น ระเบียบนี้กำหนดให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นและให้นำระเบียบนี้มาใช้โดยอนุโลมในส่วนที่ไม่ขัดกับกฎหมายสำหรับส่วนราชการที่ไม่มีสหกรณ์ออมทรัพย์ อาจจัดสวัสดิการให้กู้เงินสวัสดิการ หรือทั้งออมทรัพย์และให้กู้เงินได้หากเห็นสมควรและแม้แต่ในส่วนราชการที่มีกิจการสหกรณ์ออมทรัพย์อยู่แล้ว สวัสดิการอาจมีกิจกรรมให้กู้เงินดอกเบี้ยต่ำหรือไม่มีอัตราดอกเบี้ยอีกก็ได้

จะเห็นได้ว่าภาครัฐมีความพยายามที่จะดูแลบุคลากรภาครัฐ โดยกำหนดประเภทของสวัสดิการภายในส่วนราชการอย่างหลากหลายและครอบคลุมความต้องการของบุคลากรภาครัฐ อย่างไรก็ตามการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการคณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการต้องคำนึงถึงสวัสดิการที่เป็นไปตามความหมายที่ระเบียบสวัสดิการและอยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนด

รัฐบาลไทยโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้มีการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากรให้ข้าราชการหลายประเภท ทั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เป็นต้น และที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น สิทธิเกี่ยวกับการลาต่าง ๆ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การปรับวุฒิเมื่อสำเร็จการศึกษา การขอพระราชทานเพลิงศพ เป็นต้น ทั้งนี้หากจะแยกพิจารณาถึงสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากรที่ทางราชการจัดให้แก่ราชการแล้ว แบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ สวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากรที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากรที่หน่วยราชการจัดขึ้นภายในหน่วยงาน ดังนี้



1. สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องตามที่กฎหมายกำหนด ผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องในลักษณะนี้เป็นผลประโยชน์ที่ทางราชการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้หน่วยงานต่าง ๆ ถือปฏิบัติเป็นในแนวทางเดียวกัน เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พ.ศ. 2494 พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. 2527 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา พ.ศ. 2535 เป็นต้น โดยทั่วไปมักจะออกเป็นกฎหมาย กฎ กระทรวง พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกาใช้บังคับแก่ข้าราชการทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเดียวกันทั่วประเทศ สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องตามที่กฎหมายกำหนดนี้แยกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1 สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องตอบแทนในการปฏิบัติราชการ เช่น เงินค่าเช่า เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกนดาร์ เงินเพิ่มเติมพิเศษประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เงินทำขวัญ รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีประโยชน์ตอบแทนที่ช่วยในการปฏิบัติราชการ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าอาหารทำการนอกเวลา ค่าเบี้ยประชุมกรรมการ ค่าสอนพิเศษ เงินสมนาคุณผู้บรรยาย เงินสมนาคุณกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการ เงินรางวัลกรรมการหรืออนุกรรมการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก เงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงาน เป็นต้น อีกทั้งประโยชน์ตอบแทนที่จ่ายให้เมื่อออกจากราชการ เช่น บำเหน็จ บำนาญ บำเหน็จพิเศษ เงินช่วยเหลือ เป็นต้น

1.2 สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องที่มีได้เป็นตัวเงิน เป็นสิ่งที่ทางราชการให้แก่ข้าราชการในรูปสิทธิหรือประโยชน์ตอบแทนในลักษณะอื่นใด เช่น สิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ สิทธิในการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สิทธิในการแต่งเครื่องแบบข้าราชการ ประดับเครื่องหมายเหรียญตราเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอพระราชทานเพลิงศพให้กับตนเองหรือบิดามารดา การนับอายุราชการในกรณีที่มีการประกาศกฎอัยการศึกเพื่อคำนวณบำเหน็จบำนาญเป็นเวลาทวีคูณ หรือในการที่ข้าราชการได้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรเพิ่มขึ้นอาจได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้นตามวุฒิที่ได้เพิ่มมา หากคุณวุฒินั้นตรงกับตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามมาตรฐาน การกำหนดตำแหน่ง หรือกรณีที่จะขอย้ายติดตามคู่สมรส การได้สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องที่มีได้เป็น ตัวเงินนี้เป็นสิ่งที่สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

อย่างไรก็ตามในปี พ.ศ. 2544 มีการจัดตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ขึ้นเพื่อลดภาระ ให้ภาครัฐและสร้างหลักประกันความมั่นคงให้กับข้าราชการและผู้ได้รับบำนาญซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนฯ โดยผู้เป็นสมาชิกสามารถเลือกรับเงินบำเหน็จ เงินสะสม เงินสหทบ และผลประโยชน์ตอบแทนหรือเงินบำนาญได้ตามที่กฎหมายกำหนด กรณีสมาชิกมีเวลาราชการตั้งแต่ 10 ปี แต่ไม่ถึง 25 ปี ให้รับเงิน

บำเหน็จ ผู้เป็นสมาชิกจะได้ (1) เงินบำเหน็จ (2) เงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุนฯ ร้อยละ 3 ของเงินเดือน และ (3) เงินสมทบที่รัฐจ่ายเพิ่มให้ในกองทุนเท่ากับจำนวนเงินสะสม และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ โดยบำเหน็จที่ได้จะคำนวณจาก เงินเดือนเดือนสุดท้าย X ระยะเวลาราชการ ส่วนสมาชิกที่มีเวลาราชการ ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไปได้รับเงินบำนาญ ซึ่งผู้นั้นจะได้รับ (1) เงินบำนาญ (2) เงินชดเชยเท่าจำนวนที่ส่วนราชการจ่ายให้กองทุนนับแต่วันที่ เป็นสมาชิก (3) เงินสะสม (4) เงินสมทบ (5) เงินประเดิม ซึ่งรัฐจ่ายให้กับสมาชิกซึ่งเป็นข้าราชการอยู่ก่อนวันที่พบบัญชีกองทุนฯ บังคับใช้ และเลือกรับบำนาญในอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยคำนวณจากระยะเวลาจากวันที่เริ่มเข้ารับราชการจนถึงวันที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนและนำส่งเข้ากองทุน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเช่นเดียวกับบำเหน็จ ทั้งยังมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล และการศึกษาบุตร ส่วนเงินบำนาญที่จะได้เป็นประจำทุกเดือนนั้นใช้สูตรในการคำนวณใหม่ คือ อัตราเงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย X ระยะเวลาราชการ 50 แต่ต้องไม่เกินร้อยละ 70 ของอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย

2. สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลที่หน่วยราชการจัดขึ้นภายในหน่วยงาน ในอดีตหน่วยงานราชการมักไม่มีสวัสดิการภายในหน่วยงานมากนัก เนื่องจากไม่มีงบประมาณในการสนับสนุน อีกทั้งผู้บริหารของหน่วยงานมักไม่เห็นความสำคัญในเรื่องดังกล่าว เพราะเห็นว่ามีความหมายต่าง ๆ ให้สวัสดิการอย่างเพียงพออยู่แล้ว ต่อมาคณะรัฐมนตรีในสมัยพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้เห็นความสำคัญของการดำเนินงาน ด้านสวัสดิการของข้าราชการ ควรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติราชการของข้าราชการ จึงให้สำนักนายกรัฐมนตรีวางระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2530 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2530 โดยให้ทุกหน่วยราชการแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยงาน นั้น มีหน้าที่ออกระเบียบข้อบังคับ ควบคุมดูแลการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการเพื่อประโยชน์แก่ส่วนราชการนั่นเอง โดยมีการตั้งกองทุนสวัสดิการขึ้น มีศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดสวัสดิการ โดยแบ่งสวัสดิการภายในส่วนราชการเป็น 8 ประเภท ได้แก่ (1) การออมทรัพย์ (2) การให้กู้เงิน (3) การเคหะสงเคราะห์ (4) การสงเคราะห์ข้าราชการ (5) การฌาปนกิจ (6) การกีฬาและนันทนาการ (7) ร้านสวัสดิการ (8) กิจกรรมอื่น ๆ ที่คณะกรรมการเห็นสมควร อย่างไรก็ตามสวัสดิการภายในหน่วยงานที่ส่วนราชการจัดขึ้นไม่จำเป็นต้องมีทั้ง 8 ประเภท บางหน่วยงานพิจารณาถึงความจำเป็นเร่งด่วนหรือการมีสวัสดิการที่สำคัญก่อน เช่น กรมตำรวจจัดบ้านพักให้กับข้าราชการตำรวจภายในบริเวณสถานีตำรวจเป็นอันดับแรก เพื่อสะดวกในการปฏิบัติงานและไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่ การจัดขยสินค้าราคาถูกเพื่อเอื้ออำนวยในการเลี้ยงชีพ เพื่อลด

รายจ่ายในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้บางหน่วยงานอาจจัดสวัสดิการพิเศษเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ได้ตามความเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในหน่วยงานนั้น

จะเห็นได้ว่าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลให้ข้าราชการหลายประเภท ทั้งที่เป็นสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลตามที่กฎหมายกำหนดที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลที่หน่วยราชการจัดขึ้นภายในหน่วยงาน รวมถึงมีการจัดตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ขึ้นเพื่อลดภาระให้ภาครัฐและสร้างหลักประกันความมั่นคงให้กับข้าราชการและผู้ได้รับบำนาญซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนฯ

สำหรับสวัสดิการภายในสวนราชการที่จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีดังนี้

1. ด้านส่งเสริมสวัสดิการ ได้แก่ งานประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลหมู่แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา การลดหย่อนค่าโดยสารรถไฟ งานบริการที่พัก งานบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล
2. ด้านส่งเสริมสวัสดิภาพ ได้แก่ การฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา การฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม การจัดสวัสดิการเงินกู้สมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจัดสวัสดิการเงินกู้สมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม
3. ด้านกองทุนและมูลนิธิ ได้แก่ กองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษามูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ มูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย มูลนิธิช่วยเหลือการศึกษาบุตรครูและบุคลากรทางการศึกษาและมูลนิธิ ทวี บุญยเกตุ
4. ด้านความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชั่น

ทฤษฎีเจเนอเรชั่น เป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายความแตกต่างของคนต่างรุ่น โดยแบ่งเจเนอเรชั่นตามช่วงปีเกิด เจเนอเรชั่นมีความคิดริเริ่มมาจากแนวคิดของชาวตะวันตก การจัดกลุ่มลักษณะนี้ก่อให้เกิดการศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความคิดและพฤติกรรมในการใช้ชีวิต การบริโภคและการทำงาน ทำให้เข้าใจคุณลักษณะของประชากรในแต่ละยุคสมัยดีขึ้น ในปัจจุบันนี้มีการนำแนวคิดและผลการศึกษาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการหลายแขนง ไม่ว่าจะเป็นการตลาด การพัฒนาองค์กร การ

บริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นต้น มักแบ่งกลุ่มเจเนอเรชันโดยมองเรื่องอายุคนเป็นเกณฑ์มากกว่าอายุงาน (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556)

แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชันเชื่อว่าบุคคลที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกันนั้นมีประสบการณ์ร่วมกันทางสังคม และพบเจอปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในทางประวัติศาสตร์ร่วมกัน ทำให้คนที่เกิดในเจเนอเรชันเดียวกันมีค่านิยมร่วมกัน นอกจากนี้ทฤษฎีเจเนอเรชันยังศึกษาทั้งในด้านพฤติกรรม สังคม การใช้ชีวิตและความคิดต่าง ๆ สาเหตุที่คนแต่ละช่วงวัยมีความคิดและพฤติกรรมต่างกันนั้น เป็นเพราะว่าสภาพสังคมในช่วงนั้น ๆ เป็นปัจจัยที่หล่อหลอมความคิดและทำให้เกิดพฤติกรรมเหล่านั้นขึ้นมาเมื่อเราสามารถเข้าใจความแตกต่างของประชากรแต่ละกลุ่มได้ดี เราก็จะสามารถเข้าถึงหรือบริหารงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการในด้านต่าง ๆต่อไปได้

## 2.1 ความหมายของเจเนอเรชัน

Mannheim (1952) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจเนอเรชัน หมายถึง การแบ่งคนออกเป็นกลุ่มย่อย โดยพิจารณาจากช่วงปีเกิดและเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิต คนที่อยู่ในเจเนอเรชันเดียวกันจะมีลักษณะเฉพาะที่คล้ายคลึงกัน เช่น ความเชื่อ ค่านิยม ลักษณะนิสัย เป็นต้น ซึ่งแต่ละเจเนอเรชันจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน

Greg Hammill (2005) ได้ให้ความหมายว่า เจเนอเรชัน หมายถึงกลุ่มคนที่เกิดในช่วงอายุใกล้เคียงกัน ในสังคมหนึ่งที่มีประสบการณ์สภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน และหล่อหลอมให้เกิดเอกลักษณ์ร่วมกันทั้งในด้านทัศนคติและพฤติกรรม

Glass (2007) ให้ความหมายว่า เจเนอเรชัน หมายถึง ผู้มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้ายกัน ในสังคมหนึ่ง ๆ โดยประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกันนั้น ๆ

Schoch (2012) ให้ความหมายว่าเจเนอเรชันที่มีความแตกต่างกันจะมีประสบการณ์ การดำเนินชีวิตค่านิยม ลักษณะการทำงานและแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

เดชา วัฒนะไพศาล (2552) ให้ความหมายว่า เจเนอเรชัน หมายถึง กลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้ายกันและประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน

ทศพล กระต่ายน้อย (2555) ให้ความหมายว่า เจเนอเรชัน หมายถึง แนวคิดที่แบ่งลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลโดยใช้เงื่อนไข เรื่องเวลามาใช้อธิบายปรากฏการณ์ ภูมิหลังหรือบริบทแวดล้อม และลักษณะหรือบุคลิกเฉพาะ

จากความหมายของเจเนอเรชัน สรุปได้ว่าเจเนอเรชันคือ การแบ่งคนออกเป็นกลุ่มย่อยโดยพิจารณา จากช่วงปีเกิด กลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกันจะอยู่ในกลุ่มเดียวกันหรือช่วงปีเกิดเดียวกัน มีประสบการณ์ จากเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตร่วมกัน ก่อให้เกิดเป็นทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกัน ซึ่งแต่ละกลุ่มย่อยหรือแต่ละช่วงอายุจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันทั้งทางด้านบุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ลักษณะนิสัย รวมถึงรูปแบบในการดำเนินชีวิต

## 2.2 การแบ่งเจเนอเรชันและลักษณะพฤติกรรม

ตามหลักสากลได้มีการแบ่งเจเนอเรชันออกเป็น 4 เจเนอเรชันด้วยกัน ในการแบ่งกลุ่มนั้น นักวิชาการได้จัดแบ่งกลุ่มตามช่วงอายุและปีเกิด คือ Baby Boomer, Generation X, Generation Y และ Generation Z โดยแบ่งตามยุคสมัยของกลุ่มคนตามช่วงอายุ ซึ่งหมายถึง ช่วงเวลาเฉลี่ยระหว่างการมีลูกคนแรกของแม่กับการมีลูกคนแรกของลูก ดังนั้นในแต่ละเจเนอเรชันก็จะห่างกันประมาณ 20 กว่าปี ดังนี้

1. Baby Boomer คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2489 – 2507
2. Generation X คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ.2508 – 2522
3. Generation Y คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ.2523 - 2540
4. Generation Z คือ กลุ่มคนที่เกิด พ.ศ.2540 ขึ้นไป

สรรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์ (2557) นักวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กล่าวว่าสังคมในปัจจุบันนี้ แบ่งเป็นกลุ่มคน 4 เจเนอเรชัน ได้แก่

กลุ่มที่ 1 เจเนอเรชันบี (Baby Boomer Generation) หรือ Gen B ซึ่งเป็นคนสูงอายุในปัจจุบัน (พ.ศ.2489 – 2507) คนกลุ่มนี้เป็นผลผลิตหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่แต่ละประเทศต้องการเร่งผลิตประชากร เพื่อมาพัฒนาประเทศที่บอบช้ำ โดยเขาได้รับรู้ถึงความลำบากของพ่อแม่ ความแร้นแค้นทางเศรษฐกิจ ภาวะวุ่นวายต่าง ๆ ทำให้มีความอดทนสูง สู้งาน ชอบทำงานและ ประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง เนื่องจากมีประชากรจำนวนมากที่เกิดในช่วงเดียวกันทำให้มีการแข่งขันสูง นอกจากนี้คนเจเนอเรชันบียังยึดระบบชนชั้น หมายถึง การทำงานเนื่องด้วยสมัยก่อนเทคโนโลยียังไม่ทันสมัยและแพร่หลาย ทำให้องค์ความรู้ติดอยู่กับชนชั้นนำหรือชนชั้นปกครอง ฉะนั้นเขาจึงเชื่อมั่นและรับฟังคำสั่งจากผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีองค์ความรู้มากกว่า ขณะเดียวกันคนยุคนี้ใช้ชีวิตเรียบง่ายเป็นคนเก็บออมมากกว่าใช้จ่าย

กลุ่มที่ 2 เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) หรือ เรียกสั้นๆ Gen X ซึ่งเป็นคนวัยทำงานในยุคปัจจุบัน ( พ.ศ.2508 - 2522) เป็นผลกระทบจากการผลิตประชากรล้นจนต้องคุมกำเนิด ขณะเดียวกันเทคโนโลยีเริ่มทันสมัยและแพร่หลายขึ้นและเริ่มมีตัวเลือกมากขึ้น ทำให้คนกลุ่มนี้เริ่มมีความอดทนน้อยลง

มักจะตั้งคำถามว่าทำไมชีวิตต้องทนในเมื่อมีโอกาสและตัวเลือกมากขึ้น คนเจนเนอเรชันนี้ยังทำงานด้วยตัวเอง ยึดระบบชนชั้นน้อยลง เกือบอมและใช้เท่าที่มีเลือกทำงานที่ชอบรักอิสระ และมีความคิดสร้างสรรค์แหวกกรอบ

กลุ่มที่ 3 เจเนอเรชันวาย (Generation Y) หรือ Gen Y ซึ่งเป็นคนวัยตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายถึงเริ่มทำงานใหม่ (พ.ศ.2523 - 2540) คนกลุ่มนี้เกิดมาพร้อมเทคโนโลยีทันสมัย และแพร่หลาย รวมทั้งองค์ความรู้ ทำให้มีความอดทนเริ่มน้อยลง สมาธิสั้นขึ้น ชอบ Copy-Paste และเปลี่ยนงานบ่อย คนเจนเนอเรชันนี้ไม่ชอบชนชั้น ซึ่งหมายถึงการทำงานและใช้ชีวิต โดยเด็กยุคนี้ชอบ การทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกันมากกว่าฟังคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้นำอย่างเดียว และการบังคับขู่เชิญจากพ่อแม่

กลุ่มที่ 4 เจเนอเรชันซี หรือแซด (Generation Z) หรือ Gen Z (พ.ศ.2540 ขึ้นไป) ซึ่งเป็นคนกลุ่มวัยตั้งแต่แรกเกิดถึงมัธยมศึกษาตอนต้น คนกลุ่มนี้เกิดมาด้วยการเลี้ยงดูที่เพียบพร้อม เทคโนโลยีทันสมัยและแพร่หลายรวมถึงองค์ความรู้และมีตัวเลือกมาก ทำให้คนกลุ่มนี้มักทำในสิ่งที่ชอบ ชอบความสะดวกสบาย ไม่ชอบพิธีการและสามารถทำอะไรหลาย ๆ อย่างได้ในคราวเดียวกัน

อุทิส ศิริวรรณ (2558) นักวิชาการกล่าวถึงว่าการศึกษายบริหารธุรกิจโดยเฉพาะในโลกตะวันตก นักทฤษฎีด้านการจัดการในสหรัฐอเมริกาได้จัดแบ่งกลุ่มคนออกเป็นรุ่นต่าง ๆ โดยสรุปไว้เป็น 3 รุ่น

1. คนรุ่นเบบี้บูมหรือคน Gen B เป็นคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2489 – 2507 หรือในยุคสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 สาเหตุที่เรียกว่าเบบี้บูมเมอร์ ก็เพราะว่าหลังจากผ่านสงครามโลก ครั้งที่ 2 ประชากรที่เหลืออยู่ในแต่ละประเทศมีน้อยคน ในยุคนั้นจึงมีค่านิยมที่ต้องมีลูกหลาย ๆ คน เพื่อสร้างแรงงานขึ้นมาพัฒนาประเทศชาติ จึงเป็นที่มาของคำว่า “เบบี้บูมเมอร์” ซึ่งเรียกกันสั้น ๆ ว่า “เบบี้บูม” คนยุคเบบี้บูมคือ คนที่มีอายุตั้งแต่คือ 50 ปีขึ้นไป และเริ่มเข้าสู่วัยชราแล้ว คนกลุ่มนี้จึงเป็นคนที่ใช้ชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กตึกา มีความอดทนสูง ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรมาก สู้งาน พยายามคิดและทำอะไรด้วยตัวเอง เป็นเจ้าคนนายคนถูกรับรองสรรเสริญมาให้เป็นคนประหยัด อดออม จึงใช้จ่ายเงินอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง

2. คนรุ่นเอ็กซ์หรือคน Gen X คือคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508 - 2522 เป็นรุ่นลูก ๆ ของ Gen B ที่เกิดมาพร้อมกับโลกที่เริ่มมีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูง จึงเริ่มไม่นิยมมีลูกมาก คน Gen X จะมีความคิดกว้าง ช่วยเหลือตัวเองได้เก่ง มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ชอบพูดคุย สนทนาแบบผู้ใหญ่ ไขว่คว้าหาความมั่นคงทางอารมณ์และความรู้สึก รอบรู้ ใฝ่ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ สัมผัสประสบการณ์พัฒนาตนเองต่อเนื่อง ให้ความสำคัญในเรื่องงาน และครอบครัวอย่างทัดเทียมกัน

3. คนรุ่นใหม่หรือคน Gen Y เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ.2523 - 2540 เป็นเด็ก รุ่นใหม่ต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง คำว่า “ทำไม” จึงเป็นเหมือนสัญลักษณ์ของพวกเขา คนกลุ่มนี้จะกล้าแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ไม่สนใจต่อคำวิจารณ์ มีความมั่นใจในตัวเอง ชอบทางลัด สะดวก รวดเร็ว และไฮเทคโนโลยี ทุกคำถามมีคำตอบในโลกอินเทอร์เน็ต สมัครงานผ่านอินเทอร์เน็ต คุยกันทางอินเทอร์เน็ต เป็นสาวกไอโฟน ชัมซุง สมาร์ทโฟนรุ่นต่าง ๆ มีเสียงเพลงเป็นเพื่อน หางานที่ถูกใจทำโดยต้องใช้ชีวิตสบายไปพร้อม ๆ กับค่าตอบแทนสูง ไม่ต้องเข้าออฟฟิศให้ปวดหัว ชุตทำงานใส่ตามใจ อดทนที่ผลงานไม่ต้องการเวลาทำงานที่แน่นอนและงานหนักต้องมาพร้อมกับผลตอบแทนที่ตนพอใจ

เดชา เดชะวิวัฒน์ไพศาล (2552) กล่าวถึงการแบ่งเจเนอเรชันว่าเริ่มขึ้นจากนักวิจัยชาวตะวันตกที่ทำการจัดกลุ่มคนตามเกณฑ์ช่วงอายุ โดยสามารถแบ่งกลุ่มได้ ดังนี้

1. กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) คือ กลุ่มคนที่เกิดหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 หรือเป็นกลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี 2489 - 2507 เนื่องจากหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มีการสูญเสียคนจำนวนมาก ในหลายประเทศจึงส่งเสริมให้ประชากรมีทายาท นอกจากนี้ในช่วงนั้นยังไม่มีคุมกำเนิดแต่ละครอบครัวจึงมีบุตรหลายคน คุณลักษณะสำคัญของคนกลุ่มนี้จะมีนิสัยมุ่งมั่นกับการทำงาน ทุ่มเททำงานหนัก ให้ความสำคัญกับผลงานและองค์กร

2. กลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) คือ กลุ่มคนที่เกิดหลังปี พ.ศ. 2508 - 2523 ลักษณะเด่นของคนกลุ่มนี้จะมีอุปนิสัยชอบเสี่ยง ชอบความเป็นอิสระ สนใจในเทคโนโลยี ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี ได้รับการขนานนามว่า Baby Buster หรือ Slacker คือ เป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีค่อนข้างมาก ส่งผลให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยได้ง่าย คุณลักษณะการทำงานของคนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการทำงานไปพร้อมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นส่วนตัว ครอบครัวและสังคมของตน มีแนวคิดจรรีกรักติดต่อองค์กรต้องการร่วมงานกับองค์กรเป็นระยะเวลานาน ใช้จ่ายเงินไปกับการสร้างความสุขเพื่อสนองความต้องการมากกว่ากลุ่มเบบี้บูมเมอร์

3. กลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) คือ กลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2524 - 2543 ซึ่งเกิดมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงหลายด้าน พ่อแม่มักออกไปทำงานนอกบ้าน และมีจำนวนมากที่เติบโตมาในครอบครัวที่พ่อแม่แยกทางกัน มีอิสระในการใช้ชีวิตนอกบ้านน้อยกว่า กลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ เนื่องจากพ่อแม่เห็นถึงความไม่ปลอดภัยของสังคมภายนอก ส่งผลให้เจเนอเรชันวายมีวุฒิภาวะหรือความเป็นผู้ใหญ่น้อยกว่ากลุ่มเบบี้บูมเมอร์หรือกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ ในช่วงอายุรุ่นราวคราวเดียวกัน เจเนอเรชันวาย มีชื่อที่ใช้เรียกหลากหลาย เช่น Millennial, WHY ,Dot Com หรือ KIPPERS (Kids in Parents' Pockets Eroding Retirement Saving) เป็นต้น โดยคนกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคที่มีอัตราการ

เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงและมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก รวมถึงเป็นเจนเนอร์เรชั่นที่ได้รับประสบการณ์และเผชิญวิกฤตความรุนแรง ทางสังคมอย่างมาก เช่น สภาวะเศรษฐกิจฟองสบู่ที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ในหลายๆประเทศ เหตุการณ์ก่อการร้าย ภัยธรรมชาติที่รุนแรงและคาดไม่ถึง ส่งผลให้กลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายมีวิถีการดำเนินชีวิตที่รวดเร็ว มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับ ชอบความท้าทายและอยากรู้ อยากเห็นแต่มีความอ่อนไหว ต่อสิ่งเร้าจึงมักมีเงื่อนไขในการทำงานเสมอ ทำงานเพื่อวันนี้ไม่มีการวางแผนระยะยาว ไม่คำนึงถึงอนาคตส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการบริโภคอย่างเร่งด่วน ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่าการท่องจำและมีความสามารถในการทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน

แต่สำหรับนิเวศน์ ธรรมะ (2552) ระบุลักษณะของกลุ่มคนในแต่ละรุ่น(Generational Cohorts) ทั้ง 3 เจนเนอร์เรชั่น ได้แก่

1. รุ่น Baby Boomers เป็นผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2489 - 2507 (ค.ศ. 1946-1964) ประเมินกันว่าในอเมริกามีจำนวนเด็กที่เกิดในช่วงระยะเวลาดังกล่าวสูงถึง 78 ล้านคน ซึ่งประชากรกลุ่มนี้มีอายุค่อนข้างสูง บางส่วนยังทำงานอยู่หรือมีส่วนร่วมในการทำงานต่าง ๆ มีรายได้ดี

2. Generation X เป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ.2508 - 2519 (ค.ศ.1965-1976) ซึ่งเป็นช่วงที่อัตราการเกิดของเด็กเริ่มลดลง กลุ่มคนเหล่านี้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอิสระทางความคิด มีการศึกษาที่ดีกว่าคนในยุคก่อนหน้า

3. Generation Y จัดเป็นกลุ่มที่มีอายุโตขึ้นมาอยู่ในกลุ่มวัยรุ่นเข้าสู่วัยทำงาน GEN Y จะเป็นคนที่สามารถกระโดดเข้าไปสู่วัยทำงานได้ อาจจะมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป คนกลุ่มนี้จะเกิดมาพร้อมกับความสงสัย แต่เกิดมาบนความเพียบพร้อมทันสมัย เกิดมาในช่วงเวลาบ้านเมืองสงบ และง่ายตายขึ้น พวกเขาไม่รู้จักประวัติศาสตร์ไทยก่อนหน้า มีแม่บ้านคอยดูแลทำความสะอาด มีรถที่พ่อแม่ซื้อให้ เชี่ยวชาญการท่องเน็ต เคเบิลทีวี และโทรศัพท์มือถือ ซึ่งทำให้เข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว



ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบการแบ่งเจนเนอเรชันตามช่วงปีเกิดของนักวิชาการ

การแบ่ง เจนเนอเรชัน	ปี พ.ศ. เกิด				
	สรรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์ (2557)	อุทิส ศิริวรรณ (2558)	นิเวศน์ ธรรมะ (2552)	เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2552)	Greg Hammill (2005)
Baby Boomer	พ.ศ. 2489-2507	พ.ศ. 2483 - 2507	พ.ศ. 2489-2507	พ.ศ. 2489-2507	พ.ศ. 2489-2507
Generation X	พ.ศ. 2508-2522	พ.ศ. 2508 - 2522	พ.ศ. 2508-2519	พ.ศ. 2508-2523	พ.ศ. 2508-2523
Generation Y	พ.ศ. 2523-2540	พ.ศ. 2523-2537	ช่วงอายุ 15 ปีขึ้นไป	พ.ศ. 2524-2543	พ.ศ. 2524-2545

ที่มา: ชนิตา รัตนชล (2562)

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบลักษณะพฤติกรรมของแต่ละเจนเนอเรชัน

เจนเนอเรชัน	ปีเกิด	ช่วงอายุ (นับถึงปี 2562)	ลักษณะพฤติกรรม
เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers)	พ.ศ. 2489- 2507	55 - 73 ปี	อดทน ใจเย็น รอคอยได้ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางความคิด อาจเรียกได้ว่ามีทัศนคติแบบ 'อนุรักษ์นิยม' ใช้ชีวิตเรียบง่าย เป็นคนเก็บออมมากกว่าใช้จ่าย
เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X)	พ.ศ. 2508- 2523	39 - 54 ปี	ชอบความเป็นอิสระ สนใจในเทคโนโลยีปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีและมีความคิดสร้างสรรค์แหวกกรอบให้ความสำคัญกับการพัฒนา ทักษะความรู้ และความสามารถในการทำงานไปพร้อมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ครอบครัวและสังคมของตน
เจนเนอเรชันวาย (Generation Y)	พ.ศ. 2524- 2543	19 - 38 ปี	เป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับ ชอบความท้าทายและอยากรู้ อยากเห็น มักมีเงื่อนไขในการทำงานเสมอทำงานเพื่อวันนี้ไม่มีการวางแผนระยะยาวให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่าการท่องจำและมีความสามารถในการทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน

ที่มา: เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2552)

### 3. แนวคิดทฤษฎีความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นกระบวนการประเมินเพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นจริงแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาหาแนวทางในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็นนั้น นำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่เกิดการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรต่อไป

#### 3.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการวิจัยมีประโยชน์อย่างมากในการทำให้มีการวางแผนมีทิศทางเป็นไปได้ และมีโอกาสเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหวัง นอกจากนี้ยังใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงาน ทำให้นักประเมินสามารถวางแผนการปฏิบัติภายใต้ทางเลือกที่เหมาะสม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อระบุช่องว่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับที่ปรารถนาจะให้เกิดผล การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ทราบว่ามีความต้องการใดที่สำคัญที่สุด (Kaufman *et al.*, 1993 อ้างใน ปนัดดา ชัยพระคุณ, 2555)

การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงจากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550 อ้างใน ปนัดดา ชัยพระคุณ, 2555)

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการในการประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงที่เป็นอยู่กับสภาพที่คาดหวัง แล้วนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนแก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่อไป

#### 3.2 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) กล่าวว่าในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นกระบวนการวิจัยโดยทั่วไปควรประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่จำแนกออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is)

3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1. และข้อ 2 และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น

4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

### 3.3 วิธีการประเมินความต้องการจำเป็น

วิธีการประเมินความต้องการจำเป็น (คมสัน วงษ์รักษา, 2540 อ้างถึง ปันตดา ชัยพระคุณ, 2555)

1. เตรียมข้อราชการที่เป็นความต้องการจำเป็นทั้งหมดจากเอกสารอ้างอิงที่มีผู้รวบรวมไว้อย่างน่าเชื่อถือรวมถึงการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ชำนาญหรือปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นประจำเพื่อนำมาจัด เป็นแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับที่มีการตอบสนองสภาพ ได้แก่ สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) และสภาพที่พึงประสงค์ (I)

3. แจกแบบสอบถามให้ผู้ประเมิน (กลุ่มตัวอย่าง)

4. ผู้ดำเนินการนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของแต่ละข้อแล้วนำมาเรียงลำดับ

#### การหาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

จัดลำดับความสำคัญของข้อมูลจากการประเมินความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยแบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Needs Index:  $PNI_{Modified}$  ซึ่งปรับปรุงโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช. 2550) โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = \frac{(I-D)}{D}$$

เมื่อ  $PNI_{Modified}$  หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

สรุปได้ว่า การประเมินตามความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือในการวางแผนให้กิจกรรมบรรลุตามเป้าหมายที่ทำได้ทั้งก่อนและหลังสิ้นสุดโครงการ นอกจากนี้การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเทคนิคที่ช่วยในการสำรวจความต้องการหรือปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ซึ่งนอกจากจะสะท้อนปัญหาที่จะต้องแก้ไขแล้ว ยังสามารถนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายที่เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อีกด้วย

#### 4. แนวคิดทฤษฎีความต้องการ

##### 4.1 แนวคิดความต้องการความไม่ต้องการ

เกรียงศักดิ์ ปรีชา (2553) นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการความไม่ต้องการของมนุษย์ไว้หลายประเด็น ผู้วิจัยเห็นว่าเนื้อหาที่ปรากฏเป็นความรู้ที่มีประโยชน์และเกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ในอีกแง่มุมหนึ่ง จึงนำมาเสนอไว้เป็นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

Novabizz (online) เสนอว่าความสุขไม่ได้ขึ้นอยู่กับความต้องการและความไม่ต้องการแท้จริงแล้ว ความต้องการนั้นมีอำนาจบั่นทอนความสุข และความไม่ต้องการนั้นมีพลังปิดกั้นความสุข ขณะที่ต้องการหรือไม่ต้องการสิ่งใด ความสุขจะหลบไปชั่วขณะไม่ปรากฏที่ใจ หากไม่รีบคลี่คลายสู่ภาวะอันควรความสุขอาจหายไปเลย ดังนั้นหากมีความต้องการ หรือความไม่ต้องการ ต้องรีบบริหารใจโดยด่วน ความต้องการของมนุษย์มีหลายชั้น คือ

1. ความต้องการที่จินตนาการผสมแต่งต่อ
2. ความต้องการที่ตลาดโน้มน้าว
3. ความต้องการที่สังคมยึดเยียดให้
4. ความต้องการที่ตนปรารถนา
5. ความต้องการตามธรรมชาติ

ความต้องการเหล่านี้ทุกชั้นสามารถแตกตัวได้ไม่รู้จักจบ ความต้องการของมนุษย์และสังคมมนุษย์เพิ่มขึ้นทุกปี ทุกยุค ไม่เคยลดลง มีแต่เพิ่มขึ้น ความต้องการจึงมีธรรมชาติขยายพันธุ์ไม่สิ้นสุด การวิ่งตามความต้องการจึงไม่เคยจบหรือสำเร็จบริบูรณ์ ชีวิตที่โลดแล่นตามความต้องการจึงเป็นชีวิตที่ลอยละล่องอยู่บนคลื่นแห่งปรารถนาที่ไม่มีวันจบสิ้น การถลันรองความต้องการแท้จริงแล้ว ในบรรดาความต้องการทั้งหมดที่เกิดขึ้นต่อเนื่องทุกวันนั้นมีเพียงไม่กี่ความต้องการที่มีคุณสมบัติควรค่าแก่การพิจารณาปฏิบัติตามความต้องการที่ควรดำเนินตามคือ

1. ความต้องการที่ยังคุณค่าให้เกิดแก่ตนเองและคนอื่นจริง
2. ความต้องการที่ยังประโยชน์ทั้งปัจจุบันและอนาคต
3. ความต้องการที่ไม่นำผลร้ายใด ๆ ต่อเนื่องตามมาแม้หากมีอยู่ ก็อยู่ในวิสัยที่ควบคุมได้
4. ความต้องการที่มีความเป็นไปได้จริง
5. ความต้องการที่เหมาะสมกับกาลเวลาและสถานการณ์
6. ความต้องการที่ไม่ทำให้สูญเสียความสุขปัจจุบันและความสุขในอนาคต

เมื่อมีความต้องการใด ให้ใช้มาตรเหล่านี้ไปถ่วงถ่วง จะพบว่าในบรรดาความต้องการทั้งหมดที่ปรากฏต่อชีวิต และที่สังคมยึดเยียดให้ มีให้ถึง 5 เปอร์เซนต์ที่ควรดำเนินการ คนที่จะประสบความสำเร็จสุขได้ต้องไม่วิ่งตามความต้องการสะเปะสะปะ ไม่ว่าจะเป็ของตน หรือของคนอื่น แต่ต้องถ่วงถ่วงพิจารณาความต้องการที่ติจจริง คุ่มค่าจริงอย่างแม่นยำ ไม่ก๊ออย่าง แล้วทุ่มเททำจริง ๆ จัง ๆ ก็จะสามารถสำเร็จได้ ส่วนคนที่ปรนเปรอความต้องการอันไม่รู้จบทั้งของตนหรือของคนอื่น คือข้าพาสผู้วิ่งตามกระแสอารมณ์และปรารถนา ที่ในที่สุดก็ไม่รู้ว่าพาไปไหนกัน เพราะมนุษย์เกือบทั้งโลกรวิ่งตามความต้องการกันอย่างไม่ได้ประเมินผลสุดท้าย ณ ปลายทางเลย

ดังนั้น อยากรมีความสุข อย่าวิ่งตามความต้องการอันไม่รู้จบ ไม่ว่าจะของตนหรือของคนอื่น แต่จงถ่วงถ่วงเลือกเฟ้นให้แม่นยำ ๆ และทำให้เหมาะ ๆ ก็จักสำเร็จได้จริง

ความไม่ต้องการในขณะที่ความต้องการนำไปสู่ความเพ้อเจ้อและไม่คุ้มค่า ความไม่ต้องการก็นำไปสู่ความคับแคบและไร้ค่า ได้เช่นกัน ความไม่ต้องการเกิดจากหลายสาเหตุ ได้แก่

1. ปัญญาเห็นความไม่คุ้มค่า จึงไม่ต้องการ
2. ชี้เกียจ จึงไม่ต้องการ
3. กลัว จึงไม่ต้องการ
4. เคยเสียใจ จึงไม่ต้องการ
5. ถูกเสียมสอนผิด ๆ หรือได้ข้อมูลผิด ๆ จึงไม่ต้องการ
6. ถูกตีกรอบปิดกั้นห้ามปรามจึงไม่ต้องการ

จะเห็นได้ว่า เหตุแห่งความไม่ต้องการหลายประการที่เดียว ที่เป็นกิเลสหรืออวิชามีเพียงความไม่ต้องการจากเหตุแห่งปัญญา ประเมินผลแจ้งชัด ในความคุ้มค่าตลอดสายแล้วเท่านั้นที่ควรนำมาพิจารณา

ดังนั้น เมื่อมีความไม่ต้องการเกิดขึ้น จงวิเคราะห์เสียก่อนว่า ความไม่ต้องการนี้มาจากสาเหตุใด หากเป็นความไม่ต้องการจากกิเลสหรืออวิชา ก็จงขจัดความไม่ต้องการนั้นออกไป เพราะไม่เช่นนั้น ความไม่ต้องการเหล่านั้นจะบีบชีวิตจิตใจให้คับแคบ จนอาจต้องชุกรู้อย่างขลาดกลัวในที่สุด

เมื่อชีวิตลอยคออยู่กลางสมุทรแห่งโลกที่ปรุงแต่งความต้องการตลอดเวลา อยู่ ๆ จะบอกว่าฉันไม่ต้องการอะไรเลยก็จะจมน้ำตายเสียก่อน คือถูกความจำเป็นบีบรัด และระบบรอบด้านท่วมทับเอาได้ ดังนั้นอย่างน้อยที่สุดก็ต้องมีความต้องการที่จะออกจากระบบทั้งหลายที่เห็นว่าไร้สาระต้องการอย่างกลาง ก็พึงต้องการสรรหาสาระเพื่อพัฒนาชีวิตจิตใจให้สูงยิ่งๆขึ้นไป หากต้องการอย่างมากก็ต้องการบริหาร คุณค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดที่เป็นไปได้ตามกำลัง เพราะต้องการจึงมีการใคร่ครวญหาทางเพราะ ปัญหาใคร่ครวญจึงเกิดความรู้ เพราะความรู้จึงเกิดการตกลงใจ เพราะการตัดสินใจจึงเกิดการกระทำ เพราะการกระทำจึงเกิดการพัฒนา เพราะการพัฒนาจึงเกิดความสำเร็จ เพราะความสำเร็จจึงมีสิทธิ์เสวย ผลอันคือประโยชน์สุขที่ยิ่ง

ความต้องการที่แม่นยำและชอบธรรมจึงคือ ปฐมบทแห่งความสำเร็จทั้งหลายในโลก ดังนั้น อย่าปิดประตูชีวิตไว้ในกรงแห่งความไม่ต้องการตลอดไป ชีวิตจะเฉาตาย

ด้วยเหตุนี้อย่าขังตนไว้ในคุกความไม่ต้องการทั้งของตนและของใครๆโดยไม่ได้พิจารณา จะติดกับดักวิภวตัณหา กระนั้นการพลัดเข้าไปสู่กระแสความต้องการไม่รู้จบก็จะหลุดเข้าสู่ทะเลแห่งภวตัณหาอันเสี่ยงภัย เหนื่อยยาก และไม่คุ้มค่า ลองประเมินเข้าไปในชีวิตจริงดู การมีในสิ่งที่ไม่ควรมีล้วนนำมาซึ่งความเหนื่อยยาก เดือดร้อน ทุกข์ระทม และการไม่มีในสิ่งที่มีก็นำมาซึ่งความอึดอัด ผิดเคือง แห่งแล้งทุกข์ระทวย ด้วยเหตุนี้การทำในสิ่งที่ไม่ควรทำจึงเป็นความผิด และการไม่ทำในสิ่งที่ควรทำจึงเป็นความพลาดหากไม่ยอมให้ชีวิตผิดพลาด ต้องถ่วงรอนความต้องการให้ดี จนเหลือแต่ความต้องการที่น้อย ๆ และแม่นยำ ๆ หากไม่จะเป็นชีวิตดักแด่ เริ่มต้นใหม่ไม่รู้จบกับความต้องการที่ไม่รู้สิ้น และอย่าเหวี่ยงจนตกขอบไปติดคุกตามความไม่ต้องการเพราะจะทำให้ชีวิตดักดาน ไม่พัฒนา เพราะเมื่อความไม่ต้องการครอบงำแล้ว อะไรที่ควรคิดก็จะไม่คิด อะไรที่ควรทำก็จะไม่ทำ อะไรที่ต้องการเพียรก็จะไม่เพียร ก็จะสูญพันธุ์ไปแบบไดโนเสาร์อย่างไร้ค่า ภาวะที่ดีที่สุดคือ ปลดปล่อยจิตใจให้เป็นอิสระทั้งจากความต้องการและความไม่ต้องการก่อน เมื่อใจเป็นอิสระแล้ว ปัญญาจะกว้างใหญ่มาก แล้วใช้ปัญญาไร้ขอบเขตกอปรจิตใจอิสระนั้น วินิจฉัยโอกาสและข้อจำกัด รวมทั้งผลต่อเนืองรอบด้านอย่างตรงไปตรงมา เมื่อเห็นชัดแจ่มดีแล้ว จึงตัดสินใจอย่างแม่นยำจำไว้ว่า คนประสบความสำเร็จ ไม่ใช่คนทำมากหรือทำน้อย แต่คือคนที่ทำพอดี ๆ อย่างแม่นยำเท่านั้น

จากบทความความต้องการ/ความไม่ต้องการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการ/ความไม่ต้องการที่พอดี มีการใช้ปัญญาไตร่ตรอง ใคร่ครวญ และฝึกฝนจิตจนกระทั่งสามารถรักษาจิตใจให้รับรู้ได้ถึงความต้องการ/ความไม่ต้องการอย่างมีความพอดี มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันตนเองโดยประกอบด้วยความรู้ และคุณธรรม นั่นก็จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตที่สุข สงบ พบความสำเร็จ

## 4.2 ทฤษฎีความต้องการ

ความต้องการของมนุษย์เป็นเครื่องกระตุ้นและแรงผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในอันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบนพื้นฐานความเชื่อหรือสมมติฐานว่า มนุษย์มีความต้องการ และพฤติกรรมของมนุษย์จากความต้องการทางจิตวิทยาที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปมีดังนี้

French and Bell (1961 อ้างถึงใน สริญญาแพทย์พิทักษ์, 2553) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ และมีความหวังในการใช้เหตุผลของตนเอง และใช้ความพยายามปฏิบัติงานในองค์การให้ดีที่สุด

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้ให้ความหมายของความ ต้องการ หมายถึง สภาวะที่บุคคลขาดความสมดุล ขาดบางสิ่งบางอย่าง และต้องการได้รับสิ่งนั้น เช่น ขาดอาหารทำให้รู้สึกหิวก็ต้องการอาหารรับประทาน เกิดความรู้สึกเหนื่อยเพลีย เนื่องจากพักผ่อนไม่เพียงพอ ก็ ต้องการพักผ่อน ไม่มีเงิน ก็ ต้องการเงินสำหรับการใช้จ่าย ไม่ได้ รับการยอมรับ ไม่ได้รับการยกย่อง ไม่มีชื่อเสียง ไม่มีเกียรติยศก็ต้องการการยอมรับ การยกย่อง ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการเกียรติยศ เป็นต้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้อาจสรุปได้ว่าเป็น ความต้องการทั้งทางร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจ

ศรีชล ฉายาพงษ์ (2553) ให้ความหมายของความ ต้องการว่า ความต้องการของคน ที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลาซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ และเมื่อมนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ ทำให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของตน ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความเจริญก้าวหน้า มนุษย์ย่อมต้องปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ ทำให้ตนเองมีศักยภาพ สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มณฑิรา สุวรรณมณีรัตน์ (2553) กล่าวว่าความต้องการคือ ความต้องการอยากได้ หรือประสงค์จะได้ และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ

วิจิตร อวากุล (2540 อ้างถึงใน เทียมรัตน์คงทนดี, 2554) ได้กล่าวว่า ความต้องการ (Need) เป็นความต้องการของมนุษย์ หมายถึง สภาวะที่บุคคลยังไม่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความต้องการที่จะมี หรือให้ ได้มาซึ่งสิ่งเหล่านั้น ซึ่งมีความต้องการจำเป็นที่เป็นพื้นฐานแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการทางด้านสังคม การที่บุคคลชวนชวนายให้ ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนยังขาดอยู่จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในตนเองอย่างไม่หยุดยั้งด้วยการเรียนรู้ศึกษาจากวิชาการประสบการณ์ จนกว่าจะได้รับสิ่งที่ตนปรารถนาตามความต้องการ

วรารภรณ์ ตระกูลสฤณี (2547 อ้างถึงใน รัชนิรัตน์นะ, 2550) ได้ให้ความเห็นว่าความต้องการจำเป็น (Need) เป็นสิ่งที่ชีวิตจะขาดเสียมิได้ และผลจากการศึกษาหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าทุกกิจการ ทำทาง

หรืออาการที่มนุษย์แสดงออกมาในรูปพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นมาจากแรงผลักดันของความจำเป็นสำคัญ ทั้งนี้ความต้องการอาจเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาภายหลัง และจากสิ่งที่เกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องเรียนรู้ที่เป็นความต้องการทางชีววิทยาทั้งที่เป็นสิ่งที่แสดงออกมาให้เห็นได้ และสิ่งที่ซ่อนอยู่ใน

สรุปได้ว่าความต้องการ หมายถึงการที่มนุษย์มีความปรารถนาอยากได้อะไรบางอย่างเป็นในบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งบุคคลจะมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกันแม้จะมีสถานะหรือปัจจัย ส่วนบุคคลที่เหมือนกันก็ตาม การให้หรือการสนองความต้องการจึงควรให้ในสิ่งที่ผู้รับต้องการจริง ๆ ซึ่งถ้าได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะเกิดความสุขความพึงพอใจ ลักษณะของความต้องการของบุคคล นักปราชญ์ได้ทำการศึกษามาเป็นเวลานานถึงเรื่องของความต้องการของบุคคล โดยพยายามที่จะทำความเข้าใจว่าทำไมคนจึงประพฤติปฏิบัติเช่นนี้ แนวคิดที่อธิบายถึงความต้องการของบุคคล ได้แก่ พวก Hedonism ซึ่งมีความเห็นว่ามนุษย์หลีกเลี่ยงความเจ็บปวดและแสวงหา ความสุขสบาย (Avoid pain and seek pleasure) จากการสังเกตจากสิ่งที่คนนั้นเลือกการกระทำหรือหลีกเลี่ยงการกระทำซึ่งแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ความเจ็บปวดสำหรับคนหนึ่งอาจเป็นความสุข สบายของอีกคนหนึ่งก็ได้ เช่น นักมวยพอใจการชกต่อยซึ่งเรามองว่านั่นเป็นความเจ็บปวด ความต้องการของมนุษย์ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต วุฒิภาวะไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างไร เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางด้านร่างกายของเราเป็นสำคัญเป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกาย ถูกกระตุ้นทำให้เกิดความรู้สึก กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาที่จะต้องสนองต่อสิ่งเร้า เกิดขึ้นจากสภาวะ ทางอารมณ์ สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอก ได้แก่

1.1 ความต้องการอาหาร ความหิวทำให้คนเราต้องกินอาหาร เพื่อหล่อเลี้ยงชีวิตอาหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต

1.2 ความต้องการน้ำเมื่อร่างกายของคนเราขาดน้ำ ทำให้เรารู้สึกว่าลำคอแห้งและปากแห้ง ปากเกิดความต้องการที่จะได้น้ำมาดื่ม เพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย ร่างกายของเรา มักจะมีน้ำเสีย เนื่องจากอากาศร้อน การออกกำลังกาย การทำงานหนัก ทำให้เหงื่อออกจากร่างกาย

1.3 ความต้องการทางเพศความต้องการด้านนี้เริ่มขึ้นเมื่อคนเราอย่างเข้าสู่วัยรุ่นและเป็นผู้ใหญ่ การแสดงถึงความต้องการทางเพศขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจ รสนิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณี เป็นต้น

1.4 ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม คนเราจะดำรงชีวิตอยู่ได้ต้องอาศัยความสมดุล ทางร่างกายอุณหภูมิที่ไม่ต่ำเกินไปและสูงเกินไปพอร่างกายจะทนได้



1.5 ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัย ความเจ็บ ไข้ได้ป่วยของร่างกาย ทำให้ร่างกายพยายามสร้างภูมิคุ้มกันขึ้น เมื่อมีคนมาทำร้ายคนเราจะหลีกเลี่ยงหรือต่อสู้ป้องกันตัว

1.6 ความต้องการในการพักผ่อนนอนหลับ เมื่อร่างกายเกิดความเหน็ดเหนื่อย เนื่องจากใช้พลังงานออกแรงในการทำงาน เกิดความเหนื่อยล้าจากความอ่อนเพลียของร่างกายเราจึงต้องการนอนหลับและพักผ่อน เพื่อจะผ่อนคลายให้ร่างกายได้มีโอกาสสะสมพลังงานใหม่และ ซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอ

1.7 ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ที่มีก๊าซออกซิเจนสำหรับการหายใจ เราอาจจะอดข้าว อดน้ำได้หลายชั่วโมง แต่กลิ่นลมหายใจได้ไม่นาน

1.8 ความต้องการขับถ่าย เป็นการขับของเสียออกจากร่างกายซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น เช่นเดียวกับอาหารและน้ำ เพราะของเสียเหล่านี้เป็นพิษต่อร่างกายทำให้เราอึดอัดไม่สบาย บางครั้งอาจ ทำให้เสียชีวิตได้

2. ความต้องการทางด้านจิตใจและสังคม (Psychological and social needs) ตามความต้องการทางด้านนี้ค่อนข้างจะสลับซับซ้อนและเกิดขึ้นจากของสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้ ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ความต้องการทางจิตใจและสังคมนี้ยังแตกต่างกันออกไป ด้วยลักษณะสำคัญของความต้องการทางจิตใจและสังคมมีดังนี้

2.1 ความต้องการทางจิตใจและสังคมที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรม และกลายเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคน สิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม

2.2 ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ เราต้องมี ประสบการณ์และการเรียนรู้มาก่อน จึงจะเข้าใจและเลือกกระทำได้บางที่เราต้องการศึกษาว่าจะเริ่มต้นอย่างไรและควรจะทำอย่างไรต่อไป

2.3 ความต้องการนี้เปลี่ยนแปลงได้ แม้ในตัวคนเดียว

2.4 ความต้องการนี้จะมามีมากขึ้น เมื่ออยู่รวมกลุ่มมากกว่าคนเดียว

2.5 ความต้องการนี้เป็นพฤติกรรมปกปิดมากกว่าเปิดเผย ซึ่งจะแสดงออกเมื่อมีสิ่งเร้า

2.6 ความต้องการที่มองไม่เห็นเป็นนามธรรมมากกว่ารูปธรรม

2.7 ความต้องการทางจิตใจและสังคมมีอิทธิพลที่จะผลักดันให้คนเราทำอะไรก็ได้ บางครั้งปราศจากเหตุผลและคุณธรรม (ปริยาพร วงศ์บุตรโรจน์ 2535 อ้างถึงใน ปัญญาภรณ์ เอี่ยมละออ 2547)

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs theory) ของ Abraham Maslow

Maslow (1954 อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2550) หลักของทฤษฎีนี้ มีว่าความต้องการของมนุษย์สามารถจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 ขั้น ตามลำดับความสำคัญมาก่อนมาหลังได้ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) ได้แก่อาหาร น้ำดื่ม ความต้องการที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ และความต้องการอื่น ๆ ของร่างกาย

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความต้องการความมั่นคง และการป้องกันภัยอันตรายจากสิ่งรอบตัวและจากการทำร้ายจิตใจ เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ ต่อพนักงาน ทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม (Social needs) ได้แก่ ความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับและมิตรภาพ เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการงานแล้ว คนเราต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องจากสังคม (Esteem needs) ได้แก่ การเคารพนับถือตัวเอง การเป็นตัวของตัวเองและการประสบความสำเร็จ การมีฐานะในวงสังคม การได้รับการยอมรับจากคนอื่นและการได้รับความสนใจจากคนอื่น เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ มีความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะประจักษ์ตน (Self-actualization needs) ได้แก่ แรงผลักดันที่ทำให้ คนสามารถเป็นในสิ่งที่ตนเป็นได้ดีที่สุด ซึ่งรวมถึงการเจริญเติบโต การได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่และความสมปรารถนา เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้น

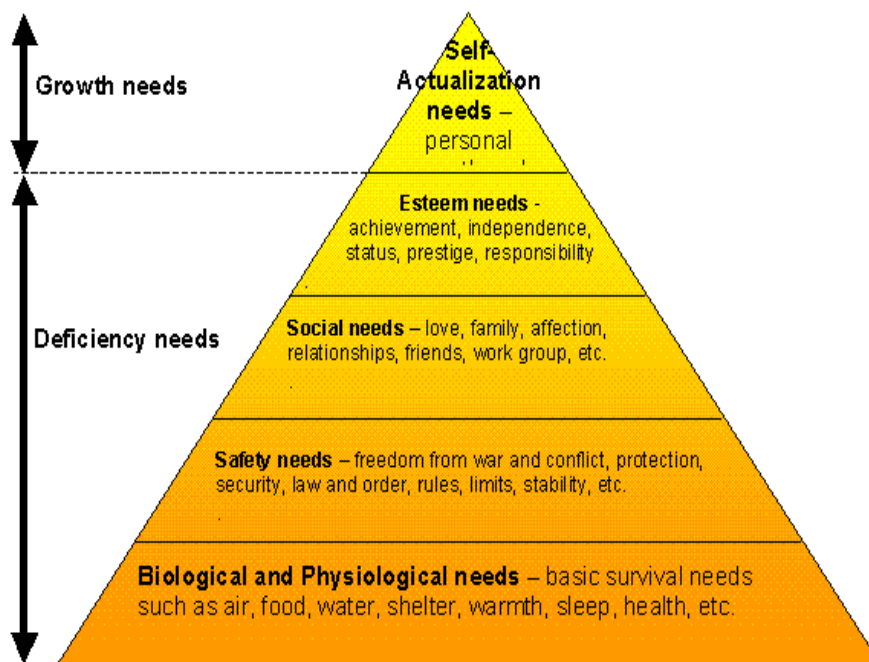
Maslow (1954) แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็น ความต้องการก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง (growth needs)

ได้แก่ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบ จากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง

ตามทฤษฎีของ Maslow (1954) ความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขของใจบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลวิจัย ในเวลาต่อมา ไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของ Maslow (1954) แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขาเป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน ในการอธิบายองค์ประกอบของ แรงจูงใจ ซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลังๆ

ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่าง ๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเฝ้าหาความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะเฝ้าหาความปลอดภัยด้วยกันทั้งสิ้น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก "ปลอดภัย" ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่นๆ จะเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงกับสิ่งต่างๆ เหล่านี้ สงคราม อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคม และเหตุการณ์อื่นๆ ที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้

Maslow (1954) ได้ให้ความคิดต่อไปว่าอาการโรคประสาทในผู้ใหญ่ โดยเฉพาะโรคประสาทชนิดย้ำคิด-ย้ำทำ (obsessive-compulsive neurotic) เป็นลักษณะเด่นชัดของการค้นหาความรู้สึกปลอดภัย ผู้ป่วยโรคประสาทจะแสดงพฤติกรรมว่าเขากำลังประสบเหตุการณ์ที่ร้ายกาจและกำลังมีอันตรายต่าง ๆ เขาจึงต้องการมีใครสักคนที่ปกป้องคุ้มครองเขาและเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งซึ่งเขาสามารถจะพึ่งพาอาศัยได้



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีความต้องการของMaslow (1954) (Maslow's hierarchy of needs)

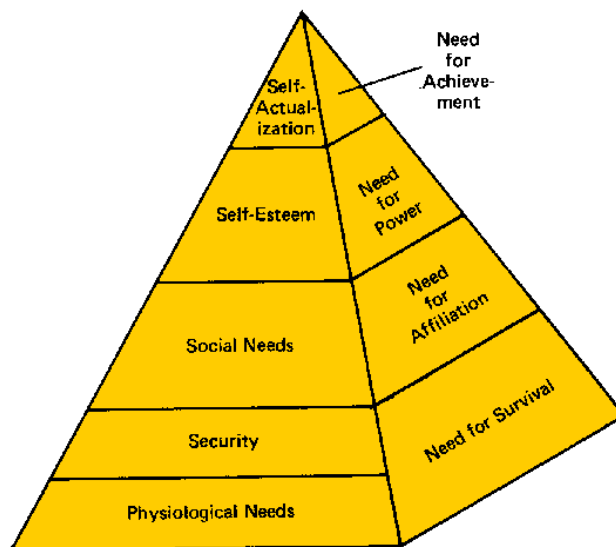
ที่มา: เกรียงศักดิ์ ปรีชา (2553)

ทฤษฎีความต้องการสามประการ (Three-needs theory) เสนอโดย David McClelland (1961 อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2550) นักวิชาการท่านนี้มีความคิดว่ในที่ทำงานนั้นมีแรงจูงใจหรือความต้องการอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง พลังผลักดันที่ต้องการแสดงออกถึงความดีเด่น ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จได้ดีกว่าคนอื่นหรือดีกว่ามาตรฐานทั่วไป ความมุ่งมั่นพยายามต่อสู้ฝ่าฟันเพื่อความสำเร็จ คนที่มีความต้องการแบบนี้เป็นคนที่ยืดหยุ่นจะทำอะไรให้ได้ดีกว่าคนอื่น เป็นคนที่ถือว่างานเป็นเรื่องที่ท้าทาย และเป็นคนที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อการทำงานของตน

2. ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Power) หมายถึงความต้องการที่จะมีอิทธิพลและเข้าไปควบคุมกำกับคนอื่นให้กระทำตามที่ตนต้องการ คนพวกนี้ชอบทำตัวเป็นคนคุมเกม ชอบมีอำนาจ ชอบศักดิ์ศรีมากกว่าที่จะให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ดี และชอบทำงานในลักษณะที่แข่งขันกับคนอื่น

3. ความต้องการที่จะผูกพัน (Affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะให้คนอื่นชอบ และเป็นมิตรด้วย คนพวกนี้ต้องการบรรยากาศการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจและร่วมมือกันทำงาน



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)

ที่มา: นุชลี อุปภัย, 2558

ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence-relatedness-growth theory) พัฒนาโดย Clayton P. Alderfer (1969) ซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) Alderfer (1969) แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

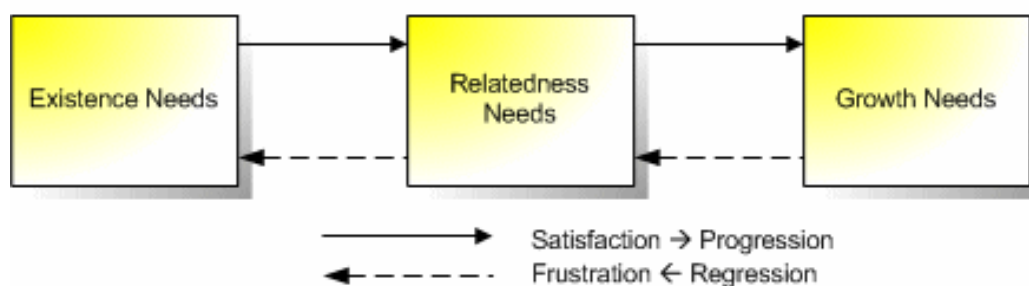
1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs) เป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำสุดที่ต้องการการตอบสนองทางกาย เช่น ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วยการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เช่น เงินโบนัส สวัสดิการอื่น ๆ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน เช่น มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่อยู่แวดล้อม ในการทำงานผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก ด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานเพื่อให้สถานภาพ เป็นที่ยอมรับทางสังคม

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุน ให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานในระดับสูงขึ้น อันจะเป็นโอกาสในการก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จของพนักงาน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีความหลากหลาย โดยขึ้นอยู่กับ พื้นฐานของความต้องการแต่ละบุคคล ดังนั้นมนุษย์จึงพยายามที่จะหาวิธีที่จะตอบสนอง ความต้องการของตนเองให้ได้ ซึ่งความต้องการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นดีขึ้นไปนั้น จะเห็นได้ว่าบุคคล จึงแสวงหาเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง ในลำดับขั้นที่ 4-5 ของ Maslow (1954) คือความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องจากสังคม และความต้องการที่จะประจักษ์ตน

### Clayton Alderfer's ERG Theory



ภาพที่ 2.3 ความต้องการเชิงลำดับขั้นประยุกต์ของ Alderfer

ที่มา: Alderfer (1969)

ทฤษฎี ERG ยังอธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจ ในความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วย ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

## 5. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2563) มีรายละเอียด ดังนี้

### 5.1 ความเป็นมาของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นการปรับปรุงครุสภา ตามพระราชบัญญัติครูปีพุทธศักราช 2488 จากเดิมแบ่งเป็น 2 องค์กร คือ 1) สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ชื่อเดิมว่า “ครุสภา” ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพพัฒนาวิชาชีพและ 2) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคลเช่นเดียวกันโดยอยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2546 โดยใช้ชื่อว่า “สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel)” โดยใช้ชื่อย่อว่า “สำนักงานคณะกรรมการ สกสค.” ซึ่งคำว่า สกสค. นั้นย่อมาจาก “ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา” และจะถูกเรียกแตกต่างกันไปตามภูมิภาคของการบริหาร ได้แก่

1.1 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนกลางเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด หมายถึง สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละจังหวัดทั่วประเทศ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาบริหารและดำเนินงานภายใต้ปณิธานขององค์กร “โปร่งใส ทันสมัย ใส่ใจบริการ” มาโดยตลอดระยะเวลาของการเป็นองค์กรแห่งการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพเพื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาและเพื่อครอบคลุมภารกิจขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 5.2 การดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในการดำเนินงาน (สำนักงานคณะกรรมการ สกสค.) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบตามที่คณะกรรมการ สกสค. มอบหมายและมีข้อบังคับคณะกรรมการ สกสค. ว่าด้วยการบริหารสำนักงาน พ.ศ. 2562 โดยมีการแบ่งส่วนงาน ดังนี้

1. หน่วยตรวจสอบภายใน
2. สำนักอำนวยการ
3. สำนักทรัพยากรบุคคล
4. สำนักการคลัง
5. สำนักนิติการ
6. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
7. สำนักสวัสดิการ
8. สำนักพิทักษ์สวัสดิภาพครู
9. สำนัก ช.พ.ค. - ช.พ.ส.
10. สำนักบริหารทรัพย์สิน
11. โรงพยาบาลครู
12. สำนักงาน สกสค. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร
13. องค์การค้ำของ สกสค.



## 1. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1.1 กำหนดเป้าหมาย ทิศทาง ภารกิจงานตรวจสอบภายในให้สอดคล้องกับนโยบายของ คณะกรรมการ

1.2 กำหนดกฎบัตรการตรวจสอบภายในเป็นลายลักษณ์อักษร

1.3 จัดให้มีการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน

1.4 ปฏิบัติงานตรวจสอบ ให้เป็นไปตามมาตรฐาน คู่มือ และแนวปฏิบัติการตรวจสอบภายใน ของกรมบัญชีกลาง กรณีที่ไม่ได้กำหนดไว้ให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานสากล

1.5 ติดตามผลการตรวจสอบ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.6 ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.7 เสนอรายงานผลการตรวจสอบต่อเลขาธิการและประธานกรรมการ

1.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับ

มอบหมาย

## 2. สำนักอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

2.1 ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป

2.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการของผู้บริหารระดับสูง

2.3 จัดระบบการอำนวยการ และการประสานงานของผู้บริหารระดับสูง ส่งเสริมสนับสนุน และประสานการดำเนินการ แนะนำ ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาสำนักงาน สกสศ. จังหวัด

2.4 ดำเนินการเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2.5 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจและหน้าที่ของสำนักงาน

2.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเทศสัมพันธ์ และประสานกับส่วนงานภายในและภายนอก ที่เกี่ยวข้อง

2.7 ควบคุม ดูแล และบำรุงรักษายานพาหนะ

2.8 การดำเนินการในงานที่มีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งของสำนักงาน

2.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับ

มอบหมาย

### 3. สำนักทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะนโยบายดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อสำนักงาน
- 3.2 ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงาน
- 3.3 จัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากร จัดทำแผนกำลังคน จัดทำทะเบียนประวัติและฐานข้อมูลพนักงานเจ้าหน้าที่
- 3.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาพนักงานเจ้าหน้าที่ และการออกจากงานของพนักงานเจ้าหน้าที่
- 3.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์เกื้อกูล และสวัสดิการของพนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
- 3.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

### 4. สำนักการคลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 4.1 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุ และการบริหารสินทรัพย์ของสำนักงานที่มีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนงานอื่น
- 4.2 ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเบิกจ่าย รวมทั้งการควบคุมการเบิกจ่ายในภาพรวมของสำนักงาน
- 4.3 เป็นเครือข่ายข้อมูลทางการเงิน การบัญชี การพัสดุ และการประสานแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างส่วนงานภายใน
- 4.4 ให้คำปรึกษาหารือ และแนะนำด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุ
- 4.5 ควบคุม ดูแล และบำรุงรักษาอาคารสถานที่
- 4.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือมูลนิธิที่สำนักสวัสดิการให้ความร่วมมือตามข้อ 13 (4) หรือที่ได้รับมอบหมาย

## 5. สำนักนิติการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

5.1 ศึกษา วิเคราะห์กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจและหน้าที่ของสำนักงาน รวมทั้งให้คำปรึกษาด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นในสำนักงาน

5.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับกฎหมาย นิติกรรมและสัญญา ความรับผิดชอบในทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง ความรับผิดชอบทางละเมิดของพนักงานเจ้าหน้าที่ และงานคดีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจและหน้าที่ของสำนักงาน

5.3 ดำเนินงานเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์และการร้องเรียน

5.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

## 6. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

6.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัย และประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเกี่ยวกับสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงาน

6.2 ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และผลสัมฤทธิ์ของสำนักงาน

6.3 จัดทำแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณประจำปีของสำนักงาน

6.4 ดำเนินการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน รวมทั้งการประเมินองค์กรในภาพรวม

6.5 ประสาน สนับสนุน และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแผนและงบประมาณ และการดำเนินงานตามแผนและงบประมาณของส่วนงาน

6.6 พัฒนาระบบและสารสนเทศเพื่อการจัดทำงบประมาณกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6.7 จัดทำรายงานประจำปีของสำนักงานเสนอคณะกรรมการ

6.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

## 7. สำนักสวัสดิการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

7.1 ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา

7.2 ดำเนินการ ส่งเสริม ความสามัคคี ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา

7.3 ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษา ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

7.4 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความร่วมมือการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจการของกองทุนมูลนิธิ และหน่วยงานอื่นที่มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสำนักงาน

7.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

### **8. สำนักพิทักษ์สวัสดิภาพครู มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้**

8.1 ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริมเกี่ยวกับการจัดสวัสดิภาพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา

8.2 ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริมเกี่ยวกับงานด้านความมั่นคงของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา

8.3 ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริมให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา

8.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

### **9. สำนัก ข.พ.ค.-ช.พ.ส. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้**

9.1 ดำเนินการทั่วไปเกี่ยวกับกิจการ ข.พ.ค. และ ช.พ.ส. ตามกฎหมายเกี่ยวกับการฉาปนกิจสงเคราะห์ภาครัฐ

9.2 จัดทำแผนงบประมาณรายจ่ายและแผนปฏิบัติงานประจำปีของกิจการ ข.พ.ค. และ ช.พ.ส.

9.3 พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการเพื่อใช้ในการบริหารงานและทะเบียนสมาชิก ข.พ.ค. และ ช.พ.ส.

9.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี รวมถึงจัดทำรายงานงบดุล และรายงานผลการดำเนินการ ข.พ.ค. และเสนอคณะกรรมการ ข.พ.ค. รวมทั้งรายงานผลการดำเนินการ ข.พ.ส.และเสนอคณะกรรมการ ข.พ.ส.

9.5 ติดตาม ตรวจสอบ เสนอความเห็น และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกิจการ ข.พ.ค.และ ช.พ.ส.

9.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

## 10. สำนักบริหารทรัพย์สิน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

10.1 บริหารจัดการทรัพย์สิน และสิทธิประโยชน์ของกองทุนเงินสนับสนุนพิเศษและส่งเสริมความมั่นคงตามโครงการสวัสดิการการเงินกู้ ช.พ.ค. และ ช.พ.ส.

10.2 จัดทำแผนการดำเนินงาน แผนการลงทุน และแผนงบประมาณรายรับรายจ่ายประจำปี งบประมาณเสนอคณะกรรมการ

10.3 ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินงานเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูตามนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งประสานงาน และร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

10.4 พัฒนาระบบสารสนเทศเครือข่ายข้อมูลหนี้สินครูร่วมกับส่วนงานภายใน หน่วยงาน และสถาบันการเงินอื่นที่เกี่ยวข้อง

10.5 ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการแก้ไขปัญหาหนี้สินในส่วนของกองทุนเงินสนับสนุนพิเศษและส่งเสริมความมั่นคงตามโครงการสวัสดิการการเงินกู้ ช.พ.ค. และ ช.พ.ส.

10.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

## 11. โรงพยาบาลครู มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

11.1 ดำเนินการด้านการให้บริการด้านสุขภาพ อนามัยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการอื่น พนักงานองค์กรของรัฐ และประชาชนทั่วไป

11.2 ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

11.3 ส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงานตรวจรักษาพยาบาลทางคลินิกเวชกรรม ทันตกรรม เวชศาสตร์ฟื้นฟู และเวชศาสตร์ป้องกัน

11.4 ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ด้านสุขภาพให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

11.5 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นโดยบริการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการ เสริมสร้าง การป้องกัน การรักษาดูแลสุขภาพอนามัยและสภาวะโภชนาการแก่ผู้รับบริการโดยทั่วไป

11.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

เพื่อประโยชน์และความคล่องตัวในการบริหารโรงพยาบาลครู สำนักงานอาจแต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาลครูและคณะกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการใด ๆ ภายในขอบอำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาลครู ก็ได้

## 12. สำนักงาน สกสศ. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

12.1 ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน งานด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น และความมั่นคงของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษาทุกสังกัดในจังหวัด

12.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์เกื้อกูล ตามแผนงาน งบประมาณ ประจำปีของสำนักงาน และนโยบายของคณะกรรมการ

12.3 ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษาทุกสังกัดในจังหวัด

12.4 ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการ ช.พ.ค. และ ช.พ.ส. ของสมาชิกในจังหวัด

12.5 ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือทางด้านกฎหมายและคุ้มครองสิทธิแก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษาทุกสังกัดในจังหวัด และงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน สกสศ. จังหวัด

12.6 ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่กับสำนักงาน สกสศ. จังหวัดอื่น หน่วยงานการศึกษา ส่วนราชการ และหน่วยงานอื่นของรัฐที่เกี่ยวข้อง

12.7 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานตามนโยบายของคณะกรรมการ สำนักงาน และภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน สกสศ. จังหวัด

12.8 ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษา ส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐในเรื่องสื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์การศึกษา และเรื่องอื่นที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา

12.9 รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณต่อเลขาธิการ

12.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 11 ให้หัวหน้าส่วนงาน มีอำนาจหน้าที่บังคับบัญชา พนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในสังกัด รวมทั้งควบคุม ดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานของส่วนงานในสังกัด และหรือตามที่เลขาธิการมอบหมาย

สำหรับหน่วยตรวจสอบภายใน เลขาธิการอาจมอบหมายงานทั่วไปได้เท่าที่ไม่กระทบต่ออำนาจหน้าที่การตรวจสอบภายในตามข้อ 7 ได้

### 13. องค์กรค้าของ สกสค. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

13.1 จัดหาผลประโยชน์ให้แก่สำนักงานเพื่อส่งเสริม และสนับสนุนสวัสดิการและสวัสดิภาพ

13.2 บริการ ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการจัดระบบการศึกษาของชาติในด้านต่าง ๆ

ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินการพิมพ์ หนังสือเรียน และเอกสารทางการศึกษา

(ข) ดำเนินการผลิตอุปกรณ์การศึกษา

(ค) ดำเนินงานกิจการค้าเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดหาเครื่องเขียน แบบเรียน และอุปกรณ์การศึกษา

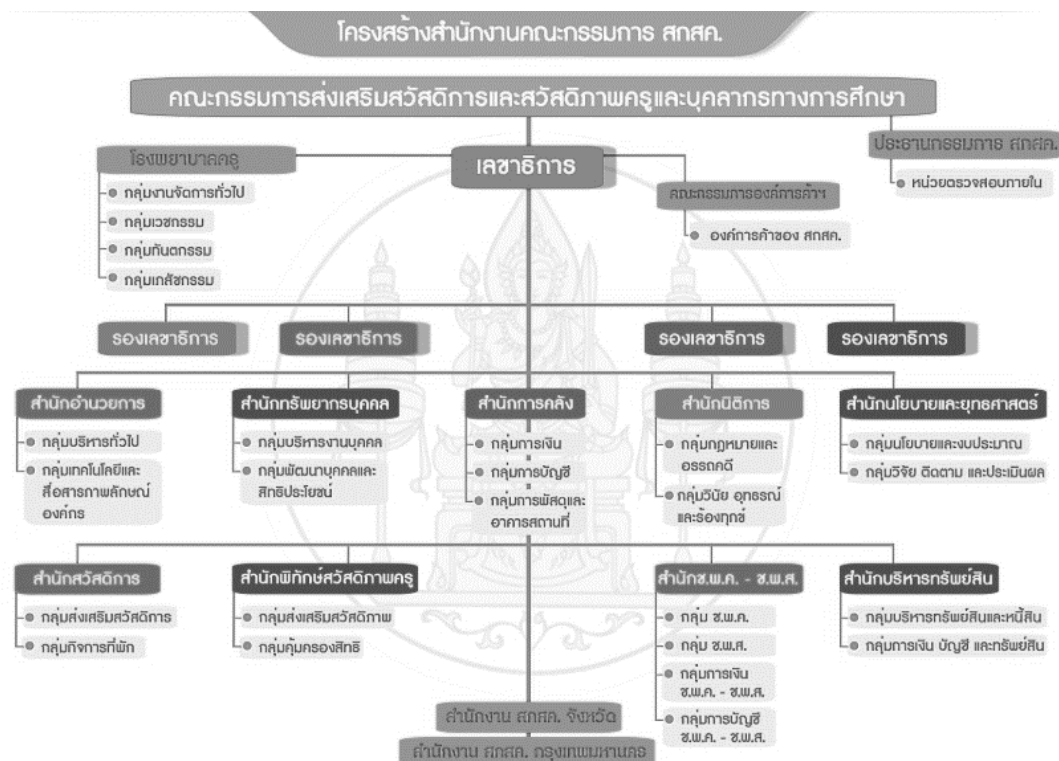
(ง) บริการธุรกิจทางการศึกษา

13.3 ส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

13.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

### 5.3 โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. มีโครงสร้างดังแสดงในภาพที่ 1



### ภาพที่ 2.4 โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (2563)

#### วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

ตามแผนปฏิบัติการราชการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563 – 2565) ได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ดังนี้



### วิสัยทัศน์

ภายในปี 2565 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับบริการสวัสดิการและสวัสดิภาพอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

### พันธกิจ

1. จัดสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ให้บริการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

### ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
2. เพิ่มการจัดสวัสดิภาพให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างหลากหลาย
3. สร้างรูปแบบการให้บริการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทันสมัย
4. เร่งรัดปรับปรุงการบริการจัดการของ สกสศ. ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

## 5.4 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ประสานและดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมอื่นที่คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามอบหมาย

3. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการดำเนินงาน เสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้อำนาจและหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีอำนาจกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ ภายในขอบเขตแห่งวัตถุประสงค์ รวมทั้งให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

3.1 ถูกรวมสิทธิ หรือมีสิทธิครอบครองในทรัพย์สินหรือดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับ ทรัพย์สิน ตลอดจนรับทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้

3.2 ทำนิติกรรมสัญญาหรือข้อตกลงใด ๆ

3.3 เข้าร่วมลงทุนกับนิติบุคคลอื่น ในกิจการที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการบริหาร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.4 กุ้ย้มเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในการบริหารงานสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.5 สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชัยวิชิต เขียวชนะ (2556) ศึกษาการประเมินการจัดสวัสดิการสวัสดิภาพแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยประยุกต์ใช้การวิเคราะห์เมตริกซ์ เพื่อพัฒนาทางเลือกใหม่ในการจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยประยุกต์ใช้ช่วงล้อย้อนาคต และเพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของทางเลือกใหม่ในการจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า 1) การดำเนินงานการจัดสวัสดิการสวัสดิภาพแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องทำการปรับปรุงพัฒนา มีจำนวน 3 รายการ คือ 1.1 เงินกูดอกเบี้ยต่ำ (สาเหตุส่วนใหญ่ คือ ดอกเบี้ยยังสูง) 1.2 ทุนการศึกษาแก่บุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา “สานฝัน ให้เป็นจริง” พัฒนาคนดีคนเก่ง เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. (สาเหตุส่วนใหญ่ คือ จำนวนทุนยังน้อย) และ 1.3 การประชาสัมพันธ์ให้รับทราบ (สาเหตุส่วนใหญ่ คือ ขาดการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงทุกกลุ่ม) 2) ทางเลือกใหม่ในการจัดสวัสดิการสวัสดิภาพแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่แก้ไขสาเหตุ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มแบบจำลอง คือ แบบจำลองเงินกูดอกเบี้ยยังสูง แบบจำลองทุนการศึกษาแก่บุตรครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีจำนวนน้อย และแบบจำลองขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ซึ่งมีความเป็นไปได้และความเหมาะสมอยู่ระหว่างระดับปานกลางถึงมากทุกกลุ่มแบบจำลอง 3) แบบจำลองที่มีความเป็นไปได้และความเหมาะสมมากที่สุดลำดับแรก ที่แก้ไขสาเหตุในแต่ละรายการ คือ แบบจำลองเงินกูดอกเบี้ยยังสูง แนวทางการพัฒนา คือ ควรตกลงทำสัญญากับธนาคาร ที่คิดดอกเบี้ยต่ำสุด พัฒนาเป็นระบบสหกรณ์ ออกระเบียบให้ดอกเบี้ยต่ำกว่าธนาคาร และมีการปันผลตอบแทนให้สมาชิกที่กู้แบบจำลองทุนการศึกษาแก่บุตรครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีจำนวนน้อย แนวทางการพัฒนา คือ กำหนดประเภทการเป็นสมาชิก กำหนดภารกิจของ สกสค. แยกประเภททุน และจัดตั้งกรรมการจัดสรรทุน แบบจำลองขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง แนวทางการพัฒนา คือ เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสาร อบรมสัมมนาผู้แทนอย่างน้อย 2 ครั้ง ต่อปี และเพิ่มจำนวนสมาชิกตามอัตรา

ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์ (2554) ศึกษาเจเนอเรชันในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานกลุ่มบูมเมอร์ กลุ่มเอ็กซ์ และกลุ่มวาย มีระดับความต้องการปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่

มีระดับความต้องการปัจจัยจิตใจในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและชีวิตส่วนตัวที่ แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะบุคลิกภาพแบบหัวนโหนกมีความสัมพันธ์ ทางลบกับปัจจัย จูงใจในการทำงานโดยรวม ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับปัจจัยจูงใจใน การทำงาน

งามจิต อินทวงศ์ (2556) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และ ประเภทพนักงาน โดยทำการศึกษาจาก พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี พบว่าความต้องการ สวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี โดย ภาพรวมพนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการสวัสดิการ ด้านสุขภาพและอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุด เป็น อันดับแรก รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน สุดท้ายคือด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และผลการเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและประเภทพนักงาน ต่างกันมี ความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ (2557) ศึกษาเรื่องศึกษาและเปรียบเทียบมุมมองคุณลักษณะ ของเจเนอเรชั่นที่มีต่อตนเอง และความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจเนอเรชั่นอื่น ระหว่างผู้บังคับบัญชา เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) กับผู้ใต้บัญชาเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) โดยการใช้ แบบสอบถามสุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มผู้บังคับบัญชาเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และกลุ่ม ผู้ใต้บังคับบัญชาเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) พบว่า ผู้บังคับบัญชาเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และผู้ใต้บังคับบัญชาเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีมุมมองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากร บุคคลที่มีช่วงอายุแตกต่างกันในองค์กร เช่น การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถด้านการบริหาร ความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชั่น (Generation Competency) เพื่อเป็นแนวทางในการเสริม ความสามารถในการเรียนรู้ และเข้าใจในความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชั่นและปรับตัวให้สามารถทำงาน ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กฤษณ์ รักชาติเจริญ (2557) ศึกษารูปแบบกลไกการบริหารจัดการระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานที่รับผิดชอบในประเทศสิงคโปร์ นำมาเปรียบเทียบกับรูปแบบการให้สิทธิประโยชน์ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบัน พบว่า สมาคมสหกรณ์ ครู สิงคโปร์ มีรูปแบบการบริหารด้วยประชาธิปไตย โดยแนวทางการเป็นไปได้ของระบบสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยจากบทเรียนของประเทศสิงคโปร์ คือ การนำประชาธิปไตยมาใช้ในการบริหารและการปลูกจิตอาสาของคณะผู้บริหาร โดยการคัดเลือกผู้บริหารผ่านการเลือกตั้งจากสมาชิกและส่งเสริมการลงทุนด้านต่าง ๆ อาทิ อสังหาริมทรัพย์ ซึ่งทำให้ได้ผลตอบแทนในระยะยาว เป็นต้น

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มอยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) และกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยช่วงปี พ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือนและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน ส่วนเพศและตำแหน่งงานพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน นอกนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยอย่างน้อย 1 ตัว ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นคุณลักษณะของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จิตราพัชร กิรินันท์เจตน์ (2558) ศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดสวัสดิการที่เป็นตัวเงินโดยเฉลี่ยแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ความคิดเห็นด้านสวัสดิการที่พึงประสงค์นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับเพิ่มวงเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เพิ่มรายการตรวจสุขภาพ ประจำปีให้ครอบคลุมโรคต่าง ๆ มากขึ้น จัดให้มีการทำประกันชีวิตประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน และการให้ทุนศึกษาให้กับพนักงานในการพัฒนาตนเอง

เฉลียว ไชยเชษฐ์ (2558) ศึกษาการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของ พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงาน โดยศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงาน พบว่าพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 31 ถึง 35 และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี พบว่า การจัดสวัสดิการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา และสวัสดิการที่ไม่ได้รับการจัดสรร มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าตัวแปรอิสระ คือ สวัสดิการที่ไม่ได้รับการจัดสรรและการจัดสวัสดิการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา มีความสัมพันธ์กับ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $R=.821$ ) และการจัดสวัสดิการมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน และวิทยาเขตศรีราชา สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ร้อยละ 67.40 อีกร้อยละ 32.60 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ปองหทัย พึ่งนุ่ม และนพพร จันทรนาชู (2560) ศึกษาเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นใน การจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทย พบว่าระดับการจัด สวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าใน อาชีพ รองลงมา คือ ด้านระบบสัญญา ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความยุติธรรม ด้านระบบ ค่าตอบแทน ตามลำดับ ยกเว้นด้านการรักษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการวิเคราะห์ ระดับสภาพที่เป็น จริง สภาพที่คาดหวังและค่าดัชนีระดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่าสวัสดิการด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการ รักษาพยาบาล รองลงมา ได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านผลตอบแทนและด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามลำดับ

คะนอง พลุน (2560). ศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการโดยชุมชน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการโดยชุมชน พื้นที่บ้านฮ่องฮี ตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยชุมชนบ้านฮ่องฮี ได้แก่ 1) การจัดสวัสดิการบนฐานอุดมการณ์/ศาสนา 2) การจัดสวัสดิการบนฐานการผลิต/ธุรกิจชุมชน 3) การจัดสวัสดิการบนฐานของผู้สูงอายุ 4) การจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน 5) การจัดสวัสดิการบนฐานของการพัฒนา และ 6) การจัดสวัสดิการบนฐานของทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม โดยภาครัฐและท้องถิ่นมีส่วนสำคัญในการหนุนเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกให้คำปรึกษาต่อกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ การสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมขององค์กรในชุมชน

อภิญา อยู่ประเสริฐ และคณะ (2561) ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการ ใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ แต่ละเจนเนอเรชัน กลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ จำนวน 115 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการใช้สวัสดิการในแต่ละเจนเนอเรชัน ของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ความสมดุลของชีวิตและงานด้าน การเงินมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่เจนเนอเรชันปีมีความสมดุลของชีวิตและงานด้านการเงินมากกว่าเจนเนอเรชันวาย และใน ส่วน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่เจนเนอเรชันปี มีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมากกว่าเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย และด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่เจนเนอเรชันปี มีพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่มากกว่าเจนเนอเรชัน เอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย

Claudio and Dominique (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยมพื้นฐานของครอบครัวกับ ความจำเป็นทางสังคม ที่ต้องการและการได้รับการจัดสรรสวัสดิการพื้นฐานทางสังคม (Family value, social need and preferences for welfare) ผลการศึกษา พบว่า ความเข้มแข็งของความสัมพันธ์ในครอบครัวมีพื้นฐานอยู่บนค่านิยมการปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวในแต่ละครอบครัว เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบของคนในครอบครัวและพื้นฐานความสัมพันธ์ในครอบครัว ผลการวิจัยนี้รวมถึงทั้งความสัมพันธ์ระหว่างคู่สมรสระหว่างพ่อแม่และบุตร จากการวิจัยยังพบอีกว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความเข้มแข็งและความอ่อนแอของค่านิยมของครอบครัวกับความพอใจในการรับความช่วยเหลือด้านสวัสดิการจากรัฐ (การจัดหาสวัสดิการภายในประเทศ) นอกจากนี้ยัง พบว่า ความสัมพันธ์ของค่านิยม ในครอบครัวจะไม่เปลี่ยนแปลงไปตามความแตกต่างของบริบทด้านสังคม

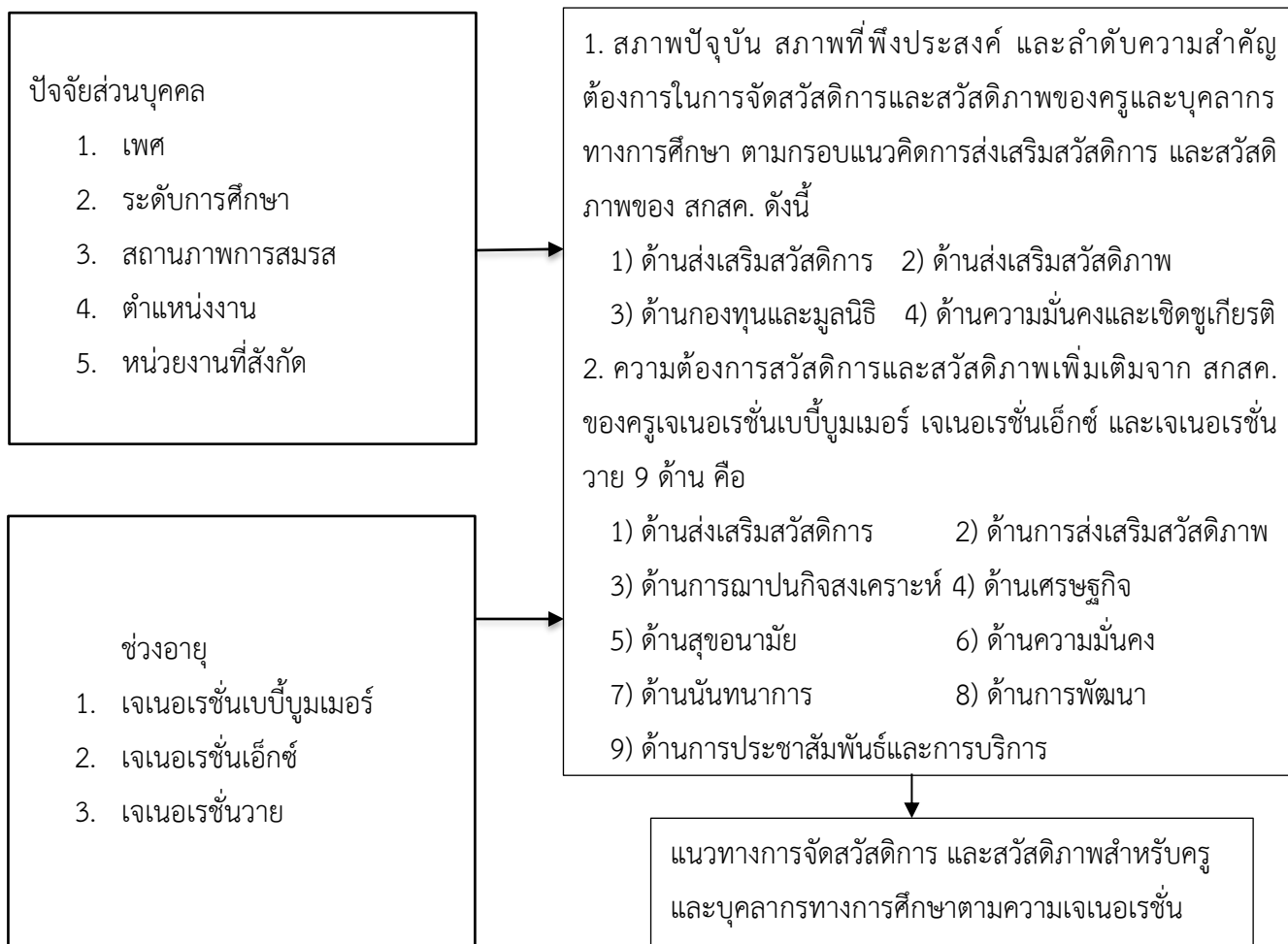
เศรษฐกิจของแต่ละครอบครัวซึ่ง ได้แก่ จะไม่เปลี่ยนแปลงตามตัวแปรภาวะขาดแคลนด้านการเงิน ตัวแปรภาวะ ความเลวร้ายด้านสุขภาพและตัวแปรขนาดของครอบครัวและยังพบอีกว่าถ้าใช้ตัวแปรด้าน ความยาวนานการสืบทอดด้านวัฒนธรรม ตัวแปรด้านเชื้อชาติและตัวแปรกลุ่มศาสนาที่กำหนด เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยก็พบว่า ตัวแปรทั้งสามเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในครอบครัวกับความจำเป็นในการใช้สวัสดิการทางพื้นฐานทางสังคม

Kifle (2012) ศึกษาผลกระทบเกี่ยวกับการออมเงินของสหกรณ์ ใน Ofla Wereda Tigion ของ เอธิโอเปีย ผลการวิจัย พบว่า การออมและจำนวนครั้งของการกู้มีความสัมพันธ์กับรายรับที่ได้จากการกู้ ส่วนในเรื่องระดับการศึกษา และจำนวนปีในการเป็นสมาชิกจะมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ สำหรับบุคคลที่ไม่เป็นสมาชิกสหกรณ์จะได้รับผลประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งขาดการได้รับข้อมูลสารสนเทศ และเสียดอกเบี้ยในระดับที่สูง ดังนั้นสหกรณ์จะต้องดำเนินการและมีความเป็นที่จะดำเนินการสัมมนา จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความตระหนัก เกี่ยวกับสหกรณ์ นอกจากนี้ควรที่จะเชิญชวนให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหกรณ์อีกด้วย

Kifle, Hailemichael and Aregawi (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ประสิทธิภาพของการออมทรัพย์และสหกรณ์ออมทรัพย์ท้องถิ่น: การประยุกต์ใช้ข้อมูลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อ ยุทธศาสตร์ของสหกรณ์ผลการวิจัยภาพความสำเร็จเกิดจากวิเคราะห์โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์พบว่า เกิดผลเชิงบวกกับการระดมการออม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โอกาสการลงทุนจะมีอิทธิพลสูงสุดที่ส่งผลต่อการออม สำหรับปัจจัยด้านโอกาสการลงทุน การอบรมให้สมาชิกรู้จักการออม และรู้จักการลงทุน และสร้างยุทธศาสตร์ในด้านความร่วมมือ ของสมาชิก ดังนั้นการสร้างยุทธศาสตร์จะมีผลต่อสมาชิกและส่งผลต่อการออม ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือโอกาสในการลงทุน ยุทธศาสตร์ของความร่วมมือมีผลต่อการตัดสินใจของสมาชิก ดังนั้นหากสหกรณ์ต้องการเงินออมมาก ๆ จะต้องกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน

จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังกล่าว จึงนำมาซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

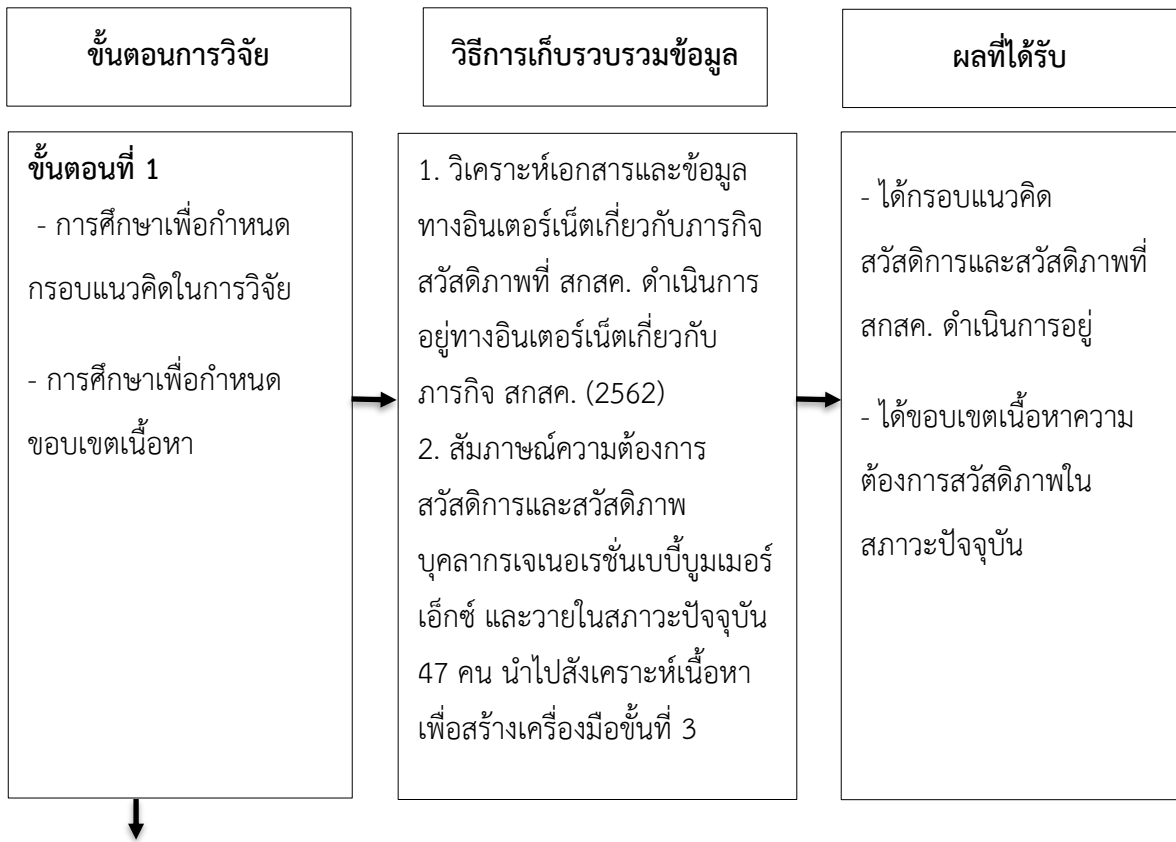


### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

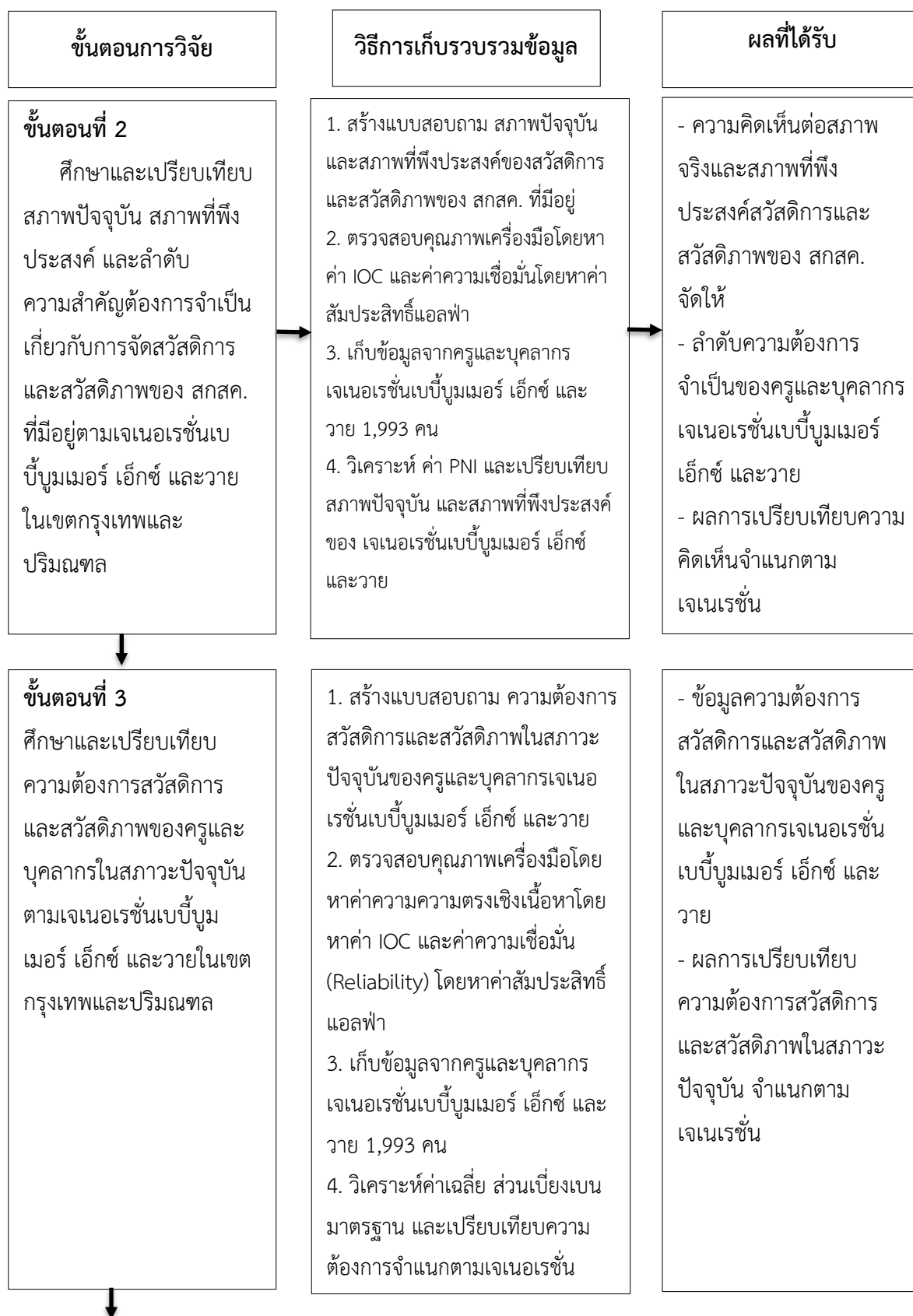
การวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวายในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method) ซึ่งมีข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data)

ผู้วิจัยขอเสนอเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย โดยแสดงถึงขั้นตอนการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับขั้นตอนการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ดังแสดงแผนภาพต่อไปนี้

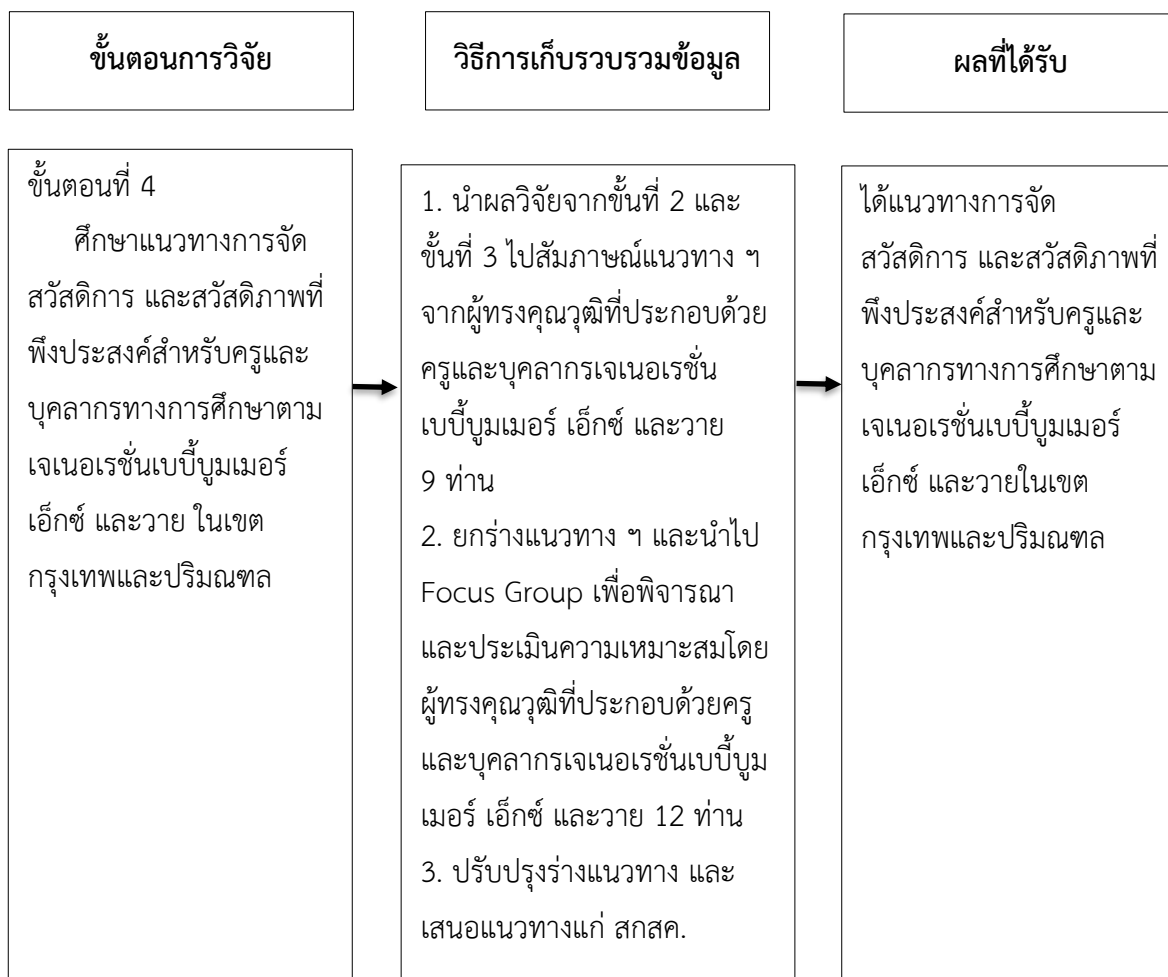
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และผลที่ได้รับ



ภาพที่ 3.1 (ต่อ)



ภาพที่ 3.1 (ต่อ)



จากแผนภาพดังกล่าว สามารถแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

## **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

### **ประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นสมาชิกของช.พ.ค.ประจำปี 2563 ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เท่านั้น ไม่ครอบคลุมถึงสมาชิกชพส. ทั้งในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งสิ้น จำนวน 199,305 คน (ข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ประจำปี 2563)

### **กลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นสมาชิกช.พ.ค.ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ประจำปี 2563 ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ดังนี้ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2543)

จำนวนประชากรหลักร้อยละใช้กลุ่มตัวอย่าง 15-30 %

จำนวนประชากรหลักพันใช้กลุ่มตัวอย่าง 10-15 %

จำนวนประชากรหลักหมื่นใช้กลุ่มตัวอย่าง 5-10 %

จำนวนประชากรหลักแสนใช้กลุ่มตัวอย่าง 1-5 %

ได้จำนวน 1,993 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามจังหวัด สังกัด และสุ่มผู้ให้ข้อมูลเจเนอเรชั่น โดยการสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน (Proportional Simple Random Sampling) ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ตามจังหวัด สังกัด และเจเนอรัล

จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	สังกัด	เจเนอรัล			รวม
				เบป็ูมเมอร์	เอ็กซ์	วาย	
กรุงเทพฯ	131,928	1,319	สพฐ.	88	88	88	264
			สช.	88	88	88	264
			กศน.	88	88	87	263
			สอศ.	88	88	88	264
			กทม.	88	88	88	264
นนทบุรี	15,724	157	สพฐ.	11	11	10	32
			สช.	11	11	10	32
			กศน.	11	10	10	31
			สอศ.	11	10	10	31
			อปท.	11	10	10	31
นครปฐม	17,668	177	สพฐ.	12	12	12	36
			สช.	12	12	12	36
			กศน.	12	12	11	35
			สอศ.	12	12	11	35
			อปท.	12	12	11	35
สมุทรสาคร	6,379	64	สพฐ.	5	4	4	13
			สช.	5	4	4	13
			กศน.	4	4	4	12
			สอศ.	5	4	4	13
			อปท.	5	4	4	13
สมุทรปราการ	12,541	125	สพฐ.	9	8	8	25
			สช.	9	8	8	25
			กศน.	9	8	8	25
			สอศ.	9	8	8	25

จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	สังกัด	เจเนอเรชั่น			รวม
				เบบี้บูมเมอร์	เอ็กซ์	วาย	
			อปท	9	8	8	25
ปทุมธานี	15,065	151	สพฐ.	11	10	10	31
			สช.	10	10	10	30
			กศน.	10	10	10	30
			สอศ.	10	10	10	30
			อปท	10	10	10	30
<b>รวม</b>	<b>199,305</b>	<b>1,993</b>		<b>675</b>	<b>662</b>	<b>656</b>	<b>1,993</b>

**ที่มา:** ข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ วันที่ 17 กรกฎาคม 2563

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากทุกสังกัด ทุกเจเนอเรชั่น จำนวน 47 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้ากลุ่มศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูในเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพในองค์กรภาคเอกชน เช่น SCG, MAKRO, สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรที่ดำเนินการอยู่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการทำแบบสอบถามความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบัน

2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จากทุกสังกัด และทุกเจเนอเรชั่นจำนวน 9 ท่าน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีเกณฑ์ดังนี้ 1) เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวายซึ่งต้องเป็นสมาชิกข.พ.ค.ไม่ต่ำกว่า 5 ปี 2) สำเร็จการศึกษาไม่น้อยกว่าปริญญาโททางการศึกษา 3) มีประสบการณ์ทำงานทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปีเพื่อสัมภาษณ์แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ที่ได้มาจากผลการวิจัยลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากวัตถุประสงค์ข้อ 1 และความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรในสภาวะปัจจุบันที่เพิ่มเติมจากที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอยู่

ตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันวาย จากวัตถุประสงค์ข้อ 2 และนำผลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อยกร่างแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

3. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 ท่านจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) และประเมินความเหมาะสม ร่างแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 1) เป็นผู้แทนของ สกสค. และหรือเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวายซึ่งต้องเป็นสมาชิกช.พ.ค.ไม่ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) สำเร็จการศึกษาไม่น้อยกว่าปริญญาโททางการศึกษา
- 3) และมีประสบการณ์ทำงานทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี
- 4) หรือมีประสบการณ์ทำงานด้านสวัสดิการ หรือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

## **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ**

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันที่ สกสค.มีอยู่ตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย แบบประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และแบบประเมินความเหมาะสมของแนวทาง

### **1. แบบสัมภาษณ์**

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interviews) เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ และความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันที่ สกสค.มีอยู่เพื่อนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำมาสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการในสภาวะปัจจุบันที่ สกสค. มีอยู่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย จากสังกัดที่กำหนดไว้

## 2. แบบสอบถาม

แบบสอบถามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นสมาชิกข.พ.ค.ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ประจำปี 2563 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เรื่องการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามภารกิจ สกสค. ที่มีอยู่ในปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) ได้แก่ เพศ อายุ โดยแบ่งตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย การศึกษาสูงสุด สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นสมาชิกข.พ.ค.ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ประจำปี 2563 ทั้งเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 6 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และไม่ทราบข้อมูลหรือไม่พึงประสงค์ โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวการสร้างเครื่องมือของ Likert ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 0 คะแนน หมายถึง ไม่ทราบข้อมูลในสภาพปัจจุบัน /ไม่ต้องการในสภาพที่พึงประสงค์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการในสภาวะปัจจุบันที่ สกสค. มีอยู่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นสมาชิกข.พ.ค.ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ประจำปี 2563 เป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวการสร้างเครื่องมือของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้



- 5 คะแนน หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2. แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - structure interviews) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสังกัดและเจเนอเรชั่นที่กำหนด ที่เกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย เพื่อนำมายกร่างแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา

## 3. แบบประเด็นการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินความเหมาะสม

แบบประเด็นการสนทนากลุ่ม เป็นประเด็นคำถามการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับร่างแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

แบบประเมินความเหมาะสม เป็นแบบประเมิน (ร่าง) แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย เป็นแบบตรวจสอบรายการ

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

#### 1. แบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทำแบบสอบถามและเสนอแนวทาง

1.1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อเป็นข้อมูลการสร้างแบบสอบถามแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1.1.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์จากตำราที่เกี่ยวข้อง และศึกษาเนื้อหาจากเอกสารของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองสัมภาษณ์ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย จำนวน 1 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 คน

1.1.3 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงให้สมบูรณ์ จากนั้นผู้วิจัยจึงนำไปใช้จริงต่อไป

1.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสาร และตำราที่เกี่ยวข้อง และผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อ1 และวัตถุประสงค์ข้อ2

1.2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากผลวิจัยเชิงปริมาณตามลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และความต้องการในสภาวะปัจจุบันเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

1.2.3 นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองสัมภาษณ์ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย จำนวน 1 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 คน

1.2.4 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงให้สมบูรณ์ จากนั้นผู้วิจัยจึงนำไปใช้จริงต่อไป

1.3 แบบประเด็นการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ผู้วิจัยได้สร้างเป็นประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

## 2. แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร และความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละเจเนอเรชั่น

2.2 สัมภาษณ์ผู้ทำหน้าที่ด้านสวัสดิการภาคเอกชน SCG, MAKRO และสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 สังเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.4 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 ท่าน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของคำถามกับเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (Index of Items Objective Congruence : IOC) ตามสูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์  
 $\sum R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด  
 N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ผลการตรวจคุณภาพของแบบสอบถามจำนวน 50 ข้อ พบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00

2.5 ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try -Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 50 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย โดยแยกตามสังกัด และนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) (1970) ดังนี้

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

เมื่อ  $\alpha$  หมายถึง สัมประสิทธิ์แอลฟา  
 $k$  หมายถึง จำนวนข้อคำถามหรือข้อสอบ  
 $S_i^2$  หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนข้อที่  $i$   
 $S_t^2$  หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวม  $t$

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายข้ออยู่ระหว่าง .960-.962 โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ.962

### 3. แบบประเมินความเหมาะสม

ผู้วิจัยได้สร้างแบบประเมินความเหมาะสมของร่างแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย มีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมจากเอกสาร และตำราที่เกี่ยวข้องสร้าง

3.2 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ของร่างแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ google form

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.1 นำผลวิจัยเชิงปริมาณตามลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และความต้องการในสถานะปัจจุบัน เพื่อจัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับร่างแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

2.2 ผู้วิจัยนัดหมายวันและเวลาในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ตามสังกัดและเจเนอเรชันที่กำหนด

2.3 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม และยกร่างแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

2.4 จัดทำแบบประเด็นคำถามประชุมกลุ่มย่อย (focus group)

2.5 จัดประชุมกลุ่มย่อย (focus group) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน เพื่อพิจารณาแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

2.5.1 เป็นครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นสมาชิก ช.พ.ค. ไม่ต่ำกว่า 5 ปี

2.5.2 สำเร็จการศึกษาไม่น้อยกว่าปริญญาโททางการศึกษา

2.5.3 มีประสบการณ์การทำงานทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

เพื่อพิจารณาร่างแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

2.6 ปรับปรุงร่างแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.7 เสนอแนวทางแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

2.8 ประเมินความเหมาะสมของแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย จากแบบประเมินความเหมาะสม

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

1.1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ โดยแบ่งตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย การศึกษาสูงสุด สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด วิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการในสภาวะปัจจุบัน การจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นสมาชิก ข.พ.ค. ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ประจำปี 2563

1.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นสมาชิกของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ประจำปี 2563 ในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ซึ่งแบ่งเป็นค่าช่วงคะแนน โดยมีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 0.51 - 1.50	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 0.00 - 0.50	ไม่ทราบข้อมูลในสภาพปัจจุบัน /ไม่ต้องการในสภาพที่พึงประสงค์

1.2.2 เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนก ตามสถานภาพส่วนบุคคล และตามเจเนอเรชัน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที่ t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ Sheffe'

1.2.3 วิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้เทคนิค Priority Needs Index สถิติที่ใช้ คือ  $PNI_{Modified}$  ตามสูตรการหาค่า ดังนี้

$$PNI_{modified} = \frac{(I-D)}{D}$$

เมื่อ  $PNI_{modified}$  หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพจริง

1.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการในสภาวะปัจจุบันในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวายของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นสมาชิกข.พ.ค.ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ประจำปี 2563 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ซึ่งแบ่งเป็นค่าช่วงคะแนน โดยมีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 ความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 ความต้องการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 ความต้องการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 ความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 เปรียบเทียบความต้องการในสภาวะปัจจุบันของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นสมาชิก ข.พ.ค. ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ประจำปี 2563 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และเจเนอเรชั่น โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวายในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสภาวะปัจจุบันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตอนที่ 4 แนวทางการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพที่พึงประสงค์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ได้แสดงผลเป็นจำนวนค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด จังหวัด โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

n=1,993

สถานภาพ	เจเนอเรชั่น เบบี้บูมเมอร์		เจเนอเรชั่น เอ็กซ์		เจเนอเรชั่น วาย		รวม	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
เพศ								
ชาย	261	13.10	189	9.48	213	10.69	663	33.27
หญิง	414	20.77	473	23.73	443	22.23	1330	66.73
รวม	675	33.87	662	33.22	656	32.92	1993	100
วุฒิการศึกษาสูงสุด								
ปริญญาตรี	424	21.27	391	19.62	425	21.32	1240	62.22
ปริญญาโท	231	11.59	261	13.10	223	11.19	715	35.88
ปริญญาเอก	20	1.00	10	0.50	8	0.40	38	1.90
รวม	675	33.87	662	33.22	656	32.92	1993	100
สถานภาพการสมรส								
โสด	200	10.04	256	12.84	423	21.22	879	44.10
สมรส	423	21.22	352	17.66	203	10.19	978	49.07
หย่า	43	2.16	44	2.21	16	0.80	103	5.17
แยกกันอยู่	9	0.45	10	0.50	14	0.70	33	1.66
รวม	675	33.87	662	33.22	656	32.92	1993	100



ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	เจเนอเรชั่น เบบี้บูมเมอร์		เจเนอเรชั่น เอ็กซ์		เจเนอเรชั่น วาย		รวม	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
ตำแหน่ง								
ครู	581	29.15	608	30.51	615	30.86	1804	90.52
ผู้บริหารสถานศึกษา	79	3.96	53	2.66	41	2.06	173	8.68
ผู้บริหารการศึกษา	15	0.75	1	0.05	0	0.00	16	0.80
รวม	675	33.87	662	33.22	656	32.92	1993	100
หน่วยงานที่สังกัด								
สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้น พื้นฐาน	136	6.82	133	6.67	132	6.62	401	20.12
สำนักงาน คณะกรรมการการ อาชีวศึกษา	135	6.77	132	6.62	131	6.57	398	19.97
สำนักงาน คณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษา เอกชน	135	6.77	133	6.67	132	6.62	400	20.07
สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอก ระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย	134	6.72	132	6.62	130	6.52	396	19.87
สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร	88	4.42	88	4.42	88	4.42	264	13.25

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	เจเนอเรชั่น เบบี้บูมเมอร์		เจเนอเรชั่น เอ็กซ์		เจเนอเรชั่น วาย		รวม	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด								
องค์กรบริหารส่วน ท้องถิ่น	47	2.36	44	2.21	43	2.16	134	6.72
รวม	675	33.87	662	33.22	656	32.92	1993	100.00
จังหวัด								
กรุงเทพมหานคร	440	22.08	440	22.08	439	22.03	1319	66.18
นนทบุรี	55	2.76	52	2.61	50	2.51	157	7.88
นครปฐม	60	3.01	60	3.01	57	2.86	177	8.88
สมุทรสาคร	24	1.20	20	1.00	20	1.00	64	3.21
สมุทรปราการ	45	2.26	40	2.01	40	2.01	125	6.27
ปทุมธานี	51	2.56	50	2.51	50	2.51	151	7.58
รวม	675	33.87	662	33.22	656	32.92	1993	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยเพศหญิงมีจำนวน 1,330 คน คิดเป็นร้อยละ 66.73 และเพศชายมีจำนวน 663 คน คิดเป็นร้อยละ 33.27

วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 1,240 คน คิดเป็นร้อยละ 62.22 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 715 คน คิดเป็นร้อยละ 35.88 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90

สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากสมรส จำนวน 978 คน คิดเป็นร้อยละ 49.07 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 879 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 สถานภาพหย่า จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 5.17 และสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 1.66

ตำแหน่งทางการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 1,804 คน คิดเป็นร้อยละ 90.52 รองลงมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 8.68 และดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80

หน่วยงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 401 คน คิดเป็นร้อยละ 20.12 รองลงมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 20.07 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 398 คน คิดเป็นร้อยละ 19.97 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 396 คน คิดเป็นร้อยละ 19.87 สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 13.25 และสังกัดองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น จำนวน 134 คิดเป็นร้อยละ 6.72

จังหวัดที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,319 คน คิดเป็นร้อยละ 66.18 รองลงมาสังกัดจังหวัดนครปฐม จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 8.88 สังกัดจังหวัดนนทบุรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 7.88 สังกัดจังหวัดปทุมธานี จำนวน 151 คิดเป็นร้อยละ 7.58 สังกัดจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 6.27 และสังกัดจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 3.21

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพตามภารกิจที่มีอยู่ของ สกสศ. ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวายในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับสำคัญของความต้องการจำเป็น และการเปรียบเทียบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามภารกิจที่มีอยู่ของ สกสศ. ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเจเนอเรชั่น

n=1,993

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์							เจเนอเรชั่นเอ็กซ์					เจเนอเรชั่นวาย								
		สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		t-test	PNI	ลำดับ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		t-test	PNI	ลำดับ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		t-test	PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.				$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.				$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
1	ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ	3.01	1.12	4.16	.88	-24.31*	0.39	3	3.04	1.06	4.13	.97	-23.18*	0.37	3	3.06	1.18	4.09	.91	-20.97*	0.34	1
2	ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ	2.89	1.20	4.13	.89	-24.18*	0.43	1	2.86	1.11	4.05	1.00	-23.68*	0.41	1	3.07	1.19	4.03	.95	-20.92*	0.31	3
3	ด้านกองทุนและมูลนิธิ	2.91	1.16	4.01	.93	-23.99*	0.38	4	2.92	1.05	3.99	.98	-22.99*	0.37	3	3.05	1.23	4.00	.96	-20.66*	0.31	3
4	ด้านความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.83	1.15	4.02	.88	-25.34*	0.42	2	2.89	1.07	4.01	.92	-24.25*	0.39	2	3.01	1.19	3.89	.93	-20.95*	0.32	2
	รวม	2.91	1.17	4.08	.91				2.93	1.08	4.05	.99				3.05	1.21	4.00	.95			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.2 พบว่าสภาพปัจจุบันการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพตามภารกิจที่มีอยู่ของ สกสค. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย พบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ คือ ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ โดยเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ ( $PNI_{Modified} = 0.43$ ) เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ ( $PNI_{Modified} = 0.41$ ) ส่วนเจเนอเรชั่นวาย มีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ( $PNI_{Modified} = 0.34$ )

ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 ของทุกเจเนอเรชั่น คือด้านความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ ( $PNI_{Modified} = 0.42$ ) เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ ( $PNI_{Modified} = 0.39$ ) และเจเนอเรชั่นวาย ( $PNI_{Modified} = 0.32$ )

ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 ของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ คือ ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ ( $PNI_{Modified} = 0.39$ ) และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ คือ ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ และด้านกองทุนและมูลนิธิ ( $PNI_{Modified} = 0.37$ ) ส่วนเจเนอเรชั่นวาย คือ ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ และด้านกองทุนและมูลนิธิ ( $PNI_{Modified} = 0.31$ )

ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสุดท้ายมีเพียงเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ คือ ด้านกองทุนและมูลนิธิ ( $PNI_{Modified} = 0.38$ )

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับสำคัญของความต้องการจำเป็น และการเปรียบเทียบภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามภารกิจที่มีอยู่ของ สกสค. เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ จำแนกตามรายด้าน

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์						
		สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		t-test	PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
<b>ด้านที่ 1 ส่งเสริมสวัสดิการ</b>								
1	การจัดบริการที่พักของ สกสค.	2.69	1.36	3.93	.95	-24.93*	0.46	2
2	การสนับสนุนเงินกู้เพื่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก	2.69	1.25	3.78	.99	-23.78*	0.41	6
3	การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม	2.91	1.23	4.13	.89	-24.39*	0.42	5
4	การจัดโครงการศูนย์ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้สูงอายุ	2.86	1.23	4.18	.85	-24.12*	0.46	2
5	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการตรวจรักษาโรคทั่วไป	2.92	1.15	4.21	.86	-24.77*	0.44	4
6	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการตรวจโรคเฉพาะทาง	2.87	1.18	4.16	.90	-24.09*	0.45	3
7	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการทันตกรรม	2.83	1.14	4.14	.92	-24.98*	0.47	1
8	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการตรวจสุขภาพประจำปี	2.84	1.21	4.15	.92	-23.87*	0.46	2
9	การมีฌาปนกิจสงเคราะห์ (ช.พ.ค.)	3.53	.83	4.43	.77	-24.01*	0.25	10
10	การมีฌาปนกิจสงเคราะห์ ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.)	3.40	.92	4.34	.81	-25.13*	0.28	8

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์						
		สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		t-test	PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
11	การจัดให้มีเงินกู้มาปนกิจสงเคราะห์ (ช.พ.ค.)	3.28	.98	4.27	.85	-23.71*	0.30	7
12	การจัดให้มีเงินกู้มาปนกิจสงเคราะห์ ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.)	3.28	.97	4.18	.89	-23.97*	0.27	9
<b>ด้านที่ 2 การส่งเสริมสวัสดิภาพ</b>								
13	การมีกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครูผู้ประสบอุบัติเหตุหรือทุพพลภาพ	2.96	1.19	4.23	.89	-24.48*	0.43	2
14	การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ	2.90	1.20	4.12	.87	-23.51*	0.42	3
15	การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย	2.82	1.21	4.05	.91	-24.56*	0.44	1
<b>ด้านที่ 3 กองทุนและมูลนิธิ</b>								
16	การมีมูลนิธิช่วยเหลือการศึกษาบุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.95	1.18	4.17	.90	-24.73*	0.41	1
17	การมีมูลนิธิทวิ บุญเขตฯ เพื่อสนับสนุนการให้ทุนวิจัย	2.88	1.17	3.87	.97	-22.79*	0.34	3
18	การมีมูลนิธิพระพุทฺ์สบัติ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.90	1.14	3.98	.91	-24.45*	0.37	2

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์						
		สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		t-test	PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
<b>ด้านที่ 4 ความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา</b>								
19	โครงการจัดสวัสดิการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา “สานฝัน ให้เป็นจริง”	2.88	1.18	4.09	.92	-25.22*	0.42	1
20	โครงการฟื้นฟู กาย - จิตของครู บุคลากรทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้	2.78	1.24	3.95	.96	-23.46*	0.42	1

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ของ สกสค. ของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เป็นรายด้าน พบว่า

ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของด้านการส่งเสริมสวัสดิการ คือ การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการทันตกรรม (PNI<sub>Modified</sub> = 0.47)

ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ คือ การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย (PNI<sub>Modified</sub> = 0.44)

ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของด้านกองทุนและมูลนิธิ คือ การมีมูลนิธิช่วยเหลือการศึกษาบุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา (PNI<sub>Modified</sub> = 0.41)

ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ โครงการจัดสวัสดิการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา “สานฝัน ให้เป็นจริง” และโครงการฟื้นฟู กาย - จิตของครู บุคลากรทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.42)



**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับสำคัญของความต้องการจำเป็น และการเปรียบเทียบภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามภารกิจที่มีอยู่ของ สกสค. เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ จำแนกตามรายด้าน

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชั่นเอ็กซ์						
		สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		t-test	PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
<b>ด้านที่ 1 ส่งเสริมสวัสดิการ</b>								
1	การจัดบริการที่พักของ สกสค.	2.86	1.18	4.00	.94	-22.45*	0.40	6
2	การสนับสนุนเงินกู้เพื่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก	2.79	1.09	3.97	.97	-23.45*	0.42	4
3	การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม	2.92	1.13	4.01	1.00	-21.10*	0.37	7
4	การจัดโครงการศูนย์ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้สูงอายุ	2.83	1.12	4.07	.99	-23.95*	0.44	2
5	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการตรวจรักษาโรคทั่วไป	2.92	1.13	4.10	.98	-23.25*	0.41	5
6	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการตรวจโรคเฉพาะทาง	2.87	1.11	4.11	1.00	-23.67*	0.42	4
7	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการทันตกรรม	2.83	1.14	4.11	1.02	-23.53*	0.43	3
8	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการตรวจสุขภาพประจำปี	2.85	1.13	4.12	1.02	-23.94*	0.45	1
9	การมีฌาปนกิจสงเคราะห์ (ช.พ.ค.)	3.58	.85	4.37	.84	-23.26*	0.22	10
10	การมีฌาปนกิจสงเคราะห์ ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.)	3.40	.87	4.29	.89	-24.86*	0.26	9

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชั่นเอ็กซ์						
		สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		t-test	PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
11	การจัดให้มีเงินกู้มาปนกิจสงเคราะห์ (ช.พ.ค.)	3.30	.94	4.26	.92	-22.95*	0.29	8
12	การจัดให้มีเงินกู้มาปนกิจสงเคราะห์ ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.)	3.24	.96	4.17	.98	-21.69*	0.29	8
<b>ด้านที่ 2 การส่งเสริมสวัสดิภาพ</b>								
13	การมีกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครูผู้ประสบอุบัติเหตุหรือทุพพลภาพ	2.97	1.06	4.16	.97	-23.44*	0.40	3
14	การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ	2.86	1.09	4.04	.99	-24.35*	0.41	2
15	การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย	2.76	1.17	3.94	1.03	-23.26*	0.42	1
<b>ด้านที่ 3 กองทุนและมูลนิธิ</b>								
16	การมีมูลนิธิช่วยเหลือการศึกษาบุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.89	1.09	4.08	1.01	-23.92*	0.41	1
17	การมีมูลนิธิทวี บุญยเกตุ เพื่อสนับสนุนการให้ทุนวิจัย	2.93	1.02	3.92	.97	-21.81*	0.34	3
18	การมีมูลนิธิพระภุชงค์ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.94	1.04	3.98	.98	-23.24*	0.35	2

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชั่นเอ็กซ์						
		สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		t-test	PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
<b>ด้านที่ 4 ความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา</b>								
19	โครงการจัดสวัสดิการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา “สานฝัน ให้เป็นจริง”	2.93	1.09	4.04	.96	-23.45*	0.38	2
20	โครงการฟื้นฟู ภาย - จิตของครู บุคลากรทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้	2.84	1.12	3.98	1.02	-22.99*	0.40	1

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ของ สกสศ. เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ พบว่า ทุกข้อ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นของเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ เป็นรายด้าน พบว่า

ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของด้านการส่งเสริมสวัสดิการ คือ การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสศ. ด้านบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี (PNI<sub>Modified</sub> = 0.45)

ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ คือ การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย (PNI<sub>Modified</sub> = 0.42)

ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของด้านกองทุนและมูลนิธิ คือ การมีมูลนิธิช่วยเหลือการศึกษาบุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา (PNI<sub>Modified</sub> = 0.41)

ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ โครงการฟื้นฟู ภาย - จิตของครู บุคลากรทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.40)

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับสำคัญของความต้องการจำเป็น และการเปรียบเทียบภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามภารกิจที่มีอยู่ของ สกสค. เจเนอเรชันวาย จำแนกตามรายด้าน

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชันวาย						
		สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		t-test	PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
<b>ด้านที่ 1 ส่งเสริมสวัสดิการ</b>								
1	การจัดบริการที่พักของ สกสค.	2.50	1.39	3.93	.93	-25.58*	0.57	1
2	การสนับสนุนเงินกู้เพื่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก	2.84	1.28	3.95	.94	-21.92*	0.38	4
3	การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม	2.99	1.23	4.03	.93	-20.49*	0.35	6
4	การจัดโครงการศูนย์ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้สูงอายุ	2.89	1.27	4.00	.89	-20.91*	0.38	4
5	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการตรวจรักษาโรคทั่วไป	3.01	1.23	4.07	.90	-20.63*	0.35	6
6	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการตรวจโรคเฉพาะทาง	3.02	1.19	4.10	.91	-21.61*	0.36	5
7	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการทันตกรรม	2.92	1.19	4.08	.94	-22.19*	0.40	2
8	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการตรวจสุขภาพประจำปี	2.93	1.24	4.06	.91	-21.40*	0.39	3
9	การมีฌาปนกิจสงเคราะห์ (ช.พ.ค.)	3.51	.98	4.31	.88	-20.56*	0.23	8

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชันวาย						
		สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		t-test	PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
10	การมีแผนปฏิบัติงานสงเคราะห์ ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.)	3.41	1.01	4.21	.90	-19.20*	0.23	8
11	การจัดให้มีเงินกู้แผนปฏิบัติงานสงเคราะห์ (ช.พ.ค.)	3.41	1.05	4.19	.87	-17.49*	0.23	8
12	การจัดให้มีเงินกู้แผนปฏิบัติงานสงเคราะห์ ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.)	3.33	1.06	4.20	.93	-19.65*	0.26	7
<b>ด้านที่ 2 การส่งเสริมสวัสดิภาพ</b>								
13	การมีกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครูผู้ประสบอุบัติเหตุหรือทุพพลภาพ	3.14	1.18	4.11	.95	-21.04*	0.31	2
14	การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ	3.08	1.17	4.01	.94	-20.53*	0.30	3
15	การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย	2.98	1.23	3.97	.96	-21.19*	0.33	1
<b>ด้านที่ 3 กองทุนและมูลนิธิ</b>								
16	การมีมูลนิธิช่วยเหลือการศึกษาบุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.08	1.23	4.07	.99	-20.97*	0.32	2
17	การมีมูลนิธิทวี บุญยเกตุ เพื่อสนับสนุนการให้ทุนวิจัย	2.97	1.26	3.95	.93	-20.45*	0.33	1
18	การมีมูลนิธิพระภุชงค์ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.11	1.19	3.99	.96	-20.57*	0.28	3

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชันวาย						
		สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		t-test	PNI	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
<b>ด้านที่ 4 ความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา</b>								
19	โครงการจัดสวัสดิการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา “สานฝัน ให้เป็นจริง”	3.05	1.23	3.98	.97	-19.37*	0.30	2
20	โครงการฟื้นฟู ภาย - จิตของครู บุคลากรทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้	2.96	1.24	3.98	.99	-20.59*	0.34	1

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ของ สกสศ. เจเนอเรชันวาย พบว่า ทุกข้อ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นของเจเนอเรชันวาย เป็นรายด้าน พบว่า

ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของด้านการส่งเสริมสวัสดิการ คือ การจัดบริการที่พักของ สกสศ. (PNI<sub>Modified</sub> = 0.57)

ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ คือ การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย (PNI<sub>Modified</sub> = 0.33)

ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของด้านกองทุนและมูลนิธิ คือ การมีมูลนิธิวิ บุณยเกตุเพื่อสนับสนุนการให้ทุนวิจัย (PNI<sub>Modified</sub> = 0.33)

ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ โครงการฟื้นฟู ภาย - จิตของครู บุคลากรทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.34)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรในสภาวะปัจจุบัน ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ และอันดับความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพสวัสดิของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสภาวะปัจจุบันในภาพรวม เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ จำแนกตามรายด้าน

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
1	ด้านส่งเสริมสวัสดิการ	4.39	.88	มาก	7
2	ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ	4.31	.85	มาก	8
3	ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์	4.46	.86	มาก	5
4	ด้านเศรษฐกิจ	4.54	.74	มากที่สุด	4
5	ด้านสุขอนามัย	4.56	.75	มากที่สุด	2
6	ด้านความมั่นคง	4.63	.65	มากที่สุด	1
7	ด้านนันทนาการ	4.45	.80	มาก	6
8	ด้านการพัฒนา	4.10	.06	มาก	9
9	ด้านการประชาสัมพันธ์และการบริการ	4.54	.71	มากที่สุด	3
รวม		4.44	.70	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ในภาพรวมความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรในสภาวะปัจจุบันในภาพรวม ของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.44$ , S.D. = .70)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มีความต้องการด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.63$ , S.D. = .65) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านสุขอนามัย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.56$ , S.D. = .75) และด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = .06)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ และอันดับความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพสวัสดิของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสภาวะปัจจุบันในภาพรวม เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ จำแนกตามรายด้าน

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชั่นเอ็กซ์			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
1	ด้านส่งเสริมสวัสดิการ	4.41	.87	มาก	6
2	ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ	4.35	.85	มาก	7
3	ด้านการฉ้อโกงทุจริต	4.55	.80	มากที่สุด	1
4	ด้านเศรษฐกิจ	4.51	.82	มากที่สุด	3
5	ด้านสุขอนามัย	4.50	.81	มากที่สุด	5
6	ด้านความมั่นคง	4.53	.78	มากที่สุด	2
7	ด้านนันทนาการ	4.25	.94	มาก	8
8	ด้านการพัฒนา	4.19	.97	มาก	9
9	ด้านการประชาสัมพันธ์และการบริการ	4.50	.80	มากที่สุด	4
รวม		4.42	.85	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ในภาพรวมความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรในสภาวะปัจจุบันในภาพรวม ของเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.42$ , S.D. = .85)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความต้องการด้านการฉ้อโกงทุจริต อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.55$ , S.D. = .80) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.53$ , S.D. = .78) และด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D. = .97)



**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ และอันดับความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพสวัสดิของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสภาวะปัจจุบันในภาพรวม เจเนอเรชั่นวาย จำแนกตามรายด้าน

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชั่นวาย			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
1	ด้านส่งเสริมสวัสดิการ	4.30	.95	มาก	8
2	ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ	4.29	.87	มาก	9
3	ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์	4.52	.81	มากที่สุด	1
4	ด้านเศรษฐกิจ	4.47	.82	มาก	2
5	ด้านสุขอนามัย	4.45	1.23	มาก	3
6	ด้านความมั่นคง	4.44	.81	มาก	4
7	ด้านนันทนาการ	4.32	.87	มาก	6
8	ด้านการพัฒนา	4.30	.87	มาก	7
9	ด้านการประชาสัมพันธ์และการบริการ	4.43	.84	มาก	5
รวม		4.38	.90	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ในภาพรวมความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรในสภาวะปัจจุบันในภาพรวม ของเจเนอเรชั่นวาย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D. = .90)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เจเนอเรชั่นวาย มีความต้องการด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ , S.D. = .81) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.47$ , S.D. = .82) และด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D. = .87)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสภาวะปัจจุบัน เป็นรายด้าน ของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
<b>ด้านส่งเสริมสวัสดิการ</b>					
1	จัดบ้านพักคนชรา เพื่อดูแลผู้เกษียณอายุที่ไม่มีผู้ดูแลในทุกจังหวัด	4.38	.89	มาก	5
2	ลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	4.47	.84	มาก	2
3	จัดสวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉิน ระยะสั้น ดอกเบี้ยต่ำกว่าอัตราปกติของเงินกู้ทั่วไป	4.43	.86	มาก	4
4	ลดขั้นตอนการขอกู้เพื่อความสะดวก รวดเร็วต่อการรับบริการ	4.44	.88	มาก	3
5	ให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก (ช.พ.ค.)	4.55	.80	มากที่สุด	1
6	จัดสวัสดิการส่วนลดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการรับบริการด้านต่างๆ เช่น ห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร ร้านหนังสือ โรงภาพยนตร์ ฟิตเนส บริการรถโดยสารสาธารณะ เป็นต้น	4.24	.92	มาก	6
7	ทำความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับโรงแรม สถานที่ท่องเที่ยว ร้านค้า ในการได้รับสิทธิส่วนลดต่างๆ	4.19	.98	มาก	7

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ ต้องการ	อันดับ
<b>ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ</b>					
8	มูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัย ให้ครอบครัวถึงกรณีที่มาชิกถูกปล้นทรัพย์	4.18	.91	มาก	3
9	เพิ่มเงินชดเชยกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครูผู้ประสบอุบัติเหตุหรือทุพพลภาพ	4.35	.84	มาก	2
10	เพิ่มเงินชดเชยมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ	4.39	.79	มาก	1
<b>ด้านการมาปนกิจสงเคราะห์</b>					
11	ต้องการให้ครอบครัวทั้งบิดาและมารดา	4.24	1.09	มาก	2
12	แจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส	4.67	.63	มากที่สุด	1
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b>					
13	สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ช.พ.ค.	4.59	.71	มากที่สุด	1
14	สนับสนุนการกู้ยืมเพื่อการศึกษาของบุตรในอัตราดอกเบี้ยต่ำ	4.49	.77	มาก	2
<b>ด้านสุขอนามัย</b>					
15	สนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปี ทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน	4.54	.74	มากที่สุด	2
16	สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน ในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด	4.59	.74	มากที่สุด	1
17	เพิ่มวงเงินด้านทันตกรรม	4.54	.76	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
<b>ด้านความมั่นคง</b>					
18	ให้เงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรเกษียณอายุ	4.65	.66	มากที่สุด	1
19	พิจารณาการใช้เงิน ช.พ.ค. มาเพื่อการประกันสุขภาพส่วนหนึ่ง ในขณะที่ยังมีชีวิต แทนการเก็บไว้ใช้เฉพาะเวลาเสียชีวิต	4.62	.63	มากที่สุด	2
<b>ด้านนันทนาการ</b>					
20	จัดสมาคมครูผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ท่องเที่ยว ปฏิบัติธรรม ออกกำลังกาย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูอาวุโสกับครูรุ่นใหม่ ในทุกจังหวัด	4.41	.84	มาก	2
21	ส่งเสริมอาชีพหลังเกษียณตามความต้องการ อย่างเป็นรูปธรรม ในทุกจังหวัด	4.49	.76	มาก	1
<b>ด้านการพัฒนา</b>					
22	สนับสนุนให้มีทุนศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	4.22	.96	มาก	1
23	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ	4.19	1.07	มาก	2
24	จัดการอบรมเรื่องการบริหารการเงินเพื่ออนาคต เป็นประจำทุกปี	4.09	1.05	มาก	3
25	จัดโครงการครูแลกเปลี่ยนระหว่างครูชนบทกับครูในเมือง เพื่อให้ครูชนบทที่มีศักยภาพนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนของตน เป็นระยะเวลา 1-2 ภาคการศึกษา โรงเรียนละ 1 คน	3.89	1.17	มาก	4

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
<b>ด้านการประชาสัมพันธ์ และการบริการ</b>					
26	ปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์เพื่อให้เข้าถึงสมาชิกอย่างทั่วถึงและชัดเจน สมาชิกสามารถตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้	4.53	.68	มากที่สุด	4
27	พัฒนาข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบันเสมอ	4.56	.68	มากที่สุด	1
28	ปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็วตามกรอบระยะที่กำหนด	4.56	.73	มากที่สุด	2
29	เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย	4.54	.73	มากที่สุด	3

จากตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ และความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรในสภาวะปัจจุบัน จำแนกเป็นรายด้าน ของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ พบว่า

ด้านส่งเสริมสวัสดิการ เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ การให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก (ช.พ.ค.) อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.55$ , S.D. = .80) รองลงมาคือ ลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.47$ , S.D. = .84) และการทำความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับโรงแรม สถานที่ท่องเที่ยว ร้านค้า ในการได้รับสิทธิส่วนลดต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D. = .98) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านส่งเสริมสวัสดิภาพ เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ เพิ่มเงินชดเชยมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D. = .79) รองลงมาคือ เพิ่มเงินชดเชย

กองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครูผู้ประสบอุบัติเหตุหรือทุพพลภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = .84) และมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยให้ครอบครัวครบถ้วนถึงกรณีที่สมาชิกถูกปล้นทรัพย์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.18$ , S.D. = .91) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านการอุปถัมภ์สงเคราะห์ เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ แจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.67$ , S.D. = .63) รองลงมาคือ ต้องการให้ครอบครัวทั้งบิดาและมารดา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = 1.09) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านเศรษฐกิจ เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ข.พ.ค. อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.59$ , S.D. = .71) รองลงมาคือ สนับสนุนการกู้ยืมเพื่อการศึกษาของบุตรในอัตราดอกเบี้ยต่ำ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.49$ , S.D. = 0.77) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านสุขภาพ เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน ในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.59$ , S.D. = .74) รองลงมาคือ สนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปี ทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.54$ , S.D. = .74) และเพิ่มวงเงินด้านทันตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.54$ , S.D. = .76) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านความมั่นคง เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ ให้เงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรเกษียณอายุ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.65$ , S.D. = .66) รองลงมาคือ พิจารณาการใช้เงิน ข.พ.ค. มาเพื่อการประกันสุขภาพส่วนหนึ่ง ในขณะที่ยังมีชีวิต แทนการเก็บไว้ใช้เฉพาะเวลาเสียชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.62$ , S.D. = .63) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านนันทนาการ เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ ส่งเสริมอาชีพหลังเกษียณตามความต้องการอย่างเป็นรูปธรรม ในทุกจังหวัด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.49$ , S.D. = .76) รองลงมาคือ จัดสมาคมครูผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ท่องเที่ยว ปฏิบัติธรรม ออกกำลังกาย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูอาวุโสกับครูรุ่นใหม่ ในทุกจังหวัด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D. = .84) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านการพัฒนา เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ สนับสนุนให้มีทุนศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.22$ , S.D. = .96) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D. = 1.07) และจัดโครงการครูแลกเปลี่ยนระหว่างครูชนบทกับครูในเมือง เพื่อให้ครูชนบทที่มีศักยภาพนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนของตน เป็นระยะเวลา 1-2 ภาคการศึกษา โรงเรียนละ 1 คน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.89$ , S.D. = 1.17) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านประชาสัมพันธ์ และการบริการ เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ พัฒนาข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบันเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.56$ , S.D. = .68) รองลงมาคือ ปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็ว ตามกรอบระยะที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.56$ , S.D. = .73) และปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์เพื่อให้เข้าถึงสมาชิกอย่างทั่วถึงและชัดเจน สมาชิกสามารถตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.53$ , S.D. = .68) เป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประเด็นการแจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.67$ , S.D. = .63) รองลงมา คือ การให้เงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรเกษียณอายุ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.65$ , S.D. = .66) และการจัดโครงการครูแลกเปลี่ยนระหว่างครูชนบทกับครูในเมือง เพื่อให้ครูชนบทที่มีศักยภาพนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนของตน เป็นระยะเวลา 1-2 ภาคการศึกษา โรงเรียนละ 1 คน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.89$ , S.D. = 1.17) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษาในสภาวะปัจจุบัน เป็นรายด้าน ของเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชั่นเอ็กซ์			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
<b>ด้านส่งเสริมสวัสดิการ</b>					
1	จัดบ้านพักคนชรา เพื่อดูแลผู้เกษียณอายุที่ไม่มีผู้ดูแลในทุกจังหวัด	4.23	.93	มาก	7
2	ลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	4.51	.85	มากที่สุด	2
3	จัดสวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉิน ระยะสั้น ดอกเบี้ยต่ำกว่าอัตราปกติของเงินกู้ทั่วไป	4.48	.84	มาก	4
4	ลดขั้นตอนการขอกู้เพื่อความสะดวก รวดเร็วต่อการรับบริการ	4.49	.81	มาก	3
5	ให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก (ช.พ.ค.)	4.51	.81	มากที่สุด	1
6	จัดสวัสดิการส่วนลดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการรับบริการด้านต่างๆ เช่น ห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร ร้านหนังสือ โรงภาพยนตร์ ฟิตเนส บริการรถโดยสารสาธารณะ เป็นต้น	4.31	.88	มาก	6
7	ทำความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับโรงแรม สถานที่ท่องเที่ยว ร้านค้า ในการได้รับสิทธิส่วนลดต่างๆ	4.34	.89	มาก	5



ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชั่นเอ็กซ์			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ ต้องการ	อันดับ
<b>ด้านส่งเสริมสวัสดิภาพ</b>					
8	มูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ประสบภัย ให้ครอบครัวถึงกรณีที่มาชิกถูก ปล้นทรัพย์	4.21	.93	มาก	3
9	เพิ่มเงินชดเชยกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครูผู้ประสบ อุบัติเหตุหรือทุพพลภาพ	4.43	.79	มาก	1
10	เพิ่มเงินชดเชยมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากร ทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ	4.40	.82	มาก	2
<b>ด้านการมาปนกิจสงเคราะห์</b>					
11	ต้องการให้ครอบครัวทั้งบิดาและมารดา	4.51	.80	มากที่สุด	2
12	แจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความ โปร่งใส	4.58	.80	มากที่สุด	1
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b>					
13	สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการ เป็นสมาชิก ช.พ.ค.	4.54	.79	มากที่สุด	1
14	สนับสนุนการกู้ยืมเพื่อการศึกษาของบุตรใน อัตราดอกเบี้ยต่ำ	4.48	.84	มาก	2
<b>ด้านสุขอนามัย</b>					
15	สนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปี ทั้ง โรงพยาบาลของรัฐและเอกชน	4.50	.83	มากที่สุด	2
16	สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน ในการเบิกจ่าย จากหน่วยงานต้นสังกัด	4.50	.81	มากที่สุด	1
17	เพิ่มวงเงินด้านทันตกรรม	4.49	.80	มาก	3

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชั่นเอ็กซ์			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
<b>ด้านความมั่นคง</b>					
18	ให้เงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรเกษียณอายุ	4.53	.80	มากที่สุด	1
19	พิจารณาการใช้เงิน ช.พ.ค. มาเพื่อการประกันสุขภาพส่วนหนึ่ง ในขณะที่ยังมีชีวิต แทนการเก็บไว้ใช้เฉพาะเวลาเสียชีวิต	4.52	.79	มากที่สุด	2
<b>ด้านนันทนาการ</b>					
20	จัดสมาคมครูผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ท่องเที่ยว ปฏิบัติธรรม ออกกำลังกาย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูอาวุโสกับครูรุ่นใหม่ ในทุกจังหวัด	4.22	.96	มาก	2
21	ส่งเสริมอาชีพหลังเกษียณตามความต้องการ อย่างเป็นรูปธรรม ในทุกจังหวัด	4.29	.92	มาก	1
<b>ด้านการพัฒนา</b>					
22	สนับสนุนให้มีทุนศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	4.33	.92	มาก	1
23	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ	4.26	.94	มาก	2
24	จัดการอบรมเรื่องการบริหารการเงินเพื่ออนาคต เป็นประจำทุกปี	4.14	.96	มาก	3
25	จัดโครงการครูแลกเปลี่ยนระหว่างครูชนบทกับครูในเมือง เพื่อให้ครูชนบทที่มีศักยภาพนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนของตน เป็นระยะเวลา 1-2 ภาคการศึกษา โรงเรียนละ 1 คน	4.03	1.05	มาก	4

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชั่นเอ็กซ์			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
<b>ด้านการประชาสัมพันธ์ และการบริการ</b>					
26	ปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์เพื่อให้เข้าถึงสมาชิกอย่างทั่วถึงและชัดเจน สมาชิกสามารถตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้	4.48	.81	มาก	4
27	พัฒนาข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบันเสมอ	4.50	.80	มากที่สุด	3
28	ปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็วตามกรอบระยะที่กำหนด	4.52	.81	มากที่สุด	1
29	เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย	4.52	.81	มากที่สุด	1

จากตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ และความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรในสภาวะปัจจุบัน จำแนกเป็นรายด้าน ของเจเนอเรชั่นเอ็กซ์พบว่า

ด้านส่งเสริมสวัสดิการ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ การให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก (ช.พ.ค.) อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.51$ , S.D. = .81) รองลงมาคือ ลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.51$ , S.D. = .85) และจัดบ้านพักคนชรา เพื่อดูแลผู้เกษียณอายุที่ไม่มีผู้ดูแลในทุกจังหวัด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = .93) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านส่งเสริมสวัสดิภาพ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ เพิ่มเงินชดเชยกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครูผู้ประสบอุบัติเหตุหรือทุพพลภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D. = .79) รองลงมาคือ เพิ่มเงินชดเชยมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ อยู่ในระดับ

มาก ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D. = .82) และมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัย ให้ครอบคลุมถึงกรณีที่สามารถถูกปล้นทรัพย์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.21$ , S.D. = .93) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านการฉ้อโกงทางธุรกิจ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ แจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.58$ , S.D. = .80) รองลงมาคือ ต้องการให้ครอบคลุมทั้งบิดาและมารดา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.51$ , S.D. = 0.80) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านเศรษฐกิจ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ช.พ.ค. อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.54$ , S.D. = .79) รองลงมาคือ สนับสนุนการกู้ยืมเพื่อการศึกษาของบุตรในอัตราดอกเบี้ยต่ำ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.48$ , S.D. = .84) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านสุขภาพ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน ในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D. = .81) รองลงมาคือ สนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปี ทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D. = .83) และเพิ่มวงเงินด้านทันตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.49$ , S.D. = .80) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านความมั่นคง เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ ให้เงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรเกษียณอายุ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.53$ , S.D. = .80) รองลงมาคือ พิจารณาการใช้เงิน ช.พ.ค. มาเพื่อการประกันสุขภาพส่วนหนึ่ง ในขณะที่ยังมีชีวิต แทนการเก็บไว้ใช้เฉพาะเวลาเสียชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ , S.D. = .79) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านนันทนาการ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ ส่งเสริมอาชีพหลังเกษียณตามความต้องการอย่างเป็นรูปธรรม ในทุกจังหวัด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D. = .92) รองลงมาคือ จัดสมาคมครูผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ท่องเที่ยว ปฏิบัติธรรม ออกกำลังกาย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูอาวุโสกับครูรุ่นใหม่ ในทุกจังหวัด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.22$ , S.D. = .96) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านการพัฒนา เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ สนับสนุนให้มีทุนศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. = .92) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษอยู่ใน

ระดับมาก ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D. = .94) และจัดโครงการครูแลกเปลี่ยนระหว่างครูชนบทกับครูในเมือง เพื่อให้ครูชนบทที่มีศักยภาพนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนของตน เป็นระยะเวลา 1-2 ภาคการศึกษา โรงเรียนละ 1 คน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 1.05) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านประชาสัมพันธ์ และการบริการ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสถานะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ ปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็ว ตามกรอบระยะที่กำหนดและเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ , S.D. = .81) และปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์เพื่อให้เข้าถึงสมาชิกอย่างทั่วถึงและชัดเจน สมาชิกสามารถตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.48$ , S.D. = .81) เป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประเด็นการแจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.58$ , S.D. = .80) รองลงมา คือ สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ช.พ.ค. อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.54$ , S.D. = .79) และจัดโครงการครูแลกเปลี่ยนระหว่างครูชนบทกับครูในเมือง เพื่อให้ครูชนบทที่มีศักยภาพนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนของตน เป็นระยะเวลา 1-2 ภาคการศึกษา โรงเรียนละ 1 คน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 1.05) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษาในสภาวะปัจจุบัน เป็นรายด้าน ของเจเนอเรชันวาย

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชันวาย			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
<b>ด้านส่งเสริมสวัสดิการ</b>					
1	จัดบ้านพักคนชรา เพื่อดูแลผู้เกษียณอายุที่ไม่มีผู้ดูแลในทุกจังหวัด	4.06	1.01	มาก	7
2	ลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	4.34	.95	มาก	4
3	จัดสวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉิน ระยะสั้น ดอกเบี้ยต่ำกว่าอัตราปกติของเงินกู้ทั่วไป	4.36	.92	มาก	2
4	ลดขั้นตอนการขอกู้เพื่อความสะดวก รวดเร็วต่อการรับบริการ	4.33	.96	มาก	6
5	ให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก (ช.พ.ค.)	4.38	.91	มาก	1
6	จัดสวัสดิการส่วนลดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการรับบริการด้านต่างๆ เช่น ห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร ร้านหนังสือ โรงภาพยนตร์ ฟิตเนส บริการรถโดยสารสาธารณะ เป็นต้น	4.33	.95	มาก	5
7	ทำความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับโรงแรม สถานที่ท่องเที่ยว ร้านค้า ในการได้รับสิทธิส่วนลดต่างๆ	4.34	.93	มาก	3

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชันวาย			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ ต้องการ	อันดับ
<b>ด้านส่งเสริมสวัสดิภาพ</b>					
8	มูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ประสบภัย ให้ครอบคลุมถึงกรณีที่สมาชิกถูก ปล้นทรัพย์	4.24	.87	มาก	3
9	เพิ่มเงินชดเชยกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครูผู้ประสบ อุบัติเหตุหรือทุพพลภาพ	4.33	.87	มาก	1
10	เพิ่มเงินชดเชยมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากร ทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ	4.30	.86	มาก	2
<b>ด้านการมาปนกิจสงเคราะห์</b>					
11	ต้องการให้ครอบคลุมทั้งบิดาและมารดา	4.51	.81	มากที่สุด	1
12	แจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความ โปร่งใส	4.51	.81	มากที่สุด	1
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b>					
13	สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการ เป็นสมาชิก ช.พ.ค.	4.46	.81	มาก	2
14	สนับสนุนการกู้ยืมเพื่อการศึกษาของบุตรใน อัตราดอกเบี้ยต่ำ	4.47	.83	มาก	1
<b>ด้านสุขอนามัย</b>					
15	สนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปี ทั้ง โรงพยาบาลของรัฐและเอกชน	4.45	.83	มาก	2
16	สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน ในการเบิกจ่าย จากหน่วยงานต้นสังกัด	4.48	.77	มาก	1
17	เพิ่มวงเงินด้านทันตกรรม	4.43	.85	มาก	3

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชันวาย			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ ต้องการ	อันดับ
<b>ด้านความมั่นคง</b>					
18	ให้เงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรเกษียณอายุ	4.44	.83	มาก	2
19	พิจารณาการใช้เงิน ช.พ.ค. มาเพื่อการประกันสุขภาพส่วนหนึ่ง ในขณะที่ยังมีชีวิต แทนการเก็บไว้ใช้เฉพาะเวลาเสียชีวิต	4.44	.79	มาก	1
<b>ด้านนันทนาการ</b>					
20	จัดสมาคมครูผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ท่องเที่ยว ปฏิบัติธรรม ออกกำลังกาย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูอาวุโสกับครูรุ่นใหม่ ในทุกจังหวัด	4.32	.87	มาก	2
21	ส่งเสริมอาชีพหลังเกษียณตามความต้องการ อย่างเป็นรูปธรรม ในทุกจังหวัด	4.32	.86	มาก	1
<b>ด้านการพัฒนา</b>					
22	สนับสนุนให้มีทุนศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	4.35	.85	มาก	1
23	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ	4.35	.85	มาก	1
24	จัดการอบรมเรื่องการบริหารการเงินเพื่ออนาคต เป็นประจำทุกปี	4.27	.88	มาก	3
25	จัดโครงการครูแลกเปลี่ยนระหว่างครูชนบทกับครูในเมือง เพื่อให้ครูชนบทที่มีศักยภาพนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนของตน เป็นระยะเวลา 1-2 ภาคการศึกษา โรงเรียนละ 1 คน	4.24	.89	มาก	4



ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เจเนอเรชั่นวาย			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับความต้องการ	อันดับ
<b>ด้านการประชาสัมพันธ์ และการบริการ</b>					
26	ปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์เพื่อให้เข้าถึงสมาชิกอย่างทั่วถึงและชัดเจน สมาชิกสามารถตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้	4.40	.85	มาก	4
27	พัฒนาข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบันเสมอ	4.44	.84	มาก	3
28	ปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็วตามกรอบระยะที่กำหนด	4.45	.84	มาก	2
29	เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย	4.45	.83	มาก	1

จากตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการ และความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรในสภาวะปัจจุบัน จำแนกเป็นรายด้าน ของเจเนอเรชั่นวายพบว่า

ด้านส่งเสริมสวัสดิการ เจเนอเรชั่นวาย มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ การให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก (ช.พ.ค.) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D. = .91) รองลงมาคือ จัดสวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉิน ระยะสั้น ดอกเบี้ยต่ำกว่าอัตราปกติของเงินกู้ทั่วไป อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D. = .92) และจัดบ้านพักคนชรา เพื่อดูแลผู้เกษียณอายุที่ไม่มีผู้ดูแลในทุกจังหวัด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 1.01) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านส่งเสริมสวัสดิภาพ เจเนอเรชั่นวาย มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ เพิ่มเงินชดเชยกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครูผู้ประสบอุบัติเหตุหรือทุพพลภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. = .87) รองลงมาคือ เพิ่มเงินชดเชยมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ อยู่ในระดับ

มาก ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D. = .86) และมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัย ให้ครอบคลุมถึงกรณีที่มาชิกถูกปล้นทรัพย์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = .87) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านการฉ้อโกงบัตรเครดิต เจเนอเรชั่นวาย มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรก คือ ต้องการให้ครอบคลุมทั้งบิดาและมารดาและแจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.51$ , S.D. = .81)

ด้านเศรษฐกิจ เจเนอเรชั่นวาย มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุดเป็นอันดับแรก คือ สนับสนุนการกู้ยืมเพื่อการศึกษาของบุตรในอัตราดอกเบี้ยต่ำ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.47$ , S.D. = .83) รองลงมาคือ สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ช.พ.ค. อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.46$ , S.D. = .81) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านสุขภาพ เจเนอเรชั่นวาย มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุดเป็นอันดับแรก คือ สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน ในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.48$ , S.D. = .77) รองลงมาคือ สนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปี ทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D. = .83) และเพิ่มวงเงินด้านทันตกรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D. = .85) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านความมั่นคง เจเนอเรชั่นวาย มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุดเป็นอันดับแรก คือ พิจารณาการใช้เงิน ช.พ.ค. มาเพื่อการประกันสุขภาพส่วนหนึ่ง ในขณะที่ยังมีชีวิต แทนการเก็บไว้ใช้เฉพาะเวลาเสียชีวิต อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.44$ , S.D. = .79) รองลงมาคือ ให้เงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรเกษียณอายุ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.44$ , S.D. = .83) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านนันทนาการ เจเนอเรชั่นวาย มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุดเป็นอันดับแรก คือ ส่งเสริมอาชีพหลังเกษียณตามความต้องการอย่างเป็นรูปธรรม ในทุกจังหวัด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.32$ , S.D. = .86) รองลงมาคือ จัดสมาคมครูผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ท่องเที่ยว ปฏิบัติธรรม ออกกำลังกาย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูอาวุโสกับครูรุ่นใหม่ ในทุกจังหวัด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.32$ , S.D. = .87) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านการพัฒนา เจเนอเรชั่นวาย มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุดเป็นอันดับแรก คือ สนับสนุนให้มีทุนศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศและส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = .85) และจัดโครงการครูแลกเปลี่ยนระหว่างครูชนบทกับครูในเมือง เพื่อให้ครูชนบทที่มีศักยภาพนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนของ

ตน เป็นระยะเวลา 1-2 ภาคการศึกษา โรงเรียนละ 1 คน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = .89) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านประชาสัมพันธ์ และการบริการ เจเนอเรชั่นวาย มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันสูงสุด เป็นอันดับแรกขอ เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D. = .83) รองลงมาคือ คือ ปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็ว ตามกรอบระยะที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D. = .84) และปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์เพื่อให้เข้าถึงสมาชิกอย่างทั่วถึงและชัดเจน สมาชิกสามารถตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D. = .85) เป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประเด็นต้องการให้ครอบคลุมทั้งบิดาและมารดา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.51$ , S.D. = .80) รองลงมา คือ แจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.51$ , S.D. = .81) และและจัดบ้านพักคนชรา เพื่อดูแลผู้เกษียณอายุที่ไม่มีผู้ดูแลในทุกจังหวัด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 1.01) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสภาวะปัจจุบัน ในภาพรวม จำแนกตามเจเนอเรชั่น

n=1,993

ความต้องการสวัสดิการและ สวัสดิภาพของครูและบุคลากรในสภาวะปัจจุบัน	เจเนอเรชั่น เบบี้บูมเมอร์		เจเนอเรชั่น เอ็กซ์		เจเนอเรชั่น วาย	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านส่งเสริมสวัสดิการ	4.39	.88	4.41	.87	4.30	.95
2. ด้านส่งเสริมสวัสดิภาพ	4.31	.85	4.35	.85	4.29	.87
3. ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์	4.46	.86	4.55	.80	4.52	.81
4. ด้านเศรษฐกิจ	4.54	.74	4.51	.82	4.47	.82
5. ด้านสุขอนามัย	4.56	.75	4.50	.81	4.45	1.23
6. ด้านความมั่นคง	4.63	.65	4.53	.78	4.44	.81
7. ด้านนันทนาการ	4.45	.80	4.25	.94	4.32	.87
8. ด้านการพัฒนา	4.10	.06	4.19	.97	4.30	.87
9. ด้านการประชาสัมพันธ์และการบริการ	4.54	.71	4.50	.81	4.43	.84
รวม	4.44	.70	4.42	.85	4.38	.90

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ในภาพรวม ความต้องการในสภาวะปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีเจเนอเรชั่นต่างกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายทุกด้าน ยกเว้น ด้านส่งเสริมสวัสดิการ ด้านส่งเสริมสวัสดิภาพ ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์ ที่เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ด้านการพัฒนา ที่เจเนอเรชั่นวาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด จึงนำไปวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ดังแสดงในตารางที่ 4.13

**ตารางที่ 4.13** การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ในสภาวะปัจจุบัน จำแนกตามเจเนอเรชั่น

ความต้องการในสภาวะปัจจุบัน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านส่งเสริมสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.07	2.03	3.52	.030*
	ภายในกลุ่ม	1990	1150.93	.58		
	รวม	1992	1154.99			
ด้านส่งเสริมสวัสดิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.08	.54	.65	.521
	ภายในกลุ่ม	1990	1639.04	.82		
	รวม	1992	1640.11			
ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	2	2.68	1.34	2.46	.085
	ภายในกลุ่ม	1990	1082.77	.54		
	รวม	1992	1085.45			
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.930	.97	1.79	.168
	ภายในกลุ่ม	1990	1076.26	.54		
	รวม	1992	1078.21			
ด้านสุขอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	3.72	1.86	3.41	.033*
	ภายในกลุ่ม	1990	1086.54	.55		
	รวม	1992	1090.26			
ด้านความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	2	12.52	6.26	12.44	.000*
	ภายในกลุ่ม	1990	1001.81	.50		
	รวม	1992	1014.33			
ด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	13.05	6.52	9.42	.000*
	ภายในกลุ่ม	1990	1379.33	.69		
	รวม	1992	1392.38			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความต้องการในสภาวะปัจจุบัน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	2	13.89	6.92	8.84	.000*
	ภายในกลุ่ม	1990	1563.83	.76		
	รวม	1992	1577.72			
ด้านการประชาสัมพันธ์และการบริการ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.04	2.02	3.69	.025*
	ภายในกลุ่ม	1990	1092.03	.55		
	รวม	1992	1096.07			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.779	.39	.90	.409
	ภายในกลุ่ม	1990	866.358	.44		
	รวม	1992	867.137			

จากตารางที่ 4.13 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีเจเนอเรชั่นต่างกัน มีความต้องการในสภาวะปัจจุบัน ด้านส่งเสริมสวัสดิการ ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ ด้านการพัฒนา และด้านการประชาสัมพันธ์และการบริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ความความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสภาวะปัจจุบัน จำแนกตามเจเนอเรชั่น

n=1,993

ด้านส่งเสริมสวัสดิการ				
เจเนอเรชั่น	$\bar{x}$	เจเนอเรชั่น เบบี้บูมเมอร์	เจเนอเรชั่น เอ็กซ์	เจเนอเรชั่น วาย
เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.39	-	-0.02	0.09
เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.41	0.02	-	0.11*
เจเนอเรชั่นวาย	4.30	-0.09	-0.11*	-
ด้านสุขอนามัย				
เจเนอเรชั่น	$\bar{x}$	เจเนอเรชั่น เบบี้บูมเมอร์	เจเนอเรชั่น เอ็กซ์	เจเนอเรชั่น วาย
เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.56	-	0.06	0.11*
เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.50	-0.06	-	0.05
เจเนอเรชั่นวาย	4.45	-0.11*	-0.05	-
ด้านความมั่นคง				
เจเนอเรชั่น	$\bar{x}$	เจเนอเรชั่น เบบี้บูมเมอร์	เจเนอเรชั่น เอ็กซ์	เจเนอเรชั่น วาย
เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.63	-	0.10*	0.19*
เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.53	-0.10*	-	0.09
เจเนอเรชั่นวาย	4.44	-0.19*	-0.09	-
ด้านนันทนาการ				
เจเนอเรชั่น	$\bar{x}$	เจเนอเรชั่น เบบี้บูมเมอร์	เจเนอเรชั่น เอ็กซ์	เจเนอเรชั่น วาย
เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.45	-	0.20*	0.13*
เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.25	-0.20*	-	0.07
เจเนอเรชั่นวาย	4.32	-0.13*	-0.07	-

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านการพัฒนา				
เจเนอเรชั่น	$\bar{x}$	เจเนอเรชั่น เบบี้บูมเมอร์	เจเนอเรชั่น เอ็กซ์	เจเนอเรชั่น วาย
เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.10	-	-0.09	-0.20*
เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.19	0.09	-	-0.11
เจเนอเรชั่นวาย	4.30	0.20*	0.11	-
ด้านการประชาสัมพันธ์ และการบริการ				
เจเนอเรชั่น	$\bar{x}$	เจเนอเรชั่น เบบี้บูมเมอร์	เจเนอเรชั่น เอ็กซ์	เจเนอเรชั่น วาย
เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.54	-	0.04	0.11*
เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.50	-0.04	-	0.07
เจเนอเรชั่นวาย	4.43	-0.11*	-0.07	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการด้านสวัสดิการในสภาวะปัจจุบันจากที่ สกสศ. มีอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ โดยด้านส่งเสริมสวัสดิการ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความต้องการสวัสดิการในสภาวะปัจจุบันมากกว่าเจเนอเรชั่นวาย ด้านสุขอนามัย ด้านการพัฒนา ด้านการประชาสัมพันธ์ เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันมากกว่าเจเนอเรชั่นวาย และ ด้านความมั่นคง และด้านนันทนาการ เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันมากกว่าเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย



#### ตอนที่ 4 แนวทางการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพที่พึงประสงค์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

การได้มาซึ่งแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับเสนอให้ สกสศ. นำไปพิจารณาดำเนินการเพิ่มเติมตามความต้องการของสมาชิก ช.พ.ค. ทั้งสามเจเนอเรชั่นนั้นประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 นำผลวิจัยที่สรุปได้ว่าแต่ละเจเนอเรชั่นที่มีลำดับความสำคัญของความต้องการ จำเป็นทุกลำดับ ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่านถึงแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพที่ พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง นำมายกร่าง แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเจเนอเรชั่นเบบี้บูม เมอร์ เอ็กซ์ และวาย

ขั้นตอนที่ 3 จัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา 12 ท่าน เพื่อพิจารณาแนวทางฯ และประเมินความเหมาะสม มีความเหมาะสมที่ สกสศ. จะนำไปพิจารณาปรับใช้ ผลการวิจัยจากการดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าว ปรากฏผลดังต่อไปนี้

1. แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม ภารกิจ สกสศ. ที่มีอยู่ของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ตามลำดับความสำคัญของความ ต้องการจำเป็น (PNI) ลำดับที่ 1 ในแต่ละด้าน
2. แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สภาวะปัจจุบัน ตามความต้องการระดับมากที่สุด ของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย
3. เจ็อนไขสู่ความสำเร็จ

**ตารางที่ 4.15** แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ของ สกสศ. ตามลำดับความสำคัญของการจำเป็น (PNI) ลำดับที่ 1 เป็นรายด้าน ของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์

รายด้าน	ความต้องการจำเป็น	แนวทางดำเนินการ
1. ด้าน การส่งเสริม สวัสดิการ	ลำดับที่ 1 การบริการด้าน สุขภาพของ สถานพยาบาล สกสศ. ด้านบริการ ทันตกรรม (PNI <sub>Modified</sub> = 0.47)	สกสศ. ควรพิจารณาให้การสนับสนุนและประชาสัมพันธ์ การให้บริการด้านบริการทันตกรรมพื้นฐานเพิ่มขึ้นใน สถานพยาบาล สกสศ. หากเป็นกรณีที่ต้องทำการรักษาด้วย การใช้เครื่องมือ และแพทย์เฉพาะสถานพยาบาล สกสศ. อาจ ช่วยอำนวยความสะดวกโดยการออกหนังสือแนะนำครูและ บุคลากรทางการศึกษากับโรงพยาบาลที่สมาชิกจะไปรักษาตาม โรงพยาบาลนั้น ๆ ถ้าในกรณีที่สถานพยาบาล สกสศ. มีด้าน บริการทันตกรรมอยู่แล้ว ต้องเร่งประชาสัมพันธ์ข้อมูลดังกล่าว ให้สมาชิกทราบโดยเร็ว
2. ด้าน การส่งเสริม สวัสดิภาพ	ลำดับที่ 1 การมีมูลนิธิช่วยเหลือ ครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ ประสบภัยจาก ผู้ก่อการร้าย (PNI <sub>Modified</sub> = 0.44)	สกสศ. ควรปรับเพิ่มเติม เป็นมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย และอุบัติเหตุที่ เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งภัยธรรมชาติ โดย พิจารณากำหนดเกณฑ์ให้ชัดเจน
3. ด้าน กองทุนและ มูลนิธิ	ลำดับที่ 1 การมีมูลนิธิช่วยเหลือ การศึกษาบุตรครูและ บุคลากรทาง การศึกษา (PNI <sub>Modified</sub> = 0.41)	ในแต่ละปี สกสศ. ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้กว้างขวางโดยสื่อ ที่หลากหลาย สนับสนุนทุนให้ในระดับปฐมวัย ถึงมัธยมศึกษา ปีที่ 3 เนื่องจากระดับอื่นมีกยศ.สนับสนุนอยู่แล้ว โดยกำหนด เกณฑ์การสนับสนุนเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือคนดีมีจิตอาสาต่อ แผ่นดิน ที่อึดคัตขัดสน กับคนเก่งที่ยากจนขาดแคลนทุนทรัพย์ และเปิดโอกาสให้เสนอตัวเองมาสมัครรับทุน โดยมีเกณฑ์การ คัดเลือกอย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

รายด้าน	ความต้องการจำเป็น	แนวทางดำเนินการ
4. ด้าน ความมั่นคง และเชิดชู เกียรติครู และ บุคลากร ทางการ ศึกษา	ลำดับที่ 1 1) โครงการจัด สวัสดิการให้ ทุนการศึกษาแก่บุตร ครูและบุคลากร ทางการศึกษา “สาน ฝัน ให้เป็นจริง” (PNI <sub>Modified</sub> = 0.42)	ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องการให้ สกสค. ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบโดยทั่วถึงในสิ่งที่ดำเนินการ เนื่องจากมีสมาชิกไม่ทราบข้อมูลใดๆทั้งสิ้น
	2) โครงการฟื้นฟู กาย - จิตของครู บุคลากรทางการ ศึกษา และครอบครัว ผู้ได้รับผลกระทบ โดยตรงจาก สถานการณ์ความไม่ สงบในจังหวัด ชายแดนใต้ (PNI <sub>Modified</sub> = 0.42)	สกสค. ควรทำโครงการฟื้นฟู กาย-จิตของครู บุคลากรทาง การศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบจากภัยอื่นๆทุกพื้นที่

**ตารางที่ 4.16** แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ของ สกสศ. ตามลำดับความสำคัญของการจำเป็น (PNI) ลำดับที่ 1 ในแต่ละด้าน ของเจเนอเรชั่น เอ็กซ์

รายด้าน	ความต้องการจำเป็น	แนวทางดำเนินการ
1. ด้าน การส่งเสริม สวัสดิการ	ลำดับที่ 1 การบริการด้าน สุขภาพของ สถานพยาบาล สกสศ.ด้านบริการ ตรวจสุขภาพ ประจำปี (PNI <sub>Modified</sub> = 0.45)	สถานพยาบาล สกสศ. ควรเพิ่มบริการให้กับสมาชิกเกษียณอายุ เท่านั้น ส่วนสมาชิกที่ยังไม่เกษียณอายุ สกสศ. ควรมีการ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดตรวจสุขภาพ ประจำปีให้สมาชิก และกำหนดวงเงินค่าใช้จ่ายตามรายการที่ กำหนดไว้ หากมีรายการเพิ่มเติม ให้สมาชิกรับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายในส่วนต่าง
2. ด้าน การส่งเสริม สวัสดิภาพ	ลำดับที่ 1 การมีมูลนิธิช่วยเหลือ ครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ ประสบภัยจาก ผู้ก่อการร้าย (PNI <sub>Modified</sub> = 0.42)	สกสศ. ควรปรับเพิ่มเติม เป็นมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย และอุบัติเหตุที่ เกิดขึ้นในระหว่างการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งภัยธรรมชาติ โดย พิจารณากำหนดเกณฑ์ให้ชัดเจน
3. ด้าน กองทุนและ มูลนิธิ	ลำดับที่ 1 การมีมูลนิธิช่วยเหลือ การศึกษาบุตรครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา (PNI <sub>Modified</sub> = 0.41)	ในแต่ละปี สกสศ. ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้กว้างขวางโดยสื่อ ที่หลากหลาย สนับสนุนทุนให้ในระดับปฐมวัย ถึงมัธยมศึกษา ปีที่ 3 เนื่องจากระดับอื่นมีกยศ.สนับสนุนอยู่แล้ว โดยกำหนด เกณฑ์การสนับสนุนเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือคนดีมีจิตอาสาต่อ แผ่นดิน ที่อึดคัตขาดสน กับคนเก่งที่ยากจนขาดแคลนทุนทรัพย์ และเปิดโอกาสให้เสนอตัวเองมาสมัครรับทุน โดยมีเกณฑ์การ คัดเลือกอย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

รายด้าน	ความต้องการจำเป็น	แนวทางดำเนินการ
4. ด้านความ มั่นคงและเชิดชู เกียรติครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา	ลำดับที่ 1 โครงการฟื้นฟู ภาย - จิตของครู บุคลากร ทางการศึกษา และ ครอบครัวผู้ได้รับ ผลกระทบโดยตรงจาก สถานการณ์ความไม่ สงบในจังหวัด ชายแดนใต้ (PNI <sub>Modified</sub> = 0.40)	สกสค. ควรทำโครงการฟื้นฟู ภาย-จิตของครู บุคลากร ทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบจากภัย อื่นๆทุกพื้นที่

**ตารางที่ 4.17** แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ของ สกสศ. ตามลำดับความสำคัญของการจำเป็น (PNI) ลำดับที่1 ในแต่ละด้านของ เจเนอเรชั่นวัย

รายด้าน	ความต้องการจำเป็น	แนวทางดำเนินการ
1. ด้าน การส่งเสริม สวัสดิการ	ลำดับที่ 1 การจัดบริการที่พัก ของ สกสศ.  (PNI <sub>Modified</sub> = 0.57)	สกสศ. ควรได้รับการปรับปรุงโดยเร็ว โดยเพิ่มความสะดวก เรื่องการจัดตั้งลิฟท์โดยสาร เนื่องจากผู้ที่มาเข้าพักต้องยก สัมภาระขึ้นบันได และประชาสัมพันธ์เรื่องช่องทางการติดต่อ เพื่อจองเข้าพักทางสื่อโซเชียลเน็ตเวิร์ค เช่น line Facebook เป็นต้น นอกจากนี้ปรับปรุงระบบการบริการของเจ้าหน้าที่ เนื่องจากสมาชิกมีความยากลำบากในการติดต่อเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้ สกสศ. ควรจัดหาที่พักเพิ่มเติมให้เพียงพอ และ พิจารณาให้ครอบคลุมถึงนักเรียนที่เดินทางมากับครูเป็น ตัวแทนโรงเรียนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย โดยทำการ ประสานงานร่วมมือทำข้อตกลงกับภาคธุรกิจโรงแรมทุกจังหวัด เพื่อให้สมาชิก สกสศ. เข้าพักในราคาพิเศษเฉพาะวันจันทร์ถึงวัน ศุกร์ ส่วนวันหยุดราชการ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์อาจเพิ่ม ข้อตกลงตามความเหมาะสมโดยให้สมาชิกรับผิดชอบจ่ายส่วน ต่างที่อยู่บนพื้นฐานที่เหมาะสม ทั้งนี้ทุกโรงแรมจะต้องมีป้าย ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกรับรู้ พร้อมกับที่ สกสศ. ทุกจังหวัดมี การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารนี้ให้สมาชิกทราบในเวปไซต์ สกสศ.
2. ด้าน การส่งเสริม สวัสดิภาพ	ลำดับที่ 1 การมีมูลนิธิช่วยเหลือ ครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ ประสบภัยจาก ผู้ก่อการร้าย  (PNI <sub>Modified</sub> = 0.33)	สกสศ. ควรปรับเพิ่มเติม เป็นมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย และอุบัติเหตุที่ เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งภัยธรรมชาติ โดย พิจารณากำหนดเกณฑ์ให้ชัดเจน

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

รายด้าน	ความต้องการจำเป็น	แนวทางดำเนินการ
3. ด้าน กองทุนและ มูลนิธิ	ลำดับที่ 1 การมีมูลนิธิที่ บุณย เกตุ เพื่อสนับสนุน การให้ทุนวิจัย  (PNI <sub>Modified</sub> = 0.33)	การที่เจเนอเรชันวัยต้องการเรื่องนี้นั้นนับเป็นสิ่งที่ดี สกสค. ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบในช่องทางที่ หลากหลาย โดยเฉพาะการให้ สกสค. จังหวัด เผยแพร่เรื่องนี้ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
4. ด้าน ความมั่นคง และเชิดชู เกียรติครูและ บุคลากร ทางการศึกษา	ลำดับที่ 1 โครงการฟื้นฟู กาย - จิตของครู บุคลากร ทางการศึกษา และ ครอบครัวผู้ได้รับ ผลกระทบโดยตรง จากสถานการณ์ ความไม่สงบใน จังหวัดชายแดนใต้  (PNI <sub>Modified</sub> = 0.34)	สกสค. ควรขยายโครงการนี้ให้กับครู บุคลากรทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติอื่นๆ เช่น วาตภัย อุทกภัย อัคคีภัย ฯลฯ ทั่วประเทศ

2. แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการระดับมากที่สุดในสภาวะปัจจุบันของเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์

**ตารางที่ 4.18** แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการระดับมากที่สุดในสภาวะปัจจุบันของเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์

ความต้องการระดับมากที่สุด	แนวทางการดำเนินการ
<p>1. ด้านส่งเสริมสวัสดิการ</p> <p>ให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก (ช.พ.ค)</p> <p>(<math>\bar{x}</math> = 4.55, S.D. = .80)</p>	<p>ในความเป็นจริง สกสค. มิได้เป็นหน่วยงานที่สมาชิกลงทุนถือหุ้นเช่นสหกรณ์ แต่การที่สมาชิก มีความต้องการระดับมากที่สุดเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่า สมาชิกช.พ.ค.ทุกเจเนอเรชันยังขาดความรู้ ความเข้าใจ บทบาท หน้าที่ ภารกิจของ สกสค. และบทบาทหน้าที่ของสมาชิก เป็นพื้นฐาน ดังนั้น สกสค. จำเป็นต้องให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาเป็นปฐมบท โดยมีการประชุมสัมพันธ์ สื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพโดยใช้สื่อ ดิจิทัลเหมาะกับยุคสมัยและเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการใช้การติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสารต่างๆโดยใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ อาทิ จัดจ้างบริษัทเอกชนให้ เป็นผู้ดำเนินการ หรือดำเนินการโดยสร้างplatform ของตนเอง โดยสมาชิกสามารถเรียกดูข้อมูลที่สนใจ ได้เป็นปัจจุบัน เช่นเดียวกับหน่วยงานด้านยุทธธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลการดำเนินงานด้านการเงินที่ ได้รับจากสมาชิก ที่นำไปการบริหารจัดการด้านต่างๆทุกด้านอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลของ สกสค. ทั้งนี้ สกสค. แต่ละจังหวัดจะต้องดำเนินการเป็น มาตรฐานเดียวกัน</p>
<p>2. ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์</p> <p>แจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อ ความโปร่งใส</p> <p>(<math>\bar{x}</math> = 4.67, S.D. = .63)</p>	<p>สกสค. ควรดำเนินการแจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใสตามที่สมาชิกต้องการ โดย พัฒนาระบบการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิเช่น ให้ข้อมูลสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทาง website line Facebook การจัดประชุมสามัญประจำปีทางonline มีรายงานประจำปีในระบบดิจิทัล ซึ่งจะเป็นการสร้างมั่นใจในความโปร่งใสให้แก่สมาชิกมากยิ่งขึ้น และเปิดโอกาส หรือเพิ่มช่องทางให้ สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มขึ้น</p>



ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความต้องการระดับมากที่สุด	แนวทางการดำเนินการ
<p>3. ด้านเศรษฐกิจสามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ช.พ.ค.</p> <p>(<math>\bar{x}</math> = 4.59, S.D. = .71)</p>	<p>สำหรับความสามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นที่สมาชิก ช.พ.ค. นั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าสมาชิกช.พ.ค. ยังมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงาน บทบาท หน้าที่ และภารกิจของ สกสค. ไม่ถูกต้องชัดเจน ดังนั้น สกสค. จำเป็นต้องรวบรวมปัญหาความเข้าใจผิดเหล่านี้ไปดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้สมาชิกเข้าใจให้ชัดเจน รวมทั้งเป็นการปรับทัศนคติที่ถูกต้องว่าชพค.เป็นการช่วยเพื่อนครูทั่วประเทศ</p>
<p>4. ด้านสุขอนามัย</p> <p>4.1) สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน ในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด (<math>\bar{x}</math> = 4.59, S.D. = .74)</p>	<p>สกสค. ควรทำการชี้แจงเหตุผลที่ไม่สามารถจะทำตามความประสงค์ดังกล่าวได้เนื่องจากเหตุผลใด</p>
<p>4.2) สนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปี ทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน (<math>\bar{x}</math> = 4.54, S.D. = .74)</p>	<p>สกสค. ควรพิจารณาเรื่องนี้ ไปพร้อมกับเรื่องอื่นๆที่สมาชิกต้องการให้สถานบริการพยาบาล สกสค. ให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี</p>
<p>4.3) การเพิ่มวงเงินด้านพันตกรรรม (<math>\bar{x}</math> = 4.54, S.D. = .76)</p>	<p>สกสค. ควรรวบรวมทุกเรื่องที่สมาชิกไม่เข้าใจชัดเจนว่าอยู่ในขอบข่ายหน้าที่ที่ สกสค. ดำเนินการได้หรือไม่ได้ และทำการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในทุกช่องทาง</p>

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความต้องการระดับมากที่สุด	แนวทางการดำเนินการ
<p>5. ด้านความมั่นคง</p> <p>5.1) ให้เงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรเกษียณอายุ</p> <p>(<math>\bar{x}</math> = 4.65, S.D. = .66)</p>	<p>สกสค. อาจสนับสนุนโดยให้เป็นเงินขวัญถุงกับสมาชิกที่มีความต่อเนื่องสม่ำเสมอในการส่งเงิน ช.พ.ค. และกำหนดหลักเกณฑ์โดยพิจารณาจากระยะเวลาการเป็นสมาชิก ช.พ.ค. หรือปรับเป็นการให้บำเหน็จรางวัลแก่ครูในขณะยังไม่เกษียณอายุ โดยนำส่วนที่ได้เพิ่มพูนจากการลงทุนของ สกสค. มาใช้</p>
<p>5.2) พิจารณาการใช้เงิน ช.พ.ค. มาเพื่อการประกันสุขภาพส่วนหนึ่ง ในขณะที่ยังมีชีวิตแทนการเก็บไว้ใช้เฉพาะเวลาเสียชีวิต</p> <p>(<math>\bar{x}</math> = 4.62, S.D. = .63)</p>	<p>สกสค. ควรพิจารณาความต้องการนี้ โดยสามารถแบ่งวงเงินช.พ.ค.ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สำหรับใช้ในขณะที่ยังมีชีวิต และส่วนที่ 2 เมื่อเสียชีวิต โดยพิจารณาปรับปรัชญา เป้าหมาย และวิธีดำเนินการของช.พ.ค.ให้รับกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้อาจคำนึงถึงจำนวนปี หรือจำนวนเงินที่สมาชิกจะได้รับ และกำหนดเป็นเปอร์เซ็นต์ของการนำไปใช้ในขณะที่มีชีวิต</p>
<p>6. ด้านประชาสัมพันธ์ และการบริการ</p> <p>6.1) พัฒนาข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบันเสมอ</p> <p>(<math>\bar{x}</math> = 4.56, S.D. = .68)</p>	<p>สกสค. จำเป็นต้องให้ความสำคัญ และจัดการระดมสรรพกำลังพิจารณาประเด็นความต้องการนี้โดยเร่งด่วน โดยอาจจัดจ้างบริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐมาทำการประมวล จัดทำ platform ของ สกสค. ศึกษา ออกแบบ วางแผน และวางระบบ การให้บริการที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นเนื้อหาความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</p>
<p>6.2) ปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็ว ตามกรอบระยะที่กำหนด (<math>\bar{x}</math> = 4.56, S.D. = .73)</p>	<p>สกสค. ควรพัฒนาระบบการทำงานทุกส่วนอย่างจริงจัง เพื่อให้บริการสมาชิกด้วยความความมีจิตวิญญาณของผู้ให้บริการที่ดี เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย สมาชิกสามารถที่จะเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วเป็นปัจจุบัน มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล กระบวนการบริหารจัดการของ สกสค. ทุกด้าน ทั้งด้านการเงินรายรับ รายจ่าย การลงทุน ผลกำไร ขาดทุน รวมถึงกระบวนการสรรหาคณะกรรมการบริหาร เพื่อความโปร่งใสในทุกด้าน</p>

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความต้องการระดับมากที่สุด	แนวทางการดำเนินการ
<p>6.3) เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย (<math>\bar{x} = 4.54</math>, S.D. = .73)</p>	<p>สกสค. จำเป็นต้องให้ความสำคัญ และจัดการระดมสรรพกำลังพิจารณาประเด็นความต้องการนี้โดยเร่งด่วน โดยอาจจัดจ้างบริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐมาทำการประมูล จัดทำ platform ของ สกสค. ศึกษา ออกแบบ วางแผน และวางระบบ การให้บริการในทุกเรื่อง ตลอดจนสมาชิกสามารถตรวจสอบ ติดตามการใช้บริการเรื่องต่างๆด้วยตัวเองทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</p>
<p>6.4) ปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์เพื่อให้เข้าถึงสมาชิกอย่างทั่วถึงและชัดเจน สมาชิกพัฒนาข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบัน (<math>\bar{x} = 4.53</math>, S.D. = .68)</p>	<p>สกสค. จำเป็นต้องให้ความสำคัญ และจัดการระดมสรรพกำลังพิจารณาประเด็นความต้องการนี้โดยเร่งด่วน โดยอาจจัดจ้างบริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐมาทำการประมูล จัดทำ platform ของ สกสค. ศึกษา ออกแบบ วางแผน และวางระบบ การให้บริการในทุกเรื่อง ตลอดจนสมาชิกสามารถตรวจสอบ ติดตามการใช้บริการเรื่องต่างๆด้วยตัวเองทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</p>

ตารางที่ 4.19 แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการระดับมากที่สุดในสภาวะปัจจุบันของเจเนอเรชันเอ็กซ์

ความต้องการระดับมากที่สุด	แนวทางการดำเนินการ
<p><b>1. ด้านส่งเสริมสวัสดิการ</b></p> <p>1.1) การให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก (ช.พ.ค.) (<math>\bar{x} = 4.51, S.D. = .81</math>)</p>	<p>ในความเป็นจริง สกสค. มิได้เป็นหน่วยงานที่สมาชิกลงทุนถือหุ้นเช่นสหกรณ์ แต่การที่สมาชิก มีความต้องการระดับมากที่สุดเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่า สมาชิก ช.พ.ค. ทุกเจเนอเรชันยังขาดความรู้ ความเข้าใจ บทบาท หน้าที่ ภารกิจของ สกสค. และบทบาทหน้าที่ของสมาชิก เป็นพื้นฐาน ดังนั้น สกสค. จำเป็นต้องให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาที่เป็นปฐมบท โดยมีการประชุมสัมพันธ์ สื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพโดยใช้สื่อ ดิจิทัลเหมาะสมกับยุคสมัยและเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการใช้การติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสารต่างๆโดยใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ อาทิ จัดจ้างบริษัทเอกชนให้เป็นผู้ดำเนินการ หรือดำเนินการโดยสร้างplatform ของตนเอง โดยสมาชิกสามารถเรียกดูข้อมูลที่สนใจ ได้เป็นปัจจุบัน เช่นเดียวกับหน่วยงานด้านยุติธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลการดำเนินงานด้านการเงินที่ได้รับจากสมาชิก ที่นำไปการบริหารจัดการด้านต่างๆทุกด้านอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลของ สกสค. ทั้งนี้ สกสค. แต่ละจังหวัดจะต้องดำเนินการเป็นมาตรฐานเดียวกัน</p>
<p>1.2) ลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็น (<math>\bar{x} = 4.51, S.D. = .85</math>)</p>	<p>สกสค. อาจพิจารณาจากการแบ่งเงิน ช.พ.ค. ของสมาชิกเป็นรายๆไปให้มาใช้จ่ายเพื่อการศึกษาของบุตร สกสค. อาจพิจารณากำหนดให้มีกองทุนการกู้ยืมเพื่อการศึกษาของบุตรในอัตราดอกเบี้ยเท่ากับ กยศ. สำหรับบุตรที่เรียนในระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่3 เท่านั้น ส่วนชั้นมัธยมปลาย ถึงระดับปริญญาตรี โครงการกยศ.ของรัฐให้บริการอยู่</p>

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความต้องการระดับมากที่สุด	แนวทางการดำเนินการ
<p><b>2. ด้านการณาปนกิจสงเคราะห์</b></p> <p>2.1) ต้องการให้ช.พ.ค.ครอบคลุมทั้งบิดาและมารดา</p> <p>(<math>\bar{x}</math> = 4.51, S.D. = .80)</p>	<p>สกสค. ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกช.พ.ค.เพิ่มณาปนกิจสงเคราะห์บิดา มารดาได้ตามความสมัครใจ โดยกำหนดหลักเกณฑ์เป็นไปตามช่วงอายุเป็น 2 ช่วง คือ 60 ปีลงมา กับ 60 ปีขึ้นไป การกำหนดวงเงินณาปนกิจสงเคราะห์ และอัตราการเพิ่มเงินรายเดือนของผู้เป็นสมาชิก</p>
<p>2.2) แจงรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส</p> <p>(<math>\bar{x}</math> = 4.58, S.D. = .81)</p>	<p>สกสค. ควรดำเนินการแจงรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใสตามที่สมาชิกต้องการ โดยพัฒนาระบบการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิเช่น ให้ข้อมูลสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทาง website line Facebook การจัดประชุมสามัญประจำปีทางonline มีรายงานประจำปีในระบบดิจิทัล ซึ่งจะเป็นการสร้างมั่นใจในความโปร่งใสให้แก่สมาชิกมากยิ่งขึ้น และเปิดโอกาส หรือเพิ่มช่องทางให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มขึ้น</p>
<p><b>3. ด้านเศรษฐกิจ</b></p> <p>สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ช.พ.ค.</p> <p>(<math>\bar{x}</math> = 4.54, S.D. = .79)</p>	<p>สำหรับความสามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นที่สมาชิก ช.พ.ค. นั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าสมาชิกช.พ.ค. ยังมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงาน บทบาท หน้าที่ และภารกิจของ สกสค. ไม่ถูกต้องชัดเจน ดังนั้น สกสค. จำเป็นต้องรวบรวมปัญหาความเข้าใจผิดเหล่านี้ไปดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้สมาชิกเข้าใจให้ชัดเจน รวมทั้งเป็นการปรับทัศนคติที่ถูกต้องว่าชพค.เป็นการช่วยเหลือคนทั่วประเทศ</p>
<p><b>4. ด้านสุขอนามัย</b></p> <p>4.1) สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน ในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด (<math>\bar{x}</math> = 4.50, S.D. = .81)</p>	<p>สกสค. ควรทำการชี้แจงเหตุผลที่ไม่สามารถจะทำตามความประสงค์ดังกล่าวได้เนื่องจากเหตุผลใด</p>

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความต้องการระดับมากที่สุด	แนวทางการดำเนินการ
<p>4.2) สนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปีทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน (<math>\bar{x} = 4.50</math>, S.D. = .83)</p>	<p>สกสค. ควรพิจารณาเรื่องนี้ ไปพร้อมกับเรื่องอื่นๆที่สมาชิกต้องการให้สถานบริการพยาบาล สกสค. ให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี</p>
<p><b>5. ด้านความมั่นคง</b> 5.1) ให้เงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรเกษียณอายุ (<math>\bar{x} = 4.53</math>, S.D. = .80)</p>	<p>สกสค. อาจสนับสนุนโดยให้เป็นเงินขวัญถุงกับสมาชิกที่มีความต่อเนื่องสม่ำเสมอในการส่งเงิน ช.พ.ค. และกำหนดหลักเกณฑ์โดยพิจารณาจากระยะเวลาการเป็นสมาชิกช.พ.ค. หรือปรับเป็นการให้บำเหน็จรางวัลแก่ครูในขณะยังไม่เกษียณอายุ โดยนำส่วนที่ได้เพิ่มพูนจากการลงทุนของ สกสค. มาใช้</p>
<p>5.2) พิจารณาการใช้เงิน ช.พ.ค. มาเพื่อการประกันสุขภาพส่วนหนึ่งในขณะที่ยังมีชีวิตแทนการเก็บไว้ใช้เฉพาะเวลาเสียชีวิต (<math>\bar{x} = 4.52</math>, S.D. = .79)</p>	<p>สกสค. ควรพิจารณาความต้องการนี้ โดยสามารถแบ่งวงเงินช.พ.ค.ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1. สำหรับใช้ในขณะที่ยังมีชีวิต และส่วนที่ 2 เมื่อเสียชีวิต โดยพิจารณาปรับปรัชญา เป้าหมาย และวิธีดำเนินการของ ช.พ.ค. ให้รับกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้อาจคำนึงถึงจำนวนปี หรือจำนวนเงินที่สมาชิกจะได้รับ และกำหนดเป็นเปอร์เซ็นต์ของการนำไปใช้ในขณะที่มีชีวิต</p>
<p><b>6. ด้านการประชาสัมพันธ์ และการบริการ</b> 6.1) ปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็ว ตามกรอบระยะที่กำหนด (<math>\bar{x} = 4.52</math>, S.D. = .80)</p>	<p>สกสค. ควรพัฒนาระบบการทำงานทุกส่วนอย่างจริงจัง เพื่อให้บริการสมาชิกด้วยความความมีจิตวิญญาณของผู้ให้บริการที่ดี เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย สมาชิกสามารถที่จะเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วเป็นปัจจุบัน มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล กระบวนการบริหารจัดการของ สกสค. ทุกด้าน ทั้งด้านการเงินรายรับ รายจ่าย การลงทุน ผลกำไร ขาดทุน รวมถึงกระบวนการสรรหาคณะกรรมการบริหาร เพื่อความโปร่งใสในทุกด้าน</p>

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความต้องการระดับมากที่สุด	แนวทางการดำเนินการ
<p>6.2) เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย (<math>\bar{x} = 4.52</math>, S.D. = .81)</p>	<p>สกสค. จำเป็นต้องให้ความสำคัญ และจัดการระดมสรรพกำลังพิจารณาประเด็นความต้องการนี้โดยเร่งด่วน โดยอาจจัดจ้างบริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐมาทำการประเมิน จัดทำ platform ของ สกสค. ศึกษา ออกแบบ วางแผน และวางระบบ การให้บริการในทุกเรื่อง ตลอดจนสมาชิกสามารถตรวจสอบ ติดตามการใช้บริการเรื่องต่างๆด้วยตัวเองทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</p>
<p>6.3) พัฒนาข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบันเสมอ (<math>\bar{x} = 4.50</math>, S.D. = .80)</p>	<p>สกสค. จำเป็นต้องให้ความสำคัญ และจัดการระดมสรรพกำลังพิจารณาประเด็นความต้องการนี้โดยเร่งด่วน โดยอาจจัดจ้างบริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐมาทำการประเมิน จัดทำ platform ของ สกสค. ศึกษา ออกแบบ วางแผน และวางระบบ การให้บริการที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นเนื้อหาความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</p>

ตารางที่ 4.20 แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการระดับมากที่สุดในสภาวะปัจจุบันของเจนเนอร์ชั้นวัย

เจนเนอร์ชั้นวัย	
ความต้องการระดับมากที่สุด	แนวทางการดำเนินการ
<p><b>3. ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์</b></p> <p>3.1) ต้องการให้ครอบครัวทั้งบิดาและมารดา (<math>\bar{x} = 4.58, S.D. = .81</math>)</p>	<p>สกสค. ควรเปิดโอกาสให้สมาชิก ช.พ.ค. เพิ่มฌาปนกิจสงเคราะห์บิดา มารดาได้ตามความสมัครใจ โดยกำหนดหลักเกณฑ์เป็นไปตามช่วงอายุเป็น 2 ช่วง คือ 60 ปีลงมา กับ 60 ปีขึ้นไป การกำหนดวงเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ และกำหนดอัตราการเพิ่มเงินรายเดือนของผู้เป็นสมาชิก ช.พ.ค.</p>
<p>3.2) แจ็งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส (<math>\bar{x} = 4.58, S.D. = .81</math>)</p>	<p>สกสค. ควรดำเนินการแจ็งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใสตามที่สมาชิกต้องการ โดยพัฒนาระบบการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิเช่น ให้ข้อมูลสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทาง website, line, Facebook การจัดประชุมสามัญประจำปีทาง online มีรายงานประจำปีในระบบดิจิทัล ซึ่งจะเป็นการสร้างมั่นใจในความโปร่งใสให้แก่สมาชิกมากยิ่งขึ้น และเปิดโอกาส หรือเพิ่มช่องทางให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มขึ้น</p>



### 3. เจื่อนไขสู่ความสำเร็จ

3.1 สกสค. ในฐานะผู้นำในการให้บริการ ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเป็นที่พึ่ง บำรุงขวัญกำลังใจ ให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง และมีทัศนคติมุ่งการช่วยเหลือ ทำความดีให้กับเพื่อนครูที่เป็นกำลังสำคัญของชาติ ขจัดผลประโยชน์ส่วนตน หรือเน้นธุรกิจมากกว่าการเกื้อกูล มีความจริงใจและมีจิตวิญญาณของการให้ สามารถประชุมร่วมกับทุกฝ่าย ทุกระดับด้วยข้อเท็จจริงทุกประเด็น ฝ่ายบริหารยินดียอมรับการประเมิน การติดตามตรวจสอบ เพื่อสร้างระบบคุณภาพและความโปร่งใสในทุกเรื่อง เปิดใจรับและยินดีปรับ พิจารณาตามข้อค้นพบจากผลการวิจัย ปรับปรุงหลักการ ประเภทสวัสดิการ และหลักเกณฑ์ ให้สอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ เสนอแนะ กำหนดนโยบาย และบริหารจัดการใน สกสค.

3.2 ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะสมาชิก ช.พ.ค. จะต้องให้ความร่วมมือกับ สกสค. ไม่มุ่งเน้นแต่เรื่องสวัสดิการเงินกู้ ซึ่งในเรื่องนี้จำเป็นต้องให้ สกสค. สร้างความตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของครูไทยเป็นสำคัญ สร้างทัศนคติ และปรัชญาการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง รู้จักสร้างสมดุลย์ในการดำเนินชีวิต ปรับทัศนคติจากการเรียกร้องผลประโยชน์ฝ่ายเดียว มาเป็นเสมือนการร่วมบุญช่วยเหลือเพื่อนครู ร่วมวิชาชีพ ร่วมชาติ

3.3 การบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารจัดการพันธกิจสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอุดมการณ์ที่ว่า “ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสวัสดิการ สวัสดิภาพที่เหมาะสมเป็นระบบและต่อเนื่อง เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศ” ดังนั้น สกสค. ควรปรับระบบการบริหารจัดการให้มีองค์กรที่เป็นผู้แทนครูและบุคลากรทางการศึกษา มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของ สกสค. ตลอดจนเพิ่มบทบาทประสานงานสร้างเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดังกล่าว

3.4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในทุกๆด้าน โดยพิจารณาดำเนินการ

3.4.1 จัดทำศูนย์ข้อมูล Cloud Computing เพื่อจัดเก็บสารสนเทศทั้งหมดของ สกสค. ให้อยู่ในที่เดียวกัน สะดวกในการบริหารจัดการข้อมูลขององค์กร

3.4.2 จัดทำ Big Data เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดของ สกสค. สำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ โดยเฉพาะผู้บริหารนำสารสนเทศไปใช้ในการตัดสินใจ

3.4.3 จัดทำ KM (Knowledge Management) ที่รวบรวมข้อมูลจาก Cloud Computing และ Big Data ของ สกสศ. เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ของ สกสศ. แก่ผู้บริหาร และบุคลากรรุ่นใหม่ต่อไป

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวายครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความสำคัญต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินการอยู่ ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) ศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรในสภาวะปัจจุบันจากที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีอยู่ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 3) เสนอแนวทางการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพที่พึงประสงค์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยสามารถสรุป และอภิปรายผลได้ ดังนี้

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตรวจสอบเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวายที่เป็นสมาชิก ช.พ.ค. ตามสังกัดต่างๆ ในกรุงเทพ และปริมณฑลจำนวน 47 คน เกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ ทั้งในส่วนที่เป็นภารกิจที่ สกสค. ดำเนินการอยู่ และความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นสมาชิก ช.พ.ค. ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลปี 2563 ซึ่งประกอบด้วยจังหวัด กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรสาคร สมุทรปราการ นครปฐม และปทุมธานี จำแนกตามสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาอัธยมศึกษา องค์การบริหารปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 199,305 คน (ข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี 2563)

กลุ่มตัวอย่าง คือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นสมาชิกข.พ.ค.จังหวัดกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 1,993 คน 1) เป็นผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม ได้มาจากการกำหนดขนาดตามเกณฑ์กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ นางลักษณ์ วิรัชชัย (2543) คือ จำนวนประชากรหลักแสนใช้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 1-5 สุ่มตัวอย่างทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามจังหวัด สังกัด และสุ่มผู้ให้ข้อมูลตามเจเนอเรชั่น โดยการสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน (Proportionate Simple Random Sampling) 2) ผู้ให้การสัมภาษณ์เรื่องความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพเพิ่มเติมในสภาวะปัจจุบัน จากที่ สกสค. มีอยู่ จำนวน 47 คน ตามทุกสังกัด และเจเนอเรชั่นที่กำหนดในงานวิจัย 3) ผู้ทรงคุณวุฒิให้การสัมภาษณ์เกี่ยวกับเพื่อจัดทำร่างแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาจากผลการวิจัยจำนวน 9 คน และ 4) ผู้ทรงคุณวุฒิประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อพิจารณาจัดทำร่างแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันของครูและบุคลากรทางการศึกษาเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย สำหรับนำมาสร้างแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามภารกิจที่ สกสค. ดำเนินการอยู่ และแบบสอบถามความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันจากที่ สกสค. มีอยู่ 3) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) แบบประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และ 5) แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทาง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการ ดังนี้ 1) แบบสัมภาษณ์ ทดลองใช้กับตัวอย่างทั้งสามเจเนอเรชั่นที่เป็นสมาชิก ข.พ.ค. ที่เชี่ยวชาญทางภาษา 5 คน 2) แบบสอบถาม หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ตามวิธี Index of Item Objective Congruence : IOC พบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่าตั้งแต่ 0.60 – 1.00 และหาความเที่ยง (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (1970) พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .962

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล จำแนกตามสังกัดที่กำหนดโดยจัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ google form ได้รับความยินยอม และตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 1,993 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์และเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตอนที่ 3 วิเคราะห์และเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรในสภาวะปัจจุบันจากที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีอยู่ ตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตอนที่ 4 เสนอแนวทางการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล และประเมินความเหมาะสมของแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

### สรุปผลการวิจัย

เรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย สรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนมากมีสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู ส่วนมากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน ส่วนใหญ่อยู่จังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ทุกข้อ และทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันสวัสดิการและสวัสดิภาพตามภารกิจทั้ง 4 ด้าน และทุกประเด็นข้อย่อยที่ สกสค. ดำเนินการอยู่กับสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นที่น่าสังเกตว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันสวัสดิการและสวัสดิภาพตามภารกิจทั้ง 4 ด้าน ของเจเนอเรชันวาย จะสูงกว่าเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชันเอ็กซ์

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสามเจเนอเรชันมีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI) เกี่ยวกับสวัสดิการและสวัสดิภาพตามภารกิจทั้ง 4 ด้านที่ สกสค. ดำเนินการอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกด้าน และทุกรายข้อ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ละเจเนอเรชันมีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพ ที่มีอยู่ของ สกสค. ทั้ง 4 ด้าน ตาม PNI ลำดับแรกดังนี้

เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของ คือ การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการทันตกรรม ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ คือ การมีมูลนิธิต่อช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ออกการร้ายด้านกองทุนและ มูลนิธิ คือ การมีมูลนิธิต่อเหลือการศึกษาบุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ โครงการจัดสวัสดิการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรครูและบุคลากร ทางการศึกษา “สานฝัน ให้เป็นจริง” และโครงการฟื้นฟู กาย - จิตของครู บุคลากรทางการศึกษา และ ครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้

เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก คือ การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการตรวจสุขภาพประจำปี ด้านการส่งเสริม สวัสดิภาพ คือ การมีมูลนิธิต่อเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ออกการร้าย ด้าน กองทุนและมูลนิธิ คือ การมีมูลนิธิต่อเหลือการศึกษาบุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านความ มั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ โครงการฟื้นฟู กาย - จิตของครู บุคลากร ทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้

เจเนอเรชั่นวาย ด้านส่งเสริมสวัสดิการ ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก คือ การ จัดบริการที่พักของ สกสค. ด้านส่งเสริมสวัสดิภาพ คือ การมีมูลนิธิต่อเหลือครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ออกการร้าย ด้านกองทุนและมูลนิธิ คือ การมีมูลนิธิต่อ บุญเกิด เพื่อสนับสนุน การให้ทุนวิจัย ด้านความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ โครงการฟื้นฟู กาย - จิตของครู บุคลากรทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบใน จังหวัดชายแดนใต้

4. ความต้องการในสภาวะปัจจุบันประกอบด้วย ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ ด้านการส่งเสริม สวัสดิภาพ ด้านการฅาปนกิจสงเคราะห์ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ ด้านการพัฒนา และด้านการประชาสัมพันธ์และการบริการ แต่ละเจเนอเรชั่นมีความต้องการที่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสภาวะปัจจุบันเป็นรายด้านตามเจเนอเรชั่น พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านส่งเสริมสวัสดิการ ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคง ด้าน นันทนาการ ด้านการพัฒนา และด้านการประชาสัมพันธ์และการบริการ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ ละเจเนอเรชั่นมีความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันตามค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรกใน แต่ละด้าน ดังนี้

เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ ด้านส่งเสริมสวัสดิการ ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ ให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก (ช.พ.ค.) ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ เพิ่มเงินชดเชยมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์ ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ แจกจ่ายเบี้ยผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส ด้านเศรษฐกิจ ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ช.พ.ค. ด้านสุขอนามัย ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน ในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด ด้านความมั่นคง ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ ให้เงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรเกษียณอายุ ด้านนันทนาการ ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ ส่งเสริมอาชีพหลังเกษียณตามความต้องการอย่างเป็นรูปธรรม ในทุกจังหวัด ด้านการพัฒนา ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ สนับสนุนให้มีทุนศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และด้านการประชาสัมพันธ์และการบริการ ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ พัฒนาข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบันเสมอ

เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ ด้านส่งเสริมสวัสดิการ ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ ให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก (ช.พ.ค.) ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ เพิ่มเงินชดเชยกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครูผู้ประสบอุบัติเหตุหรือทุพพลภาพ ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์ ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ แจกจ่ายเบี้ยผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส ด้านเศรษฐกิจ ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ช.พ.ค. ด้านสุขอนามัย ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน ในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด ด้านความมั่นคง ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ ให้เงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรเกษียณอายุ ด้านนันทนาการ ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ ส่งเสริมอาชีพหลังเกษียณตามความต้องการอย่างเป็นรูปธรรมในทุกจังหวัด ด้านการพัฒนา ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ สนับสนุนให้มีทุนศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และด้านการประชาสัมพันธ์และการบริการ ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ ปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็ว ตามกรอบระยะที่กำหนด และเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย

เจเนอเรชั่นวาย ด้านส่งเสริมสวัสดิการ ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ ให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก (ช.พ.ค.) ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ เพิ่มเงินชดเชยกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครูผู้ประสบอุบัติเหตุหรือทุพพลภาพ ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์ ความต้องการอันดับแรกระดับมากที่สุด คือ ต้องการให้ครอบคลุมทั้งบิดาและ

มารดา และแจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส ด้านเศรษฐกิจ ความต้องการอันดับแรก ระดับมาก คือ สนับสนุนการกู้ยืมเพื่อการศึกษาของบุตรในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ด้านสุขอนามัย ความต้องการอันดับแรก ระดับมาก คือ สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน ในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด ด้านความมั่นคง ความต้องการอันดับแรก ระดับมาก คือ พิจารณาการใช้เงิน ช.พ.ค. มาเพื่อการประกันสุขภาพส่วนหนึ่ง ในขณะที่ยังมีชีวิต แทนการเก็บไว้ใช้เฉพาะเวลาเสียชีวิต ด้านนันทนาการ ความต้องการอันดับแรก ระดับมาก คือ ส่งเสริมอาชีพหลังเกษียณตามความต้องการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในทุกจังหวัด ด้านการพัฒนา ความต้องการอันดับแรก ระดับมาก คือ สนับสนุนให้มีทุนศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ และด้านการประชาสัมพันธ์และการบริการ ความต้องการอันดับแรก ระดับมาก คือ และเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย

5. แนวทางการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งได้จากการนำผลวิจัยความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวายไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทาง สำหรับ สกสค. นำไปพิจารณาดำเนินการเพิ่มเติมตามความต้องการของสมาชิก ช.พ.ค. ทั้งสามเจเนอเรชั่น หลังจากนั้นประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อพิจารณาความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา 12 ท่าน พบว่าแนวทางมีความเหมาะสมที่ สกสค. จะนำไปพิจารณาปรับใช้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดย มีเงื่อนไขสู่ความสำเร็จดังต่อไปนี้

5.1 สกสค. ในฐานะผู้นำในการให้บริการ ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเป็นที่พึ่ง บำรุงขวัญกำลังใจ ให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง และมีทัศนคติมุ่งการช่วยเหลือ ทำความดีให้กับเพื่อนครูที่เป็นกำลังสำคัญของชาติ ขจัดผลประโยชน์ส่วนตน หรือเน้นการเกื้อกูลมากกว่าธุรกิจ มีความจริงใจและมีจิตวิญญาณของการให้ สามารถประชุมร่วมกับทุกฝ่าย ทุกระดับด้วยข้อเท็จจริงทุกประเด็น ฝ่ายบริหารยอมรับการประเมิน การติดตามตรวจสอบ เพื่อสร้างระบบคุณภาพและความโปร่งใสในทุกเรื่อง เปิดใจรับและยินดีปรับ ในข้อค้นพบจากผลการวิจัย

5.2 ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะสมาชิกช.พ.ค. จะต้องให้ความร่วมมือกับ สกสค. ไม่มุ่งเน้นแต่เรื่องสวัสดิการเงินกู้ ซึ่งในเรื่องนี้จำเป็นต้องให้ สกสค. สร้างความตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของครูไทยเป็นสำคัญ สร้างทัศนคติ และปรัชญาการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง รู้จักสร้างสมดุลในการดำเนินชีวิต ปรับทัศนคติจากการเรียกร้องผลประโยชน์ฝ่ายเดียว มาเป็นเสมือนการร่วมบุญช่วยเหลือเพื่อนครูร่วมวิชาชีพ ร่วมชาติ



5.3 การบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารจัดการพันธกิจการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอุดมการณ์ที่ว่า “ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสวัสดิการ สวัสดิภาพที่เหมาะสมเป็นระบบ และต่อเนื่อง เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศ” ดังนั้น สกสศ. ควรปรับระบบการบริหารจัดการให้มีองค์คณะที่เป็นผู้แทนครูและบุคลากรทางการศึกษา มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของ สกสศ. ตลอดจนเพิ่มบทบาทประสานงานสร้างเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดังกล่าว

5.4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในทุก ๆ ด้าน โดยพิจารณาดำเนินการ

5.4.1 จัดทำศูนย์ข้อมูล Cloud Computing เพื่อจัดเก็บสารสนเทศทั้งหมดของ สกสศ. ให้อยู่ในที่เดียวกัน สะดวกในการบริหารจัดการข้อมูลขององค์กร

5.4.2 จัดทำ Big Data เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดของ สกสศ. สำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ โดยเฉพาะผู้บริหารนำสารสนเทศไปใช้ในการตัดสินใจ

5.4.3 จัดทำ KM (Knowledge Management) ที่รวบรวมข้อมูลจาก Cloud Computing และ Big Data ของ สกสศ. เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ของ สกสศ. แก่ผู้บริหาร และบุคลากรรุ่นใหม่ต่อไป

## อภิปรายผล

ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความสำคัญต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินการอยู่ ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากผลวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพตามภารกิจที่มีอยู่ของ สกสศ. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวม รายด้าน และรายข้ออยู่ในระดับมาก สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า สภาพที่พึงประสงค์ทุกข้อ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าทุกเจเนอเรชั่นมีความเห็นว่าในสภาพ

ความเป็นจริงการดำเนินการสวัสดิการและสวัสดิภาพส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น โดย เจเนอเรชันวายเห็นว่าในสภาพปัจจุบัน**ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ** การบริการจัดที่พักของ สกสค. อยู่ใน ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กว่าทุกๆด้าน ในขณะที่เจเนอเรชันเอ็กซ์ เห็นว่าในสภาพปัจจุบัน**ด้าน การส่งเสริมสวัสดิภาพ** การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กว่าทุก ๆ ด้านควรที่จะมีการปรับขยายครอบคลุมความช่วยเหลือ จากอุบัติภัยอื่น ๆ ด้วย ส่วนเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เห็นว่าในสภาพปัจจุบัน**ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ** เรื่อง การจัดบริการที่พักของ สกสค. และการสนับสนุนเงินกู้เพื่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก อยู่ใน ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดกว่าทุก ๆ ด้าน ซึ่งตรงข้ามกับงานวิจัยของอภิญา อยู่ประเสริฐ และ คณะ (2561) ที่ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน และการเป็น สมาชิกที่ดีของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ แต่ละเจเนอเรชัน ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัย พบว่า ความ ต้องการใช้สวัสดิการในแต่ละเจเนอเรชัน ของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะความต้องการ (Need) เป็นความต้องการของมนุษย์ ที่มีความปรารถนา และมีความ ต้องการในระดับที่แตกต่างกันแม้จะมีสถานะหรือปัจจัยส่วนบุคคลที่เหมือนกันก็ตาม (เทียมรัตน์ คงทนต์, 2554) เจเนอเรชันวายอาจเป็นกลุ่มคนอายุน้อยที่มีโอกาสต้องใช้ใช้บริการจัดที่พักของ สกสค. มากกว่าเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ และเอ็กซ์ จึงให้ความสำคัญของความต้องการจำเป็นในเรื่องนี้มากที่สุด ในขณะที่เจเนอเรชันเอ็กซ์ คำนึงถึงเรื่องความมั่นคงปลอดภัย จึงเห็นความสำคัญของความต้องการจำเป็น ในการที่จะมีการปรับขยายความช่วยเหลือให้ครอบคลุมถึงอุบัติภัยอื่น ๆ ด้วย ส่วนเจเนอเรชันเบบี้ บูมเมอร์เป็นกลุ่มคนสูงอายุในปัจจุบัน (พ.ศ.2489 – 2507) คนกลุ่มนี้เป็นผลผลิตหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่แต่ละประเทศต้องการเร่งผลิตประชากร เพื่อมาพัฒนาประเทศที่บอบช้ำ โดยเขาได้รับรู้ถึงความลำบาก ของพ่อแม่ ความแร้นแค้นทางเศรษฐกิจ (สรรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์, 2557) จึงอาจเป็นผู้ที่เรียนรู้จาก ประสบการณ์ที่ผ่านมา จึงอาจตัดสินใจว่า การส่งเสริมสวัสดิการของ สกสค. ในสภาพความเป็นจริง การจัดบริการที่พักของ สกสค. และ การสนับสนุนเงินกู้เพื่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ยังดำเนินการอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดกว่าทุก ๆ ด้าน

สำหรับความคาดหวังที่มีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดของแต่ละด้าน แต่ละ เจเนอเรชัน ได้แก่เจเนอเรชันวาย ให้ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของ ทุกด้าน และทุกเจเนอเรชัน คือ ด้านการส่งเสริมสวัสดิการการบริการที่พักของ สกสค. สำหรับ เจเนอเรชันเอ็กซ์ ให้ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของทุกด้าน คือ ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ เรื่อง การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการตรวจ สุขภาพประจำปี ส่วนเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ ให้ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็น

ลำดับแรกของทุกด้าน คือด้านการส่งเสริมสวัสดิการ ในเรื่อง การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกศ. ด้านบริการทันตกรรม เป็นที่น่าสังเกตว่าทุกเจเนอเรชั่นมุ่งเน้นลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในด้านการส่งเสริมสวัสดิการทั้งสิ้น เป็นเครื่องยืนยันให้เห็นว่าการส่งเสริมสวัสดิการนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังที่ รัชพีพรรณ คำหอม (2557) ได้เสนอหลักการของการจัดสวัสดิการทางสังคมว่า การจัดสวัสดิการต้อง คำนึงถึงความต้องการในการรับบริการหรือความต้องการจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับกิ่งพร ทองใบ (2553) ที่ว่าหลักการที่ควรคำนึงถึงในการจัดสวัสดิการ คือ

1. หลักการตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริง เนื่องด้วยองค์กรมีพนักงานจำนวนมาก ทำให้เกิดความหลากหลายในด้านความต้องการสวัสดิการก่อนองค์กรจะจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่พนักงาน จึงควรสำรวจความต้องการของพนักงานก่อน เพื่อให้สวัสดิการที่จัดถูกใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และตรงตามความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่มากที่สุด อีกทั้งยังทำให้องค์กรเกิดความคุ้มค่าแก่การลงทุนในด้านนี้ด้วย

2. หลักการตอบสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ องค์กรจะตอบสนองความต้องการของทุกคนในองค์กรภายในเวลาเดียวกันนั้นเป็นเรื่องที่ยาก องค์กรจึงต้องเรียงลำดับความสำคัญและอ้างอิงความต้องการของคนส่วนใหญ่เป็นหลัก เพื่อให้สวัสดิการที่จัดขึ้นนั้น สนับสนุน หรือช่วยเหลือพนักงานส่วนใหญ่ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

3. หลักการมีส่วนร่วม สวัสดิการที่จัดขึ้นควรพิจารณาจากความต้องการในลักษณะที่เป็นภาพรวม เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนเข้าถึงและสามารถใช้สวัสดิการที่จัดขึ้นได้

4. หลักความเสมอภาค พนักงานทุกคนควรได้รับสิทธิในการเข้าถึงและใช้สวัสดิการขององค์กร เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและปราศจากความรู้สึกของความแบ่งแยก อันนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและนำไปซึ่งผลการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ

5. หลักความสะดวก องค์กรควรทำให้ขั้นตอนการใช้สวัสดิการของพนักงาน เกิดความสะดวกสบายและเข้าใจง่าย เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้สวัสดิการให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

6. หลักความประหยัด สวัสดิการนับเป็นงบประมาณส่วนหนึ่งขององค์กรที่ค่อนข้างสูง เนื่องจากต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการของพนักงานทุกคน ดังนั้นการติดตามผลการจัดสวัสดิการว่าส่งผลอย่างไรต่อผลการปฏิบัติงานนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อวัดความคุ้มค่าในการจัดสวัสดิการขององค์กรต่อไป

สำหรับด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ ทุกเจเนอเรชั่น ให้ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของด้านนี้ คือการมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย โดยให้ปรับขยายให้ครอบคลุมถึงอุบัติภัยอื่นด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องจากสมาชิกทุกเจเนอเรชั่น

ต้องการให้เป็นไปตามหลักความเสมอภาค ที่ทุกคนควรได้รับสิทธิในการเข้าถึงและใช้สวัสดิการขององค์กร เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและปราศจากความรู้สึกของความแบ่งแยก (กึ่งพร ทองใบ, 2553)

**ส่วนด้านกองทุนมูลนิธิ** เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ ให้ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของด้านนี้สอดคล้องกัน คือ การมีมูลนิธิช่วยเหลือการศึกษาบุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนเจเนอเรชั่นวาย ให้ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของด้านนี้ คือการมีมูลนิธิทวี บุญยเกตุ เพื่อสนับสนุนการให้ทุนวิจัย ประเด็นนี้อาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ ซึ่งอาวุโสกว่าเจเนอเรชั่นวายให้ความสนใจในเรื่องการให้ความช่วยเหลือการศึกษาบุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา มากกว่าการได้รับสนับสนุนการให้ทุนวิจัยซึ่งเจเนอเรชั่นวายเป็นคนรุ่นใหม่ ไฟแรง ชอบการทำงานที่ไม่ต้องมียาย มีความมั่นใจในตัวเอง ชอบทางลัด สะดวก รวดเร็ว และไฮเทคเทคโนโลยี ทุกคำถามมีคำตอบในโลกอินเทอร์เน็ต (อุทิส ศิริวรรณ (2558) คนกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงและมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก รวมถึงเป็นเจเนอเรชั่นที่ได้รับประสบการณ์และเผชิญวิกฤตความรุนแรง ทางสังคมอย่างมาก เช่น สภาวะเศรษฐกิจฟองสบู่ที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ในหลายๆประเทศ เหตุการณ์ก่อการร้าย ภัยธรรมชาติที่รุนแรงและคาดไม่ถึง ส่งผลให้กลุ่มเจเนอเรชั่นวายมีวิถีการดำเนินชีวิตที่รวดเร็ว มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับ (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2552) จึงอาจเป็นเหตุผลว่าคนเจเนอเรชั่นวายสนใจการมีมูลนิธิทวี บุญยเกตุ เพื่อสนับสนุนการให้ทุนวิจัย

**สำหรับด้านความมั่นคงและเชิดชูเกียรติ** ทุกเจเนอเรชั่นให้ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของด้านนี้ คือ โครงการฟื้นฟู ภาย - จิตของครู บุคลากรทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ โดยต้องการให้ สกสค. ปรับขยายขอบเขตพื้นที่ทั่วประเทศ ซึ่งก็อาจเป็นเพราะต้องการให้เป็นไปตามหลักความเสมอภาค ที่ทุกคนควรได้รับสิทธิในการเข้าถึงและใช้สวัสดิการขององค์กร เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและปราศจากความรู้สึกของความแบ่งแยกดังกล่าวมาแล้ว (กึ่งพร ทองใบ 2553) นอกจากนี้เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ ยังให้ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรกของด้านนี้อีก คือ โครงการจัดสวัสดิการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา “สานฝัน ให้เป็นจริง” ซึ่งก็อาจเป็นเพราะความต้องการของคนวัยนี้จะมุ่งเน้นที่การช่วยเหลือเป็นส่วนใหญ่

เมื่อมีการทดสอบเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ที่ สกสค. มีอยู่ 4 ด้าน จำแนกตามเจเนอเรชั่น ผลจึงปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในทุกด้าน และทุกประเด็นย่อย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เจเนอเรชั่นแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ การจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครู

และบุคลากรทางการศึกษาของ สกสค. แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดา รัตนชล (2560) ที่วิจัยเรื่องความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งพบว่า ความต้องการสวัสดิการ โดยจำแนกช่วงปีเกิดของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับจิตราพัชร์ กิรินันท์เจตน์ (2558) ที่ได้ศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการที่บริษัทจัดให้นอกจากที่กฎหมายกำหนดสวัสดิการที่เป็นตัวเงินโดยเฉลี่ยแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ความคิดเห็นด้านสวัสดิการที่พึงประสงค์นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับเพิ่มวงเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เพิ่มรายการตรวจสุขภาพ ประจำปีให้ครอบคลุมโรคต่าง ๆ มากขึ้น จัดให้มีการทำประกันชีวิตประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน และการให้ทุนศึกษาให้กับพนักงานในการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าในยุคปัจจุบัน สกสค. จำเป็นต้องพิจารณาความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสำคัญ ในหลายๆเรื่อง ที่ สกสค. เคยทำมาอาจต้องมีการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุค Disruption

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรในสภาวะปัจจุบัน ตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า

**ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ** เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ และเอ็กซ์ ต้องการระดับมากที่สุด ส่วนวายมีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ ให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก (ช.พ.ค.)

**ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ** เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ มีความต้องการระดับมากเป็นอันดับแรก คือ เพิ่มเงินชดเชยมุณินิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ โดยครอบคลุมภัยอื่นๆ เจเนอเรชันเอ็กซ์และวาย มีความต้องการในระดับมากเป็นอันดับแรกสอดคล้องกัน คือ เพิ่มเงินชดเชยกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครูผู้ประสบอุบัติเหตุหรือทุพพลภาพ

**ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์** เจเนอเรชันวาย มีความต้องการในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ต้องการให้ ช.พ.ค. ครอบคลุมทั้งบิดาและมารดา และทุกเจเนอเรชัน มีความต้องการในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรกสอดคล้องกัน คือ แจกจ่ายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส

**ด้านเศรษฐกิจ** เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์และเอ็กซ์ มีความต้องการในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรกสอดคล้องกัน คือ สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ช.พ.ค. ส่วนเจเนอเรชัน

ววย มีความต้องการในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ สนับสนุนการกู้ยืมเพื่อการศึกษาของบุตรในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

**ด้านสุขอนามัย** เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์และเอ็กซ์ มีความต้องการในระดับมากที่สุด ส่วนววยมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก คือ สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน ในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด

**ด้านความมั่นคง** เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเอ็กซ์ มีความต้องการในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรกสอดคล้องกันคือ ให้เงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรเกษียณอายุ ส่วนเจเนอเรชั่นววย มีความต้องการในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ พิจารณาการใช้เงิน ช.พ.ค. มาเพื่อการประกันสุขภาพส่วนหนึ่ง ในขณะที่ยังมีชีวิต แทนการเก็บไว้ใช้เฉพาะเวลาเสียชีวิต

**ด้านนันทนาการ** ทุกเจเนอเรชั่น มีความต้องการในระดับมาก เป็นอันดับแรก คือ ส่งเสริมอาชีพหลังเกษียณตามความต้องการอย่างเป็นรูปธรรมในทุกจังหวัด

**ด้านการพัฒนา** ทุกเจเนอเรชั่น มีความต้องการในระดับมาก เป็นอันดับแรก คือ สนับสนุนให้มิทูนศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก แต่เจเนอเรชั่นววยมีความต้องการในระดับมากเป็นอันดับแรกอีกประการหนึ่งคือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ

**ด้านประชาสัมพันธ์ และการบริการ** เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มีความต้องการในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ พัฒนาข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบันเสมอ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความต้องการในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก คือ ปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็ว ตามกรอบระยะที่กำหนดอยู่ และเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย ส่วนเจเนอเรชั่นววยมีความต้องการระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรกคือ เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย

เมื่อพิจารณาความต้องการระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรกในสภาวะปัจจุบันของทุกเจเนอเรชั่นพบว่า อยู่ในด้านฉาปนกิจสงเคราะห์ โดยเจเนอเรชั่นววย ต้องการให้มีฉาปนกิจสงเคราะห์ครอบคลุมทั้งบิดาและมารดา ซึ่งสอดคล้องกับเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะคนเจเนอเรชั่นววย ส่วนใหญ่ยังไม่มีภาระครอบครัว จึงคำนึงถึงสวัสดิการของพ่อแม่ที่ต้องดูแล ดังที่เดชา วัฒนพงศ์ไพศาล (2552) มองว่าคนเจเนอเรชั่นววย จะมีแนวคิด ทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรมตลอดจนมีความต้องการในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน ทำให้มีการสื่อสารไม่ตรงกัน ความต้องการไม่เหมือนกัน นอกจากนี้เจเนอเรชั่นววยยังต้องการระดับมากที่สุดในการด้านฉาปนกิจสงเคราะห์ ให้มีการแจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส อีกประเด็นหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเอ็กซ์ ที่ต้องการให้ สกสค.

ดำเนินการ แจ้างรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใสเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์หรือคนยุคเบบี้บูม คือ คนที่มีอายุตั้งแต่คือ 50 ปีขึ้นไป และเริ่มเข้าสู่วัยชราแล้ว คนกลุ่มนี้จึงเป็นคนที่ใช้ชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา มีความอดทนสูง ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรมาก สู้งาน พยายามคิดและทำอะไรด้วยตัวเอง เป็นเจ้าคนนายคนถูกครอบครัวสั่งสอนมาให้เป็นคนประหยัด อุดม จึงใช้จ่ายเงินอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง (อุทิส ศิริวรรณ ,2558) และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ ซึ่งเป็นคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508 – 2522 และเป็นผู้ใหญ่พอควร จึงน่าจะคำนึงถึงควมมีระบบระเบียบที่ชัดเจน โปร่งใส ส่วนการที่คนเจเนอเรชั่นวายซึ่งได้รับการปลูกฝังในค่านิยมเรื่องความโปร่งใส ธรรมาภิบาลมา จึงมีความต้องการในในสภาวะปัจจุบันลำดับแรกสุดคือกันดังกล่าว

สำหรับผลการเปรียบเทียบความต้องการในสภาวะปัจจุบันเป็นรายด้านตามเจเนอเรชั่น พบว่ามีด้านส่งเสริมสวัสดิการ ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ ด้านการพัฒนา และด้านการประชาสัมพันธ์และการบริการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในภาพรวมเจเนอเรชั่นวายจะมีความแตกต่างกับเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ หรือเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ในทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวายมีความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพในสภาวะปัจจุบันแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจเนอเรชั่นวายอาจเป็นผู้ที่ไม่มุ่งเน้นผลประโยชน์ที่ได้รับในกรณีเสียชีวิต แต่มุ่งให้ความสำคัญกับปัจจุบัน ดังนั้นความต้องการในสภาวะปัจจุบันจึงมีความยืดหยุ่นมากกว่าเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ ดังที่มีการเสนอว่า เจเนอเรชั่นวายจะมีวิธีการดำเนินชีวิตที่รักษาถึงความสมดุลแบบ smart worker โดยให้ความสำคัญกับการจัดสรรเวลาทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในจุดที่สมดุลกัน และคนเจเนอเรชั่นวายมีแนวโน้มที่จะแต่งงานช้า จนถึงชอบชีวิตโสด (home.co.th)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพที่พึงประสงค์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพที่พึงประสงค์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วย 2 แนวทาง ดังนี้

1. แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพตามภารกิจที่ สกสศ. ดำเนินการอยู่ตามความสำคัญของความต้องการจำเป็นของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย เรียงตาม PNI
2. แนวทางสำหรับ สกสศ. ที่ควรพิจารณาดำเนินการ ตามความต้องการในสภาวะปัจจุบันของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวายเรียงตามค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรกแต่ละด้าน

ทั้งนี้ นอกเหนือจากการที่ สกสค. จะนำแนวทางไปพิจารณาจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละเจนเนอเรชันแล้ว แนวทางดังกล่าวจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆที่เป็นเงื่อนไขสู่ความสำเร็จด้วย แสดงให้เห็นว่า ทั้ง สกสค. ซึ่งมีบทบาทเป็นผู้ให้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นผู้รับ จำเป็นต้องดำเนินการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม และ สกสค. ต้องมีการสร้างเครือข่ายให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สกสค. ต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการทำงานทุกเรื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เหมาะสมกับสังคมยุคดิจิทัล แนวทางดังกล่าวผ่านการประเมินว่ามีความเหมาะสมเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า แนวทาง การจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพที่พึงประสงค์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความเหมาะสมในการนำไปใช้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยที่เป็นข้อสังเกต พบว่า สวัสดิการและสวัสดิภาพที่ สกสค. มีอยู่นั้น ความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับแรกของเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ และเจนเนอเรชันเอ็กซ์ จะมีความสอดคล้องกันในความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสวัสดิการด้านสุขภาพ ส่วนเจนเนอเรชันวายให้ความสำคัญจำเป็นกับการจัดบริการที่พักของ สกสค. โดยมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดในระหว่างเจนเนอเรชันทั้งสาม

นอกจากนั้น ในด้านความมั่นคงฯทั้งสามเจนเนอเรชันต่างให้ความสำคัญที่ประเด็นการช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย และได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ โดยให้มีการเพิ่มขยายความช่วยเหลือให้ครอบคลุมกลุ่มอื่นที่ได้รับอุบัติเหตุในปัจจุบันด้วยเช่นกัน

ในส่วนความต้องการสวัสดิการในสภาวะปัจจุบัน เจเนอเรชันวาย ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ มีความต้องการในสภาวะปัจจุบันหลายเรื่องที่แตกต่างกันชัดเจนจากเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ และเจนเอ็กซ์ อาทิ เจเนอเรชันวาย มีความต้องการในสภาวะปัจจุบันด้านสวัสดิการอันดับแรกระดับมากที่สุด ต้องการให้ ช.พ.ค. ครอบคลุมทั้งบิดาและมารดา ส่วนด้านความมั่นคงเจเนอเรชันวาย ความต้องการอันดับแรก ระดับมาก คือ พิจารณาการใช้เงิน ช.พ.ค. มาเพื่อการประกันสุขภาพส่วนหนึ่ง ในขณะที่มีชีวิตอยู่

แต่อย่างไรก็ตามทุกเจนเนอเรชันมีความต้องการด้านสวัสดิการในสภาวะปัจจุบันอันดับแรก ระดับมากที่สุดเช่นกัน คือการแจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส และด้านการประชาสัมพันธ์



และการบริการสอดคล้องกันคือ ปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็ว ตามกรอบระยะที่กำหนด และเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย

ดังนั้น สกสศ.จึงควรที่จะนำความต้องการดังกล่าวไปพิจารณาทบทวนปรับนโยบายการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการดังกล่าวในสภาวะปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามอุดมการณ์ของ สกสศ. ที่ว่า “ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสวัสดิการสวัสดิภาพที่เหมาะสม เป็นระบบและต่อเนื่อง เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศ” (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2563)

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เนื่องจากยุคนี้เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร (Information Society) ทุกคนสามารถรับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา จากผลการวิจัยนี้มีข้อสังเกตที่แสดงให้เห็นว่าสมาชิก ช.พ.ค. ยังมี ความรู้ ความเข้าใจ ไม่ชัดเจนต่อบทบาท หน้าที่ และภารกิจของ สกสศ. อาทิ เช่น เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีอายุสูงสุด มีความต้องการอันดับแรกระดับสูงสุด ด้านสวัสดิการ คือให้ปันผลแต่ละปี สำหรับสมาชิก ช.พ.ค. ด้านเศรษฐกิจ คือ สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ช.พ.ค. และด้านสุขภาพ คือ สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน ในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด

ด้วยเหตุนี้ สกสศ. จึงอาจจะมี “โครงการ สกสศ. พบสมาชิก” ทั้งโดยคณะกรรมการบริหาร สกสศ. ส่วนกลางสำนักงานใหญ่ ประชุมใหญ่ออนไลน์ปีละครั้ง หรือ สกสศ. แต่ละจังหวัดพบสมาชิกภาคเรียนละครั้ง เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ ให้ข้อมูล ที่ถูกต้องชัดเจน และรวบรวมความคิดเห็นจากสมาชิกในแต่ละจังหวัดที่สอดคล้องกันมาพิจารณาปรับปรุงพัฒนาระบบการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้นและหรือบรรจุกำหนดการ “โครงการ สกสศ. พบสมาชิก” ไว้ในช่วงเปิดภาคเรียน ในกลุ่มโรงเรียนต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นการประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ ๆ สนใจที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้การประชาสัมพันธ์การจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของ สกสศ. ควรมีความเป็นปัจจุบัน และมีช่องทางที่หลากหลาย เช่น เฟสบุ๊ก ไลน์ ไอจี เว็บไซต์ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มสมาชิกทุกคน ทั้งนี้จะต้องพิจารณารูปแบบการประชาสัมพันธ์ที่มีความกระชับ ฉับไว เช่น อินโฟกราฟิก อีบุ๊ก โดยจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่จะทำให้สื่อสารได้เป็นวงกว้าง ได้แก่ ความน่าสนใจของเนื้อหา ช่วงเวลาที่ประชาสัมพันธ์ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยพบว่าในสภาพปัจจุบันการดำเนินการสวัสดิการและสวัสดิภาพส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยค่อนข้างมาทางระดับน้อย และสภาพที่พึงประสงค์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยค่อนข้างมาทางระดับมาก และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในทุกด้านและทุกประเด็นของสวัสดิการและสวัสดิภาพตามภารกิจที่มีอยู่ของ สกสค. เป็นการแสดงให้เห็นว่าในสภาพความเป็นจริงการดำเนินการสวัสดิการและสวัสดิภาพส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น โดยเจเนอเรชันวัยเหี่ยวในสภาพปัจจุบัน**ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ** การบริการจัดที่พักของ สกสค. อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กว่าทุกๆด้าน ในขณะที่เจเนอเรชันเอ็กซ์ เห็นว่าในสภาพปัจจุบัน**ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ** การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้อักร้ายอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กว่าทุกๆด้านควรที่จะมีการปรับขยายครอบคลุมความช่วยเหลือจากอุบัติเหตุอื่นๆด้วย ส่วนเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เห็นว่าในสภาพปัจจุบัน**ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ** การสนับสนุนเงินกู้เพื่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก และการจัดบริการที่พักของ สกสค.อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กว่าทุกๆด้าน ผู้บริหาร สกสค. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จึงควรที่จัดเวทีสัมมนาร่วมกันพิจารณาประเด็นที่กำลังดำเนินการอยู่จากผลการวิจัยนี้ พร้อมกับพิจารณาความต้องการที่พึงประสงค์ในสภาวะปัจจุบันด้วย โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตามเจเนอเรชันต่าง ๆ มามีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็นที่เป็นไปได้ทางปฏิบัติ กำหนดกรอบแนวทางให้มีความชัดเจน หรืออาจจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้มีความเหมาะสม ตามความต้องการของสมาชิกในเจเนอเรชัน อาจอยู่ในรูปแบบแพคเกจที่สมาชิกสามารถเลือกและปรับเปลี่ยนสวัสดิการและสวัสดิภาพได้ตามที่ตนเองต้องการ และมีความเหมาะสมตามบริบทของการดำรงชีวิตของตนเอง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าความต้องการในสภาวะปัจจุบันอันดับแรกในแต่ละด้าน ของแต่ละเจเนอเรชัน รวมทั้งความต้องการที่พึงประสงค์ในสภาวะปัจจุบันที่แต่ละเจเนอเรชันมีความต้องการตรงกัน และเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ อาทิ เช่น การแจ้งรายชื่อของผู้เสียชีวิตแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส การเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กให้หลากหลาย การปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็วตามกรอบระยะที่กำหนด การส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ และสนับสนุนให้มีทุนศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น เป็นสิ่งที่ สกสค. จำเป็นต้องนำไปพิจารณาดำเนินการ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ทุกช่องทางเพื่อแจ้งความเป็นไปให้สมาชิกทราบโดยเร็ว โดยอาจจะสร้างความร่วมมือในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน เพื่อลดต้นทุนในการบริหารจัดการ และสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ทุกช่องทางเพื่อแจ้งความเป็นไปให้สมาชิกทราบโดยเร็ว

4. จากผลการวิจัยในเรื่องแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเจเนอเรชั่นเบบี้บูม เอ็กซ์ และวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลนี้ สกสค. ควรจะนำผลการวิจัยเรื่องนี้ และเรื่องอื่น ๆ ที่วิจัยในปีนี้เผยแพร่ในเว็บไซต์ของ สกสค. ทั้งส่วนกลาง และทุกจังหวัดในเขตปริมณฑล หรืออาจทุกจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกรับทราบ นอกจากนี้ควรมีการสำรวจความต้องการเพิ่มเติมด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพที่สมาชิกต้องการในแต่ละภูมิภาค หรือแต่ละจังหวัด โดยให้ สกสค. ส่วนจังหวัดเป็นผู้ประสาน เพื่อนำข้อมูลเป็นฐานในการพัฒนาการสวัสดิการและสวัสดิภาพที่มีความสอดคล้องตามบริบทของแต่ละพื้นที่ และเจเนอเรชั่น

5. จากผลการวิจัยที่พบว่าความต้องการระดับมากที่สุดอันดับแรกในสภาวะปัจจุบัน ในแต่ละด้านของแต่ละเจเนอเรชั่นเป็นสิ่งที่ สกสค. จำเป็นต้องนำไปพิจารณาดำเนินการ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์แจ้งความเป็นไปให้สมาชิกทราบโดยเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นที่สมาชิกมีความเข้าใจที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ สกสค. เช่น การให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก ช.พ.ค. การสามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ช.พ.ค. การเพิ่มวงเงินด้านพันธุกรรม เป็นต้น ทั้งนี้อาจจะทำเป็นคู่มือสิทธิประโยชน์ของสมาชิก สกสค. เพื่อเผยแพร่ข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน จาก สกสค.

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. สกสค. ส่วนกลางควรสนับสนุนให้ สกสค. ทุกจังหวัดทั่วประเทศทำการวิจัยในเรื่องนี้ แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาสังเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเจเนอเรชั่น เบบี้บูม เอ็กซ์ และวายทั่วประเทศในปัจจุบัน

2. สกสค. จังหวัดควรมีการศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของ สกสค. รวมทั้งความต้องการ และปัญหา โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูและบุคลากรทางการศึกษาเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ตลอดจนการวิเคราะห์จากเอกสารที่มีอยู่เกี่ยวกับการให้สวัสดิการและสวัสดิภาพของ สกสค. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการดำเนินงานของ สกสค. ในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกต่อไป

3. สกสค. ควรจะมีการวิจัยติดตาม และประเมินผลถึงความเป็นไปได้ในการนำแนวทางจากการวิจัยครั้งนี้ไปสู่การปฏิบัติ

4. ควรมีการศึกษาต่อยอดจากข้อค้นพบแนวทางของงานวิจัยนี้ซึ่งเป็นเพียงหลักการกว้าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ (How to) หรือกระบวนการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริง โดยใช้เทคนิควิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research) เทคนิควิจัยโดยการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Research) หรือการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

- กฤษณ์ รักชาติเจริญ. (2557). การบริหารระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย  
**สิงคโปร์: การถอดบทเรียนเพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการของประเทศไทย.** วารสาร  
 มหาวิทยาลัยกรุงเทพ 4(1): 122-137.
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เจนเนอเรชันวัยกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากร  
**บุคคล.** วารสารสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ 2(1): 15-16.
- กิ่งพร ทองใบ. (2553). ระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่ จากวิชาการสู่วิชาชีพ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์  
 เซ็นเตอร์.
- กิตตินันต์ วรรณพิศสุ. (2553). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา: สานนาบริษัท  
**อุตสาหกรรมจำกัด.** วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติพงษ์ พุ่มพวง และพัชรินทร์ บุรณะกร. (2563). การจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพแก่ครูและบุคลากร  
 ทางการศึกษา: การประเมินผลและการศึกษาหาแนวทางใหม่ (ออนไลน์). สืบค้นจาก:  
<http://www.otep.go.th> [20 พฤษภาคม 2563]
- คะนอง พลุน. (2560). การจัดสวัสดิการโดยชุมชน กรณีศึกษา บ้านฮ่องฮี ตำบลยางตลาด อำเภอยาง  
**ตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์.** วารสารการเมืองการปกครอง 7(2): 283-295.
- งามจิต อินทวงศ์. (2556). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
**ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลียว ไชยเชษฐ์. (2558). การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน  
**มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา.** งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิดา รัตนชล. (2562). ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชันของบุคลากรสายสนับสนุน  
**มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.** สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ  
 ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชัยวิชิต เขียรชนะ. (2556). การประเมินและการพัฒนาทางเลือกใหม่ในการจัดสวัสดิการสวัสดิภาพแก่  
**ครูและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.** กรุงเทพฯ:  
 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.

- เดชา วัฒนะไพศาล. (2552). การรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชันวายและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเจนเนอเรชันต่าง ๆ ในองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ 31(121): 1-25.
- ทศพล กระต่ายน้อย. (2555). ภาวะผู้นำของนักศึกษาสายสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์. (2554). เจนเนอเรชันในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ.
- นิเวศน์ ธรรมะ และคณะ. (2552). การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการตลาด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปนัดดา ชัยพระคุณ. (2555). การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกปฏิบัติงานอภิบาลของบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปองหทัย พึ่งนุ่ม และนพพร จันทรน้ำชู. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร 10(1): 847-860.
- พงษ์เทพ สันติกุล. (2558). องค์กรและการบริหารจัดการ สวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ทหาร.
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์ และกมลพร สอนศรี. (2563). รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย (ออนไลน์). สืบค้นจาก: <http://www.otep.go.th> [20 พฤษภาคม 2563]
- พิเชษฐ สอนศิริ. (2553). การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงานของบริษัท กรุงเทพการไฟฟ้า จำกัด. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โพสต์ทูเดย์. (2562). เข้าใจความต่างคน 4 เจนเนอเรชัน (ออนไลน์). สืบค้นจาก: [www.posttoday.com/life/healthy/587633](http://www.posttoday.com/life/healthy/587633) [30 พฤษภาคม 2563]
- ระพีพรรณ คำหอม. (2557). สวัสดิการกับสังคมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วัลัญชอร์ ชูแก้ว. (2553). **ปัญหาและความต้องการในการจัดสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สมชาย ทิริญกิตติ. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สมนึก เพอสม. (2555). ภาพอนาคตครูไทย (ออนไลน์). สืบค้นจาก: [www.gotoknow.org](http://www.gotoknow.org), [21 พฤษภาคม 2563]
- สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์. (2555). **รูปแบบและวิธีการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วารสาร มฉก. วิชาการ 15(30): 47-70.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2558). **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547**. กรุงเทพฯ: กองการเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2563). **คู่มือสำนักงาน (ออนไลน์)**. [www.otep.go.th](http://www.otep.go.th) [4 พฤษภาคม 2563]
- \_\_\_\_\_. (2563). **พันธกิจ และ อุดมการณ์ ของ สกสค.** (ออนไลน์). [www.otep.go.th](http://www.otep.go.th) [4 พฤษภาคม 2563]
- สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ. (2560). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. ขอนแก่น: เพ็ญพรินต์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิญาญา อยู่ประเสริฐ และ ชูเกียรติ จากใจชน. (2561). **เจนเนอเรชันกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเซนต์หลุยส์.
- อุทิส ศิริวรรณ. (2559). **จริต 6 กับคนเจนวาย เปรียบเทียบคน 14 อารมณ์กับคน 3 ยุค**. วารสารทางเดิน 41(174).
- Claudio, L., & Dominique, M. (2012). Available: [www.ftp.iza.org/dp6977.pdf](http://www.ftp.iza.org/dp6977.pdf) [2020, May 05]
- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. **Industrial and Commercial Training**. 39(2): 98-103.
- Hamill, G. (2005). Available: [www.fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.html](http://www.fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.html), [2020, May 05]

- Kifle, T.S, Hailemichael, T., & Aregawi, T. (2013). Relative efficiency of rural saving and credit cooperatives: An application of data envelopment analysis. **International Journal of Cooperative Studies** 2(1): 16-25.
- Kifle, T.S. (2012). The impact of savings and credit cooperatives in Ofla Wereda Tigray region. **European Journal of Business and Management** 4(3): 78-90.
- Mannheim, K. (1952). **The problem of Generation**, In Kecskemeti, P. (ed.) **Essays on the Sociology of Knowledge**. London: Routledge and Kegan Paul.
- Schoch, T. (2012). Turning the Ship Around with a Four-Generation Crew. **Information Management Journal**. 46: 25-29.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมกลุ่มย่อย (focus group)

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จำเป็นต้องมีเครื่องมือที่มีคุณภาพ ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ได้กรุณาสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านไปได้อย่างดี

1. ดร. ศรีเรื่อน ลิขิตเดชาโรจน์  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวิริยะวิทย์
2. ดร.อานู ช่างกลาง  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองบางปู
3. นายวัชรระ ชัยพฤษชัย  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตบางขุนเทียน
4. ว่าที่ร้อยตรีธิดิพงษ์ ปัญญาคำ  
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยนาระศึกษานิเทศก์ชำนาญการ  
หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา
5. ดร.ประพนธ์ จันทวิเทศ  
ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมกลุ่มย่อย (focus group)

- |  |   |
|--|---|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์       | อดีตประธานกรรมการคุรุสภา  |
| 2. ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์   | อดีตคณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                       |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรศักดิ์ วรอินทร์ | ข้าราชการบำนาญ  |
| 4. ดร.จินตนา ศรีสารคาม                     | ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ                        |
| 5. ดร.สุรพล มาลี                           | อดีตผู้อำนวยการโรงเรียน   |
| 6. ดร.ศรีเรื่อน ลิขิตเดชาโรจน์             | ผู้อำนวยการโรงเรียนอำนวยการวิทย์                                  |
| 7. ดร.วรรณพร ศิลาขาว                       | ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาอุทิศ                                     |
| 8. ดร.อภิรักษ์ ทรัพย์ธนมัน                 | ผู้อำนวยการโรงเรียนเปรมประชา                                      |
| 9. ดร.จักรกฤษณ์ สิริรินทร์                 | นักวิชาการการศึกษา  |
| 10. พันตรีหญิง ผศ.ดร.องค์อร ประจันเขต      | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก                     |
| 11. นายอรรถวิเดช เดชรัตน์สุวรรณ            | ผู้อำนวยการโรงเรียนนครนนท์  |
| 12. นายวัชรวิทย์ ธีระเดชโชติ               | รองผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ<br>เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า |

**ภาคผนวก ข**

แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและผลการวิเคราะห์ค่า IOC

## แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

### เรื่อง

แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

เจนเนอร์เรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

GUIDELINES FOR DESIRABLE WELFARE AND SAFETY MANAGEMENT OF TEACHERS AND

EDUCATIONAL PERSONNEL IN GENERATION BABY BOOMER, X AND Y

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความสำคัญต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินการอยู่ ตามเจนเนอร์เรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอร์เรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรในสภาวะปัจจุบันที่เพิ่มเติมจากที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีอยู่ ตามเจนเนอร์เรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอร์เรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
3. เพื่อเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพที่พึงประสงค์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจนเนอร์เรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอร์เรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

### คำชี้แจง

แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจนเนอร์เรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย ซึ่งผู้วิจัยกำลังดำเนินการวิจัยในขั้นตอนการพัฒนาข้อคำถาม ในการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องด้านภาษาของข้อคำถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยขอคิดเห็นของท่านมีความสำคัญยิ่งและนำมาซึ่งคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยต่อไป

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ** หมายถึง การบริการและประโยชน์พิเศษต่างๆที่ได้นอกเหนือจากค่าจ้างประจำ เช่น การจัดบริการที่พัก การสนับสนุนเงินกู้ด้านต่างๆ การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม การจัดโครงการศูนย์ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้สูงอายุ การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาลสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

**ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ** หมายถึง การฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษา (ช.พ.ค.) การฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.)

**ด้านกองทุนและมูลนิธิ** หมายถึง กองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษามูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ มูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ออกการร้าย มูลนิธิช่วยเหลือการศึกษาบุตรครูและบุคลากรทางการศึกษาและมูลนิธิ ทวี บุญยเกตุ

**ด้านความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง โครงการที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิก ประกอบด้วย โครงการจัดสวัสดิการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา “สานฝัน ให้เป็นจริง” และโครงการฟื้นฟู กาย - จิตของครู บุคลากรทางการศึกษา และครอบครัว ผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้

**เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ (Gen B)** หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2489 – 2507 และเป็นสมาชิกของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

**เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Gen X )** หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508 -2522 และเป็นสมาชิกของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

**เจเนอเรชันวาย (Gen Y) หมายถึง** ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2540 และเป็นสมาชิกของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

**ครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง** ผู้ที่เป็นสมาชิกของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

**สภาพปัจจุบัน หมายถึง** การจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันที่เป็นอยู่จริง

**สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง** การจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความคาดหวังของสมาชิกของ สกสค.

**แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้**

**ตอนที่ 1** ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

**ตอนที่ 3** ความต้องการในสภาวะปัจจุบันในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ สกสค. มีอยู่ตามเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

## แบบสอบถาม

## เรื่อง

แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

เจนเนอร์ชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

GUIDELINES FOR DESIRABLE WELFARE AND SAFETY MANAGEMENT OF TEACHERS AND  
EDUCATIONAL PERSONNEL IN GENERATION BABY BOOMER, X AND Y

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับสภาพเป็นจริงของท่าน

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. เจนเนอร์ชั่น  พ.ศ. 2489 – 2507 เจนเนอร์ชั่นเบบี้บูมเมอร์  
 พ.ศ. 2508 – 2522 เจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์  
 พ.ศ. 2523 – 2540 เจนเนอร์ชั่นวาย
3. การศึกษาสูงสุด  ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก  
 อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
4. สถานภาพการสมรส  โสด  สมรส  
 หย่า  แยกกันอยู่
5. ตำแหน่งงาน  ครู  
 ผู้บริหาร  
 ศึกษานิเทศก์  
 ข้าราชการบำนาญ



- 6.หน่วยงานที่สังกัด
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)
  - สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)
  - สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)
  - สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.)

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

**คำชี้แจง :** ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในกรณีที่ท่านไม่ทราบข้อมูลในปัจจุบัน ให้ท่านเลือกที่ระดับความคิดเห็น “0” ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ท่านสามารถเลือกระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความต้องการของท่าน ดังความหมายของคะแนนต่อไปนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 0 คะแนน หมายถึง ไม่ทราบข้อมูลในสภาพปัจจุบัน /ไม่ต้องการในสภาพที่พึงประสงค์

#### ตัวอย่าง

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน						สภาพที่พึงประสงค์					
		5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0
	<b>ด้านที่ 1 ส่งเสริมสวัสดิการ</b>												
1	การจัดบริการที่พักของ สกสค.						✓	✓					

#### ตัวอย่างการแปลความหมาย

จากตารางพบว่าในด้านที่ 1 การส่งเสริมสวัสดิการ เกี่ยวกับการจัดบริการที่พักของ สกสค. ผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่ทราบข้อมูลในสภาพปัจจุบันและมีความเห็นกับสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ข้อ	แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจนเนอร์ชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	<b>ด้านที่ 1 การส่งเสริมสวัสดิการ</b>				
1	การจัดบริการที่พักของ สกสค.				
2	การสนับสนุนเงินกู้เพื่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก				
3	การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม				
4	การจัดโครงการศูนย์ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้สูงอายุ				
5	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการตรวจรักษาโรคทั่วไป				
6	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการตรวจโรคเฉพาะทาง				
7	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการทันตกรรม				
8	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการตรวจสุขภาพประจำปี				
9	การมีฌาปนกิจสงเคราะห์ (ช.พ.ค.)				
10	การมีฌาปนกิจสงเคราะห์ ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.)				
11	จัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ฌาปนกิจสงเคราะห์ (ช.พ.ค.)				
12	จัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ฌาปนกิจสงเคราะห์ ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.)				

ข้อ	แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจนเนอร์ชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ด้านที่ 2 การส่งเสริมสวัสดิภาพ</b>					
13	การมีกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครูผู้ประสบอุบัติเหตุหรือทุพพลภาพ				
14	การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ				
15	การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้อักร้าย				
<b>ด้านที่ 3 กองทุนและมูลนิธิ</b>					
16	การมีมูลนิธิช่วยเหลือการศึกษามัคคุเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา				
17	การมีมูลนิธิทวิ บุญเกิด เพื่อสนับสนุนการให้ทุนวิจัย				
18	การมีมูลนิธิพระพุทธรูป เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา				
<b>ด้านที่ 4 ความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา</b>					
19	โครงการจัดสวัสดิการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา “สานฝันให้เป็นจริง”				
20	โครงการฟื้นฟู ภาย - จิตของครู บุคลากรทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้				



**ตอนที่ 3** ความต้องการในสภาวะปัจจุบันของการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ สกสศ. มีอยู่ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

**คำชี้แจง** ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่าน โดยมี ความหมายคะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตัวอย่าง**

ข้อ	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านส่งเสริมสวัสดิการ</b>					
	จัดสรรการดูแลผู้เกษียณอายุในกรณีที่ไม่มีผู้ดูแล เช่น บ้านพักคนชรา	✓				

**ตัวอย่างการแปลความหมาย**

จากตารางพบว่าในด้านส่งเสริมสวัสดิการ เกี่ยวกับจัดสรรการดูแลผู้เกษียณอายุในกรณีที่ไม่มีผู้ดูแล เช่น บ้านพักคนชรา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ด้านส่งเสริมสวัสดิการ</b>					
1	จัดบ้านพักคนชรา เพื่อดูแลผู้เกษียณอายุที่ไม่มีผู้ดูแลในทุกจังหวัด				
2	ลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม				
3	จัดสวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉิน ระยะสั้น ดอกเบี้ยต่ำกว่าอัตราปกติของเงินกู้ทั่วไป				
4	ลดขั้นตอนการขอกู้เพื่อความสะดวก รวดเร็วต่อการรับบริการ				
5	ให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก (ช.พ.ค.)				
6	จัดสวัสดิการส่วนลดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการรับบริการด้านต่างๆ เช่น ห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร ร้านหนังสือ โรงภาพยนตร์ ฟิตเนส บริการรถโดยสารสาธารณะ เป็นต้น				
7	ทำความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับโรงแรม สถานที่ท่องเที่ยว ร้านค้า ในการได้รับสิทธิส่วนลดต่าง ๆ				
<b>ด้านส่งเสริมสวัสดิภาพ</b>					
8	มูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ประสบภัย ให้ครอบคลุมถึงกรณีที่สมาชิกถูกปล้นทรัพย์				
9	เพิ่มเงินชดเชยกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครูผู้ประสบอุบัติเหตุหรือทุพพลภาพ				

ข้อ	แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย	การพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
10	เพิ่มเงินชดเชยมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ				
<b>ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์</b>					
11	ต้องการให้ครอบคลุมทั้งบิดาและมารดา				
12	แจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส				
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b>					
13	สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ช.พ.ค.				
14	สนับสนุนการกู้ยืมเพื่อการศึกษาของบุตรในอัตราดอกเบี้ยต่ำ				
<b>ด้านสุขอนามัย</b>					
15	สนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปี ทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน				
16	สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกินในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด				
17	เพิ่มวงเงินด้านทันตกรรม				
<b>ด้านความมั่นคง</b>					
18	ให้เงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรเกษียณอายุ				
19	พิจารณาการใช้เงิน ช.พ.ค. มาเพื่อการประกันสุขภาพส่วนหนึ่ง ในขณะที่ยังมีชีวิต แทนการเก็บไว้ใช้เฉพาะเวลาเสียชีวิต				



ข้อ	แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจนเนอร์ชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	<b>ด้านนันทนาการ</b>				
20	จัดสมาคมครูผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ท่องเที่ยว ปฏิบัติธรรม ออกกำลังกาย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูอาวุโสกับครุรุ่นใหม่ ในทุกจังหวัด				
21	ส่งเสริมอาชีพหลังเกษียณตามความต้องการ อย่างเป็นรูปธรรม ในทุกจังหวัด				
	<b>ด้านการพัฒนา</b>				
22	สนับสนุนให้มีทุนศึกษาต่อทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ				
23	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ				
24	จัดการอบรมเรื่องการบริหารการเงินเพื่ออนาคต เป็นประจำทุกปี				
25	จัดโครงการครูแลกเปลี่ยนระหว่างครูชนบทกับครูในเมือง เพื่อให้ครูชนบทที่มีศักยภาพนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนของตนเป็นระยะเวลา 1-2 ภาคการศึกษา โรงเรียนละ 1 คน				
	<b>ด้านการประชาสัมพันธ์ และการบริการ</b>				
26	ปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์เพื่อให้เข้าถึงสมาชิกอย่างทั่วถึงและชัดเจน สมาชิกสามารถตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้				



### ผลการวิเคราะห์ค่า IOC

สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในกรณีที่ท่านไม่ทราบข้อมูลในปัจจุบัน ให้ท่านเลือกที่ระดับความคิดเห็น “0” ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ท่านสามารถเลือกระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความต้องการของท่าน ดังความหมายของคะแนนต่อไปนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 0 คะแนน หมายถึง ไม่ทราบข้อมูลในสภาพปัจจุบัน /ไม่ต้องการในสภาพที่พึงประสงค์

ข้อ	แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
	<b>ด้านที่ 1 การส่งเสริมสวัสดิการ</b>							
1	การจัดบริการที่พักของ สกสค.	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	การสนับสนุนเงินกู้เพื่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	การจัดโครงการศูนย์ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้สูงอายุ	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
5	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสศ. ด้านบริการตรวจรักษาโรคทั่วไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสศ. ด้านบริการตรวจโรคเฉพาะทาง	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
7	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสศ. ด้านบริการทันต กรรม	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
8	การบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล สกสศ. ด้านบริการตรวจสุขภาพประจำปี	1	1	1	1	-1	0.6	ใช้ได้
9	การมีฌาปนกิจสงเคราะห์ (ช.พ.ค.)	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	การมีฌาปนกิจสงเคราะห์ ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.)	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11	จัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ฌาปนกิจสงเคราะห์ (ช.พ.ค.)	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
12	จัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ฌาปนกิจสงเคราะห์ ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.)	1	1	1	0	0	0.6	ใช้ได้

ข้อ	แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
	<b>ด้านที่ 2 การส่งเสริมสวัสดิภาพ</b>							
13	การมีกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครูผู้ประสบอุบัติเหตุหรือทุพพลภาพ	1	0	1	0	1	0.6	ใช้ได้
14	การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
15	การมีมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	<b>ด้านที่ 3 กองทุนและมูลนิธิ</b>							
16	การมีมูลนิธิช่วยเหลือการศึกษาบุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17	การมีมูลนิธิทวี บุญยเกตุ เพื่อสนับสนุนการให้ทุนวิจัย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
18	การมีมูลนิธิพระพหุหัตถ์สบัติ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	-1	0.6	ใช้ได้
	<b>ด้านที่ 4 ความมั่นคงและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา</b>							

ข้อ	แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
19	โครงการจัดสวัสดิการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรครูและบุคลากรทางการศึกษา “สานฝัน ให้เป็นจริง”	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
20	โครงการฟื้นฟู กาย - จิตของครูบุคลากรทางการศึกษา และครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้	1	1	1	0	0	0.6	ใช้ได้







ข้อ	แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
	<b>ด้านเศรษฐกิจ</b>							
13	สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ชพค	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14	สนับสนุนการกู้ยืมเพื่อการศึกษาของบุตรในอัตราดอกเบี้ยต่ำ	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
	<b>ด้านสุขอนามัย</b>							
15	สนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปี ทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
16	สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน ในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17	เพิ่มวงเงินด้านทันตกรรม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	<b>ด้านความมั่นคง</b>							
18	ให้เงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรเกษียณอายุ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19	พิจารณาการใช้เงิน ช.พ.ค. มาเพื่อการประกันสุขภาพส่วนหนึ่ง ในขณะที่ยังมีชีวิต แทนการเก็บไว้ใช้เฉพาะเวลาเสียชีวิต	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	<b>ด้านนันทนาการ</b>							
20	จัดสมาคมครูผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ท่องเที่ยว ปฏิบัติธรรม ออกกำลังกาย และแลกเปลี่ยน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
	เรียนรู้ระหว่างครูอาวุโสกับครูรุ่นใหม่ในทุกจังหวัด							
21	ส่งเสริมอาชีพหลังเกษียณตามความต้องการอย่างเป็นรูปธรรม ในทุกจังหวัด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>ด้านการพัฒนา</b>								
22	สนับสนุนให้มีทุนศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
23	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
24	จัดการอบรมเรื่องการบริหารการเงินเพื่ออนาคต เป็นประจำทุกปี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
25	จัดโครงการครูแลกเปลี่ยนระหว่างครูชนบทกับครูในเมือง เพื่อให้ครูชนบทที่มีศักยภาพนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนของตน เป็นระยะเวลา 1-2 ภาคการศึกษา โรงเรียนละ 1 คน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
<b>ด้านการประชาสัมพันธ์ และการบริการ</b>								
26	ปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์เพื่อให้เข้าถึงสมาชิกอย่างทั่วถึงและชัดเจน สมาชิกสามารถตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
27	พัฒนาข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบันเสมอ	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้



## แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความสำคัญต้องการ จำเป็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินการอยู่ ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรใน สภาวะปัจจุบันที่เพิ่มเติมจากที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษามีอยู่ ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพและ ปริมณฑล

3. เพื่อเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพที่พึงประสงค์สำหรับครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพและ ปริมณฑล

**คำชี้แจง** เครื่องมือการวิจัยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่ สกสศ. จัดไว้ในสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ รวมทั้งความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพเพิ่มเติมจากที่ สกสศ. ดำเนินการอยู่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. เจเนอเรชั่น  พ.ศ. 2489 – 2507 เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์  
 พ.ศ. 2508 – 2522 เจเนอเรชั่นเอ็กซ์  
 พ.ศ. 2523 – 2540 เจเนอเรชั่นวาย
3. การศึกษาสูงสุด  ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก  
 อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
4. สถานภาพการสมรส  โสด  สมรส  
 หย่า  แยกกันอยู่
5. ตำแหน่งงาน  ครู  
 ผู้บริหาร  
 ศึกษานิเทศก์  
 ข้าราชการบำนาญ

- 6.หน่วยงานที่สังกัด
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)
  - สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)
  - สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)
  - สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.)
  - สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
  - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ส่วนที่ 2** ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่ สกสค. จัดให้ในสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ รวมทั้งความต้องการสวัสดิการและสวัสดิภาพเพิ่มเติมจากที่ สกสค. ดำเนินการอยู่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

2.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการและสวัสดิภาพที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดให้ตามประเด็นต่อไปนี้อย่างไร

#### ด้านส่งเสริมสวัสดิการ

- งานบริการที่พัก
- โครงการสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก
- โครงการประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลหมู่
- โครงการศูนย์ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้สูงอายุ
- งานบริการด้านสุขภาพของสถานพยาบาล เช่น การให้บริการคลินิกทันตกรรม, การบริการตรวจโรคเฉพาะทาง, การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี และการบริการตรวจรักษาโรคทั่วไป
- การฌาปนกิจสงเคราะห์ (ช.พ.ค.)
- การฌาปนกิจสงเคราะห์ ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.)
- การจัดสวัสดิการเงินกู้สมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ (ช.พ.ค.)
- การจัดสวัสดิการเงินกู้สมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ ในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.)







2.2 ท่านต้องการให้สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่อไปนี้หรือไม่ อย่างไร

ด้านเศรษฐกิจ

- เงินกู้เพื่อการศึกษาของบุคลากร
- เงินช่วยเหลือในด้านการศึกษาของบุตร
- ความต้องการได้รับการพัฒนาหรือสนับสนุนการเรียนรู้ทักษะอาชีพเสริมแก่บุคลากร
- การลดหย่อนค่าโดยสารรถสาธารณะ
- ส่วนลดการบริการห้างร้าน เช่น ร้านอาหาร ร้านหนังสือ ฯลฯ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านสุขภาพอนามัย

- เงินช่วยเหลือสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลจากกองทุนพนักงานที่มากขึ้น และการสมทบค่ารักษาพยาบาลที่เกินระเบียบ
- ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตที่โรงพยาบาล โดยเบิกจ่ายได้
- การให้สิทธิ์แก่บุคลากรในการตรวจสุขภาพประจำปีโดยไม่ต้องชำระเงิน จัดโดยทางโรงเรียนสนับสนุนโดยสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- การจัดให้มีห้องพยาบาลประจำหน่วยงานสำหรับครูและบุคลากร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านความมั่นคง

- การจ่ายเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ
- การประกันชีวิตด้านสุขภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านนันทนาการ

- ห้องนันทนาการ (Entertainment Area)
- การสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา
- การจัดมุมสบาย ที่มีกาแฟ ของว่าง เก้าอี้หวดเท้าเพื่อผ่อนคลาย
- การจัดกิจกรรมแก่ผู้เกษียณอายุราชการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการศึกษา

- การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน การดูงาน การสัมมนา
- สวัสดิการในการเรียนภาษา (Languages Course) สนับสนุนโดยสำนักงานคณะกรรมการการสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- มีทุนการศึกษาระยะสั้น ยาว ในสาขาที่เกี่ยวกับสายงาน มีงบจัดสรรให้เลือกไปศึกษาหรืออบรมตามความสนใจ
- การส่งเสริมในการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเงิน
- เงินบำนาญ ขวัญถุงตอนเกษียณ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 ข้อเสนอแนะที่ท่านต้องการให้สำนักงานคณะกรรมการการสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพด้านอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้เก็บรวบรวมข้อมูล

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

## แบบสอบถาม

### แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความสำคัญต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินการอยู่ ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ และสวัสดิภาพของครูและบุคลากรในสภาวะปัจจุบันที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีอยู่ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
3. เพื่อเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพที่พึงประสงค์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับสภาพเป็นจริงของท่าน

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. เจเนอเรชั่น  พ.ศ. 2489 – 2507 เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์  
 พ.ศ. 2508 – 2522 เจเนอเรชั่นเอ็กซ์  
 พ.ศ. 2523 – 2540 เจเนอเรชั่นวาย
3. การศึกษาสูงสุด  ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก  
 อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

4. สถานภาพการสมรส  โสด  สมรส  
 หย่า  แยกกันอยู่
5. ตำแหน่งงาน  ครู  
 ผู้บริหาร  
 ศึกษานิเทศก์  
 ข้าราชการบำนาญ
6. หน่วยงานที่สังกัด  สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)  
 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)  
 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)  
 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.)  
 สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร  
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ตอนที่ 2** สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในกรณีที่ท่านไม่ทราบข้อมูลในปัจจุบัน ให้ท่านเลือกที่ระดับความคิดเห็น “0” ส่วน สภาพที่พึงประสงค์ ท่านสามารถเลือกระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความต้องการของท่าน ดังความหมายของคะแนนต่อไปนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด  
 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก  
 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง  
 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย  
 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด  
 0 คะแนน หมายถึง ไม่ทราบข้อมูลในสภาพปัจจุบัน /ไม่ต้องการในสภาพที่พึงประสงค์













**ตอนที่ 3** ความต้องการสภาวะปัจจุบันของการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่ สกสศ. มีอยู่ตามเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่าน โดยมีความหมายคะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย	ความต้องการ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านส่งเสริมสวัสดิการ</b>						
1	จัดบ้านพักคนชรา เพื่อดูแลผู้เกษียณอายุที่ไม่มีผู้ดูแลในทุกจังหวัด					
2	ลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม					
3	จัดสวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉิน ระยะสั้น ดอกเบี้ยต่ำกว่าอัตราปกติของเงินกู้ทั่วไป					
4	ลดขั้นตอนการขอกู้เพื่อความสะดวก รวดเร็วต่อการรับบริการ					
5	ให้ปันผลแต่ละปีสำหรับสมาชิก (ช.พ.ค.)					
6	จัดสวัสดิการส่วนลดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการรับบริการด้านต่างๆ เช่น ห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร ร้านหนังสือ โรงภาพยนตร์ ฟิตเนส บริการรถโดยสารสาธารณะ เป็นต้น					
7	ทำความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับโรงแรม สถานที่ท่องเที่ยว ร้านค้า ในการได้รับสิทธิส่วนลดต่าง ๆ					

ข้อ	แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย	ความต้องการ				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านส่งเสริมสวัสดิภาพ</b>					
8	มูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบภัย ให้ครอบคลุมถึงกรณีที่สมาชิกถูกปล้นทรัพย์					
9	เพิ่มเงินชดเชยกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือครูผู้ประสบอุบัติเหตุหรือทุพพลภาพ					
10	เพิ่มเงินชดเชยมูลนิธิช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ					
	<b>ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์</b>					
11	ต้องการให้ครอบคลุมทั้งบิดาและมารดา					
12	แจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละเดือนเพื่อความโปร่งใส					
	<b>ด้านเศรษฐกิจ</b>					
13	สามารถใช้สิทธิการลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นสมาชิก ช.พ.ค.					
14	สนับสนุนการกู้ยืมเพื่อการศึกษาของบุตรในอัตราดอกเบี้ยต่ำ					
	<b>ด้านสุขอนามัย</b>					
15	สนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปี ทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน					
16	สมทบค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน ในการเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัด					
17	เพิ่มวงเงินด้านทันตกรรม					
	<b>ด้านความมั่นคง</b>					
18	ให้เงินขวัญถุงเมื่อครูและบุคลากรเกษียณอายุ					
19	พิจารณาการใช้เงิน ช.พ.ค. มาเพื่อการประกันสุขภาพส่วนหนึ่ง ในขณะที่ยังมีชีวิต แทนการเก็บไว้ใช้เฉพาะเวลาเสียชีวิต					
	<b>ด้านนันทนาการ</b>					
20	จัดสมาคมครูผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ท่องเที่ยว ปฏิบัติธรรม ออกกำลังกาย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูอาวุโสกับครูรุ่นใหม่ ในทุกจังหวัด					

ข้อ	แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย	ความต้องการ				
		5	4	3	2	1
21	ส่งเสริมอาชีพหลังเกษียณตามความต้องการอย่างเป็นรูปธรรม ในทุกจังหวัด					
<b>ด้านการพัฒนา</b>						
22	สนับสนุนให้มีทุนศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ					
23	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ					
24	จัดการอบรมเรื่องการบริหารการเงินเพื่ออนาคต เป็นประจำทุกปี					
25	จัดโครงการครูแลกเปลี่ยนระหว่างครูชนบทกับครูในเมือง เพื่อให้ครูชนบทที่มีศักยภาพนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนของตน เป็นระยะเวลา 1-2 ภาคการศึกษา โรงเรียนละ 1 คน					
<b>ด้านการประชาสัมพันธ์ และการบริการ</b>						
26	ปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์เพื่อให้เข้าถึงสมาชิกอย่างทั่วถึงและชัดเจน สมาชิกสามารถตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้					
27	พัฒนาข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบันเสมอ					
28	ปรับปรุงการให้บริการในทุกเรื่องอย่างรวดเร็ว ตามกรอบระยะที่กำหนด					
29	เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารทางโซเชียลเน็ตเวิร์กที่หลากหลาย					

### ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....











เจเนอเรชั่นเอ็กซ์
-------------------

ความต้องการ จำเป็น	แนวทางดำเนินการของ สกสค.	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ
<b>1. ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ</b>		
<b>ลำดับที่ 1</b> การบริการด้าน สุขภาพของ สถานพยาบาล สกสค. ด้านบริการ ตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี (PNI <sub>Modified</sub> = 0.45)	➤ สถานพยาบาล สกสค. ควรเพิ่ม บริการให้กับสมาชิก เกษียณอายุเท่านั้น ส่วนสมาชิก ที่ยังไม่เกษียณอายุ สกสค. ควร มีการประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัด ตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้ สมาชิก และกำหนดวงเงิน ค่าใช้จ่ายตามรายการที่กำหนด ไว้ หากมีรายการเพิ่มเติม ให้ สมาชิกรับผิดชอบค่าใช้จ่ายใน ส่วนต่าง	<input type="checkbox"/> เหมาะสม <input type="checkbox"/> ไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
<b>2. ด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพ</b>		
<b>ลำดับที่ 1</b> การมีมูลนิธิช่วยเหลือ ครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ ประสบภัยจาก ผู้ก่อการร้าย (PNI <sub>Modified</sub> = 0.42)	➤ สกสค. ควรปรับเพิ่มเติม เป็น มูลนิธิช่วยเหลือครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่ ประสบภัยจากผู้ก่อการร้าย และอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในระหว่าง การปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งภัย ธรรมชาติ โดยพิจารณากำหนด เกณฑ์ให้ชัดเจน เหมาะสม	<input type="checkbox"/> เหมาะสม <input type="checkbox"/> ไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ ..... ..... ..... .....

















ความต้องการ ระดับมากที่สุด	แนวทางดำเนินการของ สกสค.	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ
สนับสนุนการตรวจ สุขภาพประจำปี ทั้ง โรงพยาบาลของรัฐ และเอกชน ( $\bar{x} =$ 4.54, S.D. =0.74)	➤ สกสค. ควรพิจารณาร่วมกับความ ต้องการจำเป็นในเรื่องที่สมาชิกมีความ ต้องการจำเป็นให้สถานพยาบาลของ สกสค. บริการเพิ่มเติมด้านบริการการ ตรวจสุขภาพประจำปี และพิจารณาว่า จะสามารถให้บริการที่สถานพยาบาล สกสค. ได้หรือไม่อย่างไร	<input type="checkbox"/> เหมาะสม <input type="checkbox"/> ไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ ..... ..... ..... ..... .....
เพิ่มวงเงินด้าน ทันตกรรม ( $\bar{x} =$ 4.54, S.D. = 0.76)	➤ สกสค. ควรพิจารณาให้การสนับสนุน การให้บริการด้านบริการทันตกรรม พื้นฐานเพิ่มขึ้นในสถานพยาบาล สกสค. หากเป็นกรณีที่ต้องทำการรักษาด้วยการ ใช้เครื่องมือ และแพทย์เฉพาะ สถานพยาบาล สกสค. อาจช่วยอำนวยความสะดวก โดยการออกหนังสือแนะนำ ครูและบุคลากรทางการศึกษากับ โรงพยาบาลที่สมาชิกจะไปรักษาตาม โรงพยาบาลอื่นๆ	<input type="checkbox"/> เหมาะสม <input type="checkbox"/> ไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ ..... ..... ..... ..... .....
<b>5. ด้านความมั่นคง</b>		
*ให้เงินขวัญถุงเมื่อ ครูและบุคลากร เกษียณอายุ ( $\bar{x} =$ 4.65, S.D. = .66)	➤ สกสค. อาจพิจารณาดำเนินการร่วมกับ ความต้องการเพิ่มเงินชดเชยกองทุน สวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา และความต้องการเพิ่มเงินกู้ยืมเพื่อ การศึกษาบุตร ส่วนประเด็นการ ให้เงิน ขวัญถุง สกสค. อาจปรับเป็นการให้ บำเหน็จรางวัลแก่ครูในขณะยังไม่	<input type="checkbox"/> เหมาะสม <input type="checkbox"/> ไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....









ความต้องการ ระดับมากที่สุด	แนวทางดำเนินการของ สกสค.	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ
	สมาชิก ที่นำไปการบริหารจัดการด้าน ต่างๆทุกด้านอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นการ สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลของ สกสค. ทั้งนี้ สกสค. แต่ละจังหวัดจะต้องดำเนินการ เป็นมาตรฐานเดียวกัน	..... ..... ..... ..... .....
ลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ เพื่อช่วยเหลือครูและ บุคลากรทางการ ศึกษาอย่างเป็น รูปธรรม ( $\bar{x} = 4.51$ , S.D. = .85)	➤ ประเด็นนี้เป็นประเด็นที่สมาชิกกล่าวถึง ทุกสังกัด และวิงวอนขอให้ สกสค. พิจารณาเพื่อเป็นสวัสดิการครูอย่าง แท้จริง ดังนั้น สกสค.จึงควรที่จะนำเรื่อง นี้เป็นวาระที่ต้องพิจารณาเป็นสำคัญเพื่อ สร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	<input type="checkbox"/> เหมาะสม <input type="checkbox"/> ไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ ..... ..... ..... ..... .....
<b>3. ด้านการณาปนกิจสงเคราะห์</b>		
*แจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิต ในแต่ละเดือนเพื่อ ความโปร่งใส ( $\bar{x} =$ 4.58, S.D. = .81)	➤ สกสค. มีการแจ้งรายชื่อผู้เสียชีวิตในแต่ละ เดือนอยู่แล้วแต่การที่สมาชิกมีความ ต้องการระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า สมาชิกไม่ทราบ และต้องการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องในทุกๆเรื่องอย่าง ชัดเจน ถ้า สกสค. พัฒนาระบบการ จัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาส และเพิ่มช่องทางให้สมาชิกมีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ อาทิเช่น ให้ข้อมูลสื่อสารโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลทาง website line	<input type="checkbox"/> เหมาะสม <input type="checkbox"/> ไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ ..... ..... ..... ..... .....

ความต้องการ ระดับมากที่สุด	แนวทางดำเนินการของ สกสค.	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ
	Facebook การจัดประชุมสามัญ ประจำปีทางonline มีรายงานประจำปี ในระบบดิจิทัล ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความไว้วางใจให้แก่สมาชิก	..... ..... ..... ..... .....
-ต้องการให้ ช.พ.ค. ครอบคลุมทั้งบิดาและ มารดา ( $\bar{x} = 4.51$ , S.D. = .80)	➤ สกสค. ควรพิจารณาดำเนินการเรื่องนี้ โดยเร็วเพื่อรับกับยุคสมัยที่ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้โดยอาจพิจารณา กำหนดอายุบิดามารดา เป็น 2 ช่วงคือ ก่อน60 ปี และหลัง 60 ปี และกำหนด วงเงิน และอัตราการเก็บเงินจากสมาชิก	<input type="checkbox"/> เหมาะสม <input type="checkbox"/> ไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
<b>4. ด้านเศรษฐกิจ</b>		
สามารถใช้สิทธิการ ลดหย่อนภาษีได้จาก การเป็นสมาชิก ช.พ.ค. ( $\bar{x} = 4.54$ , S.D. = .79)	➤ สำหรับความสามารถใช้สิทธิการ ลดหย่อนภาษีได้จากการเป็นที่สมาชิก ช.พ.ค. นั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่า สมาชิกช.พ.ค.ยังมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหน่วยงาน บทบาท หน้าที่ และ ภารกิจของ สกสค. ไม่ถูกต้องชัดเจน ดังนั้นสกสค.จำเป็นต้องรวบรวมปัญหา ความเข้าใจผิดเหล่านี้ไปดำเนินการ สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้สมาชิก เข้าใจให้ชัดเจน รวมทั้งเป็นการปรับ ทัศนคติที่ถูกต้องว่าชพค.เป็นการช่วย เพื่อนครูทั่วประเทศ	<input type="checkbox"/> เหมาะสม <input type="checkbox"/> ไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ ..... ..... ..... ..... .....











## ประวัติและผลงาน

### หัวหน้าโครงการวิจัย

ชื่อ – นามสกุล	รองศาสตราจารย์ ดร. สุชาติ นันทะไชย
ประวัติการศึกษา	2544: Educational Administration: Illinois State University, USA. 2519: ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2516: ครุศาสตรบัณฑิต(เกียรตินิยม) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และคณะกรรมการดำเนินงานโครงการปริญญาโทและปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

### ประวัติการทำงาน

2554 - ปัจจุบัน	- ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2516 - 2554	- รับราชการเป็นอาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ระดับ 9

### ประสบการณ์ตำแหน่งบริหารโดยสังเขป

- คณะกรรมการวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ประธานคณะกรรมการร่างจรรยาบรรณอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- คณะกรรมการบริหาร และวิชาการภาควิชาการศึกษา
- ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- ประธานหลักสูตรปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- ประธานโครงการปริญญาเอกภาคพิเศษสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- ประธานหลักสูตรปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- ประธานโครงการปริญญาโทภาคพิเศษสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

### บทความเผยแพร่ของรองศาสตราจารย์ดร.สุชาดา นันทะไชย

Suchada Nanthachai<sup>1</sup> Apassorn Aiamsakul<sup>2</sup> Chirisuda Chinrahotan<sup>3</sup> Guidelines for Development and Strengthening Ethical Behavior according to the 2019 Ethical Standards Act of Administrator in Public school Located in the Capital of Thailand. *International Journal of Advanced Science and Technology*. Vol. 29 No. 4s (2020) (Special Issue)( June 2020

Patcharin Mahittikorn,Suchada Nanthachai, Soranat Tailanga and Sunan Solgosoom.Factors of Super Leadership of Principals Influencing Teacher Leadership in Schools under the Bangkok Metropolitan Administration. *Educational Journal of Psychology Rehabilitation*. July –August 2020 ISSN: 01934120 Page No. 1146- 1157 [ 1146 Published by: The Mattingley Publishing Co., Inc

Sukanya Sudararat<sup>1</sup>, Suchada Nantachai<sup>2</sup>, Sudarat Sarnswang<sup>3</sup>, Chatsiri Piyapimonsit<sup>4</sup> . A Structural Equation Model of Factors Affecting Success for Thai Private University Survival in the Digital Technology Age The International Journal of Critical Review (2020) ;07.0.7 351

Urosesri Intarakhao, 2Sudarat Sarnswang, 3Suchada Nantachai, 4Warunee Lapanachokdee. Factors Influencing Private School Effectiveness in Thailand: The Pavement to School Effectiveness through Educational Quality Assurance The International Journal of Critical Review (2020) ;07.07 350

Sirinart Phiucha, Surachai Jewcharoensakun, Suchada Nanthachai Resort front staff Career to Support Local Culture of Phetchaburi, Thailand. *Asian Political Science Review*.Vol.3 No. 2 (July - December 2019)

Nanthawatchai Limaphant,Surachai,Jewcharoensakul,Suchada Nanthachai Career Development and Quality of Life Promotion for the Elderly in the Community of National Housing Authority in Bangkok Metropolitan. *Asian Political Science Review*. Vol. 3 No. 2 (July - December 2019)

## ประวัติและผลงาน (ต่อ)

### ประวัติผู้ร่วมวิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวสุกัญญา สุदारรัตน์
ประวัติการศึกษา	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (ศษ.ด) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศึกษามหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา คณะบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาภาษาฝรั่งเศส คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	อาจารย์ประจำสาขาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

### ผลงานการวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่

นำเสนอบทความวิชาการ การประชุมวิชาการระดับชาติ "เบญจมิตรวิชาการ" ครั้งที่ 5 เรื่อง  
สมรรถนะครูที่พึงประสงค์ระดับประถมศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเทศบาลปลายบาง  
จังหวัดนนทบุรี ปี 2558

## ประวัติและผลงาน (ต่อ)

### ประวัติผู้ร่วมวิจัย

ชื่อ – นามสกุล

นางสาวอัญชิสา เหมทานนท์

ประวัติการศึกษา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.)

สาขาวิทยาศาสตร์ - ชีววิทยา

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ

โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต

### ผลงานการวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่

บทความวิจัย เรื่อง แนวทางการประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบในการพัฒนา กรอบความคิดเชิง  
 ออกแบบของครู: กรณีศึกษาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตีพิมพ์วารสารครู  
 ศึกษาศาสตร์ปริทรรศน์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



## ประวัติและผลงาน (ต่อ)

### ประวัติผู้ร่วมวิจัย

ชื่อ - นามสกุล

นายจตุรงค์ สุวรรณแสง

ประวัติการศึกษา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.)

สาขาวิทยาศาสตร์ - ชีววิทยา

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป

โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย

### ผลงานการวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่

บทความวิจัย เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ตีพิมพ์วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

