

รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย

Appropriate Model for Providing Teachers and Educational Personnel's Welfare and Safety in Thailand*

พชชนั้น นีรมิตรไชยนนท์ (Poschanan Niramitchainont)**

กมลพร สอนศรี (Gamolporn Sonsri)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยกับต่างประเทศ ศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษากับภาคเอกชน เพื่อเสนอรูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิจัยเอกสารในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยและต่างประเทศ จำนวน 5 ประเทศที่ได้รับการยอมรับว่ามีระบบการศึกษาที่ดี ได้แก่ สาธารณรัฐสิงคโปร์ ประเทศญี่ปุ่น สหราชอาณาจักร แครีรัฐออสเตรเลีย และสหรัฐอเมริกา การเยี่ยมหน่วยงานและสัมภาษณ์เชิงลึกองค์การการศึกษาเอกชนหรือธุรกิจอื่นๆ ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้แก่บุคลากร จำนวน 5 หน่วยงาน ได้แก่ โรงเรียนมหิตลวิทยาลัย โรงเรียนเพลินพัฒนา บริษัทกลุ่มเซ็นทรัล บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด และโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ และจัดสนทนากลุ่มกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อพิจารณา (ร่าง) รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า

1. การดำเนินการด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยมีรูปแบบเหมือนกับต่างประเทศ ทั้งการมีหน่วยงานตามกฎหมายที่ดำเนินการโดยภาครัฐเป็นหลักในส่วนที่ระบุตามกฎหมายและในส่วนที่นอกเหนือกฎหมายจะมีหลายหน่วยงานเข้ามาาร่วมกันรับผิดชอบ สิ่งที่แตกต่าง คือ

* This research funded by Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel (OTEP) in the fiscal year 2015

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หลักสูตรการจัดการการศึกษา (นานาชาติ) ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อีเมลล์ : poschanan.nir@mahidol.ac.th

Assistant Professor in Educational Management (International Program), Department of Education, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University Email : poschanan.nir@mahidol.ac.th

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หลักสูตรนโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อีเมลล์ : gamolporn.son@mahidol.ac.th

Assistant Professor in Public Policy and Public Management Program, Department of Social Sciences, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University Email : gamolporn.son@mahidol.ac.th

การฝึกอบรม การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ และการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเสียค่าใช้จ่ายบางส่วน

2. ในภาพรวมประเด็นสวัสดิการของ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ สกสค.) กับภาคเอกชนไม่แตกต่างกันมากนัก แต่จะค่อนข้างแตกต่างกันในด้านแนวคิด กล่าวคือ ภาคเอกชนจะเน้นที่ตอบสนองความต้องการและมีสวัสดิการที่ค่อนข้างยืดหยุ่น สามารถใช้ได้ในชีวิตประจำวัน ในขณะที่สวัสดิการและสวัสดิภาพของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. ส่วนใหญ่จะสามารถใช้ได้เฉพาะยามว่าง

3. รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย ควรมีลักษณะยืดหยุ่นและตอบโจทย์ความหลากหลายของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ในทุกช่วงชีวิต และทุกสถานการณ์

คำสำคัญ : สวัสดิการและสวัสดิภาพของครู, สวัสดิการที่ยืดหยุ่น

Abstract

This research aimed to compare the model between teachers and educational personnel's welfare and safety of Thailand and other countries.; to compare the differences between welfare and safety provided by Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel and private organization to suggest the appropriate model for providing teachers and educational personnel's welfare and safety in Thailand. This research conducted as qualitative research; using documentary research to study teachers and educational personnel's welfare and safety of five countries which have been recognized as the country with good education systems such as Singapore, Japan, United Kingdom, Australia and United State of America; using site visit and in-depth interview to collect data from five private schools or private organizations which have been recognized that have best practices in providing welfare and safety such as Mahidol Wittayanusorn School, Plearnpattana School, Central group, Aerothai and Aeronautical Radio of Thailand, and Bumrungrad Hospital; and using focus group discussion to consider the (draft) appropriate model for providing teachers and educational personnel's welfare and safety in Thailand with stakeholders. The results were as follow :

1. Teachers and educational personnel's welfare and safety in Thailand and other countries were similar. Government provided the welfares under the law and various agencies provided the welfares beyond the law. The differences were training and development for

teachers, engaging private company to compete in providing welfare for teacher and teachers had to pay for some of their welfare.

2. The overall of teachers and educational personnel's welfare and safety provided by Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel and private organization were not too differences. The concepts of private organizations focus on employee's needs, flexible welfares and can be used in reality, while OTEP focuses on difficult circumstances.

3. The appropriate model for providing teachers and educational personnel's welfare in Thailand should be flexible and serve the diverse needs of teachers and educational personnel in all lifetime and circumstances.

Keywords : Teacher's Welfare and Safety, Flexible Welfare

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ สกสค.) เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เพื่อดำเนินการด้าน ส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น และความมั่นคงของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์ในด้านส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยค่อนข้างขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เห็นได้จากการสำรวจความคิดเห็นของครูทั่วประเทศ พบว่า ปัญหาที่ครูในปัจจุบันหนักใจมากที่สุดคือ เงินเดือนสวัสดิการ ปัญหานี้สิน รายได้ไม่พอกับรายจ่าย รวมถึงไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ (สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2553)ปัญหานี้สินที่เรื้อรังของครูนั้น รัฐบาลทุกยุคสมัยต่างหาเสียงว่าจะแก้ไขให้ได้ แต่กลับมีนโยบายการสร้างหนี้มากกว่าชำระหนี้ ปัญหาจึงหมักหมมนานนับสิบปี การที่ครูมีปัญหาหนี้สินมาก จนกลายเป็นความทุกข์ยากของครูจำนวนแสนๆ คน ต้องถือเป็นวิกฤตไม่ใช่เฉพาะของครู แต่ต้องถือว่าเป็นวิกฤตของการศึกษาไทย ซึ่งทุกฝ่ายควรต้องช่วยกันหาทางแก้ไข และพัฒนาให้ครูมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีจิตใจปลอดโปร่ง เพื่อให้ทำหน้าที่ครูได้อย่างดีที่สุดในยุค (ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม, 2549) ซึ่งตามแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เชื่อว่า หากมีการดูแลบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจะมีความสามารถเพิ่มขึ้น มีความสุขกับการทำงานและชีวิตส่วนตัว (สุรมงคล นิมิตต์ และ ชีระวัฒน์ จันทัก, 2559) อีกทั้งยังมีงานวิจัยที่ผ่านมาสสนับสนุนว่า สวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาควรเปลี่ยนจากการดูแลเฉพาะเรื่องการเงิน เป็นการดูแลทั้งกายและใจ ความเป็นอยู่ การพัฒนาวิชาชีพที่เน้นการบูรณาการตลอดช่วงชีวิตจนถึงภายหลังการเกษียณอายุราชการ เพื่อให้ครูเป็นบุคลากรของประเทศที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางกายและใจ จนสามารถนำความพร้อมสมบูรณ์ของตนเองไปพัฒนาผู้เรียนได้ต่อไป (กิตติพงษ์ พุ่มพวง และพัชรินทร์ บุรณะกร

, 2557; ทิพย์กัลยา ภากรณ์วีรวัชร และเสาวนีย์ ทาอุปรงค์, 2557) รวมถึงจากผลการวิจัยยังพบว่าช่วงอายุที่ต่างกััน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและสวัสดิภาพ (วรรณภา กุลชาติ, 2552)

การวิจัยครั้งนี้จึงต้องการศึกษาและนำเสนอถึง รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย โดยใช้แนวคิดของ Flippo (2008) ในการศึกษาหลักการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสมครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสนอหลักการสำคัญไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง คือเมื่อจัดแล้วบุคลากรควรมีความพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร และไม่เกินความสามารถที่องค์กรจะจัดหาได้ 2) หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล คือควรอยู่ในขอบเขตที่เป็นประโยชน์แก่คนส่วนใหญ่มากกว่าได้รับประโยชน์เฉพาะบางคนเท่านั้น 3) หลักการยืดหยุ่น คือควรมีความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของบุคลากรโดยคำนึงถึงเพศ อายุ การสมรส ครอบครัว 4) หลักแห่งผลประโยชน์ คือ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่องค์กรและบุคลากร และ 5) หลักความสมเหตุสมผล คือการเน้นความเหมาะสมทั้งด้านค่าใช้จ่าย การลงทุน และความสามารถขององค์กร อีกทั้งปัจจุบันองค์การจำนวนมากหันมาจัดสวัสดิการที่ยืดหยุ่น แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นเป็นแนวคิดใหม่ที่ต้องการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม แล้วให้บุคลากรแต่ละคนเลือกเองว่าตัวเขาจะรับสวัสดิการใดบ้าง ตามวงเงินหรือหน่วยวัดอื่นๆ ที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้า กล่าวคือ นอกเหนือจากสวัสดิการหลักที่องค์การจัดให้กับบุคลากรทุกคนแล้วยังมีสวัสดิการเสริมที่บุคลากรสามารถเลือกแบบ “Flexible benefits plans” “Cafeteria style” “Self-designated plans” หรือ “Employee choice plans” ได้ตามความต้องการของตนเอง ภายในกรอบและวงเงินที่องค์กรกำหนดหรือตกลงวงเงินไว้ล่วงหน้า ซึ่งการจัดสวัสดิการที่ยืดหยุ่นจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรอยู่กับองค์กรนานขึ้น และมีบทบาทสำคัญในการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการในระยะยาว โดยบุคลากรทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลดังกล่าวอยู่แล้ว แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคุ้มครองสิทธิพื้นฐานทั่วไปหรือสวัสดิการที่ต้องได้รับตามที่กฎหมายกำหนดและสวัสดิการประเภทอื่นๆ (ณัฐพันธุ์ เขจรนนทน, 2553; Dessler, 2014)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงต้องการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยกับต่างประเทศ เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของประเทศไทยที่ได้รับการยอมรับว่ามีระบบการสวัสดิการที่เน้นคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. กับภาคเอกชน ที่ได้รับการยอมรับว่ามีการจัดสวัสดิการที่ดีดูดีให้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาร่วมงาน มีอัตราการลาออกต่ำกว่าร้อยละ 10 ต่อปี และได้รับรางวัลรับรองในการเป็นองค์กรที่มีระบบสวัสดิการที่ดี เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติข้างต้นและนำเสนอรูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย ผลจากการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นรูปธรรมสำหรับสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. ในการใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาระบบสวัสดิการและสวัสดิภาพให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจูงใจและพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย โดยรูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยจะเป็นรูปแบบที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงสำหรับสำนักงาน

คณะกรรมการ สกสค. ในการนำไปพิจารณาและการตัดสินใจที่ดีกว่าเดิมในการปรับระบบสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยกับต่างประเทศ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา(สำนักงานคณะกรรมการ สกสค.) กับภาคเอกชน
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สวัสดิการ หมายถึง สิ่งตอบแทนที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดสรรให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษานอกเหนือจากค่าจ้างโดยที่ไม่ได้มีการคำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในเวลาปกติหรือเวลาเฉพาะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบปัญหาต่างๆ ทั้งปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาที่มาจากปัจจัยภายนอก เพื่อดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจจะเป็นในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีและความสะดวกยิ่งขึ้นในการดำรงชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดี และมีพฤติกรรมการเป็นครูและครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดี
2. สวัสดิภาพ หมายถึง สิ่งที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดเตรียมให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นหรือทรัพย์สินปราศจากความเสียหาย รวมถึงการดำรงชีวิตอยู่อย่างปกติสุขดีทั้งกายและใจ ไม่ต้องเสี่ยงภัย มีความมั่นใจในการที่จะประกอบกิจกรรมต่างๆ และมีการเตรียมป้องกันภัยไว้ล่วงหน้าอย่างถูกต้องเหมาะสมและสม่ำเสมอ
3. รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย หมายถึง ข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย ที่เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่และครอบคลุมไปถึงช่วงเวลาที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากองค์กร ซึ่งประกอบด้วยสวัสดิการและสวัสดิภาพตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ประกันสุขภาพ ห้องพยาบาล หรือวันลา เป็นต้น และสวัสดิการและสวัสดิภาพที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดที่ยืดหยุ่นตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละช่วงวัย เช่น ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ กิจกรรมนันทนาการ การให้ออกาสพัฒนาตนเองหรือเงินกู้เพื่อการศึกษา เป็นต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งแต่ละวัตถุประสงค์มีรายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยกับต่างประเทศ ใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary research) ทั้งแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากหน่วยงานในประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ.) และต่างประเทศ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.1 เอกสารที่ใช้ศึกษา สำหรับการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของต่างประเทศ จำนวน 5 ประเทศ จากกลุ่มประเทศอาเซียนและ 4 ทวีป (เนื่องจากวัตถุประสงค์การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเอกสาร จึงไม่มีผู้ให้ข้อมูลหลัก) ได้แก่ ประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียนจำนวน 1 ประเทศ (สาธารณรัฐสิงคโปร์) ประเทศในทวีปเอเชียจำนวน 1 ประเทศ (ประเทศญี่ปุ่น) ประเทศในทวีปยุโรปจำนวน 1 ประเทศ (สหราชอาณาจักร) ทวีปออสเตรเลียจำนวน 1 ประเทศ (เครือรัฐออสเตรเลีย) และทวีปอเมริกาจำนวน 1 ประเทศ (สหรัฐอเมริกา) ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1) เป็นประเทศที่ได้รับการยอมรับว่ามีระบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยดูจากตัวชี้วัดด้านผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษา ได้แก่ ผลการจัดอันดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนจาก PISA (The Programme for International Student Assessment) และผลการประเมินความสามารถแข่งขันด้านการศึกษาของ IMD (International Institute for Management Development) เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเปรียบเสมือนปัจจัยนำเข้า (Input) และกระบวนการ (Process) ของระบบการศึกษา ประเทศที่ได้รับการจัดอันดับการศึกษาอยู่ในระดับดีเยี่ยมหมายถึงประเทศนั้นๆ มีครูที่มีคุณภาพ

2) เป็นประเทศที่ได้รับการยอมรับว่ามีระบบการสวัสดิการที่เน้นคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เช่น การมีหน่วยงานกลางที่ดูแลด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา และหรือ มีสภาพแรงงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และหรือ เป็นประเทศที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยอมรับว่าเป็นวิชาชีพที่สำคัญต่อประเทศและได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเทียบเท่ากับวิชาชีพอื่นๆ เป็นต้น

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเอกสาร ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ประเด็น ได้แก่ 1) บริบทของประเทศและหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดสวัสดิการให้แก่ครู 2) กฎหมายแรงงานและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ 3) รูปแบบและวิธีการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้แก่ครู จำนวน 14 ประเด็น โดยได้มีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content validity)จากผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีค่าIOC (Index of Item-Objective Congruence)เท่ากับ 1.00

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การวิจัยเอกสารถึงแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best practice) ในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการสืบค้นหน่วยงานในประเทศที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบรูปแบบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยกับต่างประเทศโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

2. การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. กับภาคเอกชน ใช้วิธีการเยี่ยมหน่วยงาน (Site visit) และสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้บริหาร และหรือผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา เอกชนหรือองค์การมหาชน องค์การเอกชนหรือธุรกิจอื่น ๆ ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best practice) ในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้แก่บุคลากร

2.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก สำหรับการศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ.กับภาคเอกชน เป็นผู้บริหารจากจำนวน 5 หน่วยงาน ได้แก่ โรงเรียนมหิตลวิทย์ยานุสรณ์ โรงเรียนเพลินพัฒนา บริษัทกลุ่มเซ็นทรัล บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด และโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1) เป็นสถานศึกษาเอกชนหรือองค์การมหาชน องค์การเอกชนหรือธุรกิจอื่น ๆ ที่ได้รับการยอมรับว่ามีการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่ดึงดูดให้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาร่วมงานและมีความยึดมั่นผูกพันกับหน่วยงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาลที่สามารถเบิกได้ทุกโรคอย่างไม่จำกัดรวมถึงอาจครอบคลุมไปถึงครอบครัวของบุคลากร สวัสดิการสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจด้านการท่องเที่ยวหรือกิจกรรมนันทนาการ การจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงสำหรับการพัฒนาบุคลากร สภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตวิทยาที่เอื้อต่อการทำงานเชิงสร้างสรรค์และเชิงนวัตกรรม เป็นต้น นอกเหนือจากสวัสดิการที่กฎหมายแรงงานกำหนด

2) เป็นสถานศึกษาเอกชนหรือองค์การมหาชน องค์การเอกชนหรือธุรกิจอื่น ๆ ที่มีอัตราการลาออก (Turn over rate) ค่อนข้างต่ำกว่าร้อยละ 10 ต่อปี

3) ในกรณีขององค์การเอกชน จะเป็นองค์การที่ได้รับการยอมรับจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ว่าเป็นองค์การที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (องค์กรต้นแบบ) ในการส่งเสริมสุขภาวะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2557 และหรือได้รับรางวัลสุดยอดนายจ้างดีเด่นแห่งประเทศไทยโดยการสำรวจของบริษัท เออน ฮิววิท ร่วมกับสถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2557 และหรือ ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานกระทรวงแรงงาน ในช่วงปี พ.ศ.2555 – 2557 และหรือ ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่น ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2557 และหรือ ได้รับรางวัล Gallup Great Workplace Award ในช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2557

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประเด็นการสัมภาษณ์ (Interview guideline) ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ประเด็น ได้แก่ 1) รูปแบบและวิธีการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้แก่ครู จำนวน 5 ประเด็น และ 2) ข้อเสนอแนะต่อรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการและสวัสดิภาพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย โดยได้มีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้านการศึกษาและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) เท่ากับ 1.00

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การเดินทางไปการเยี่ยมหน่วยงาน จำนวน 5 หน่วยงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย และสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร และหรือผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. กับภาคเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

3. การนำเสนอรูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย ใช้วิธีการนำประเด็นต่างๆ ที่ได้จากการศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในต่างประเทศและภาคเอกชน มาวิเคราะห์เปรียบเทียบถึงประเด็นที่ยังขาดและประเด็นที่ยังสามารถพัฒนาเพื่อให้ระบบสวัสดิการและสวัสดิภาพมีความสมบูรณ์และตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่ม จากนั้นจัดทำ (ร่าง) รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยและนำไปจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย รวมถึงตัวครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อ เพื่อนำมาปรับปรุง (ร่าง) รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยจากผู้ให้ข้อมูลหลักจากทั้ง 5 กลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 15 คน ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักจากทั้ง 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ.ทั้งในระดับผู้บริหารที่ดูแลด้านนโยบายและระดับปฏิบัติการ จำนวน 5 คน 2) นักวิชาการหรือนักวิจัยที่มีประสบการณ์การศึกษาวิจัย หรือสอนเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 คน 3) ผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาด้านการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพจากบริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 2 คน 4) ผู้บริหาร และหรือ ผู้วางนโยบาย และหรือผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาเอกชน หรือองค์การมหาชนหรือธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 2 คน และ 5) ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งกลุ่มที่กำลังปฏิบัติงานและกลุ่มที่เกษียณแล้ว จำนวน 5 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประเด็นการจัดสนทนากลุ่ม ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ประเด็น ได้แก่ 1. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำ (ร่าง) รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยไปใช้จริง และ 2) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปรับ (ร่าง) รูปแบบฯ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยได้มีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) เท่ากับ 1.00

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การนำประเด็นต่างๆ ที่ได้จากการศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในต่างประเทศและภาคเอกชน มาวิเคราะห์และจัดทำ (ร่าง) รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย

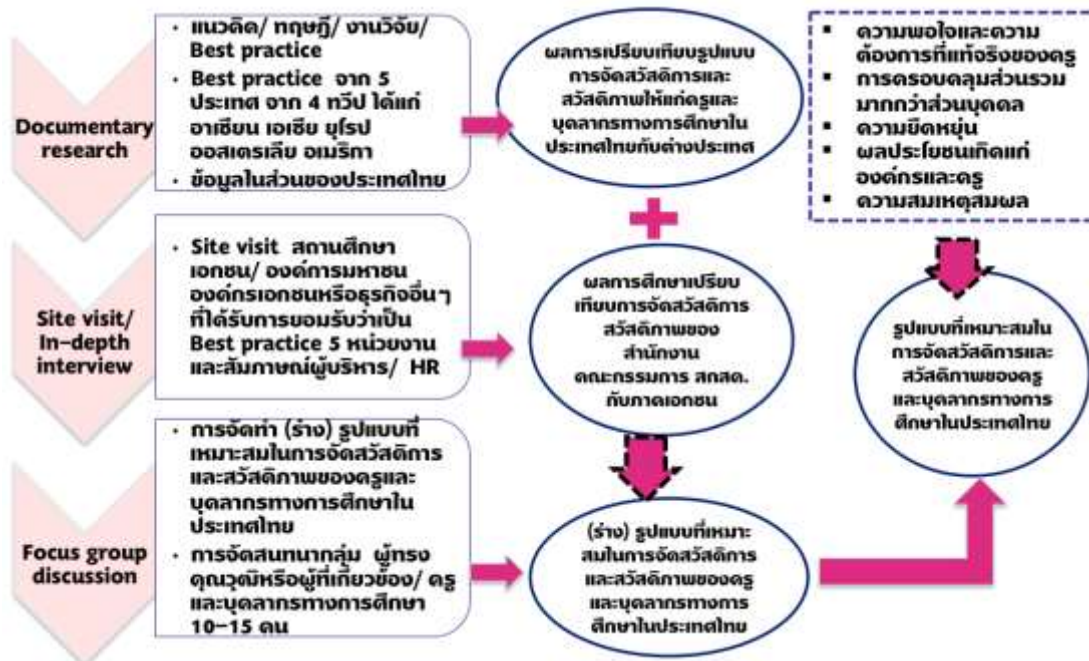
2) การจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน เพื่อพิจารณารับฟังความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย

3) การปรับ (ร่าง) รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำรูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยฉบับสมบูรณ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ความคิดเห็นจากการสนทนากลุ่มเพื่อจัดทำรูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ซึ่งสามารถสรุปวิธีดำเนินการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 สรุปวิธีดำเนินการวิจัย

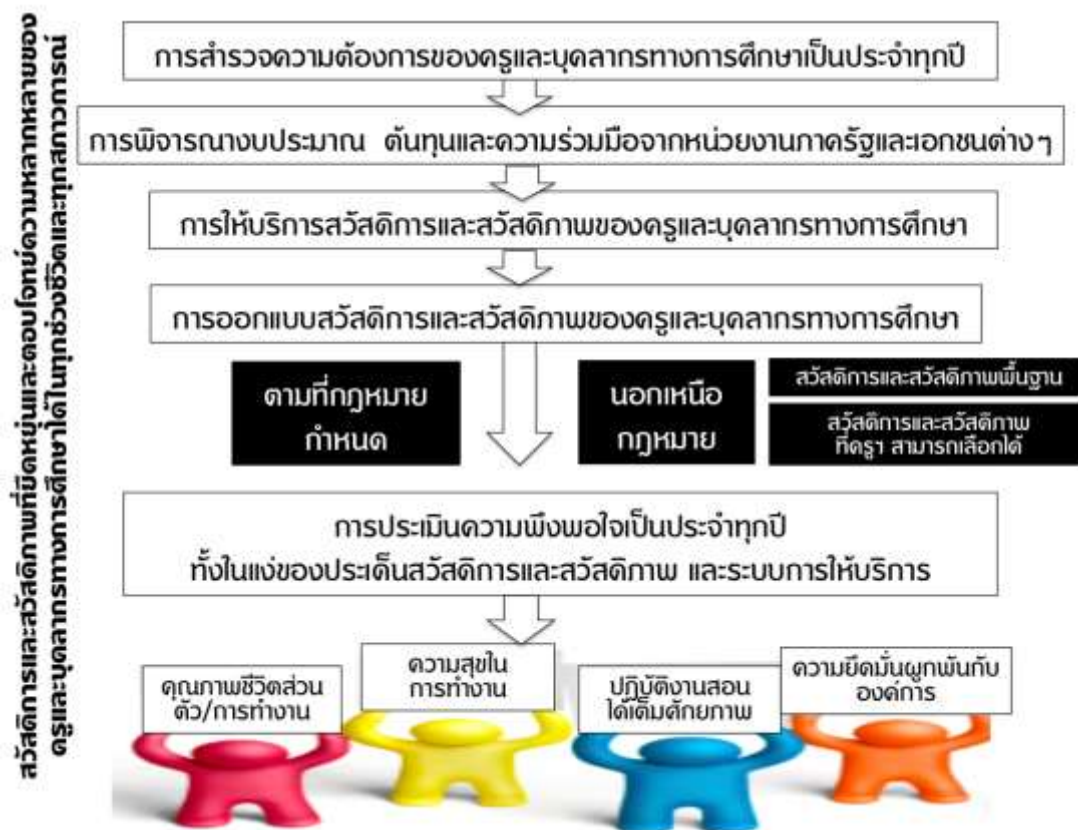
ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยกับต่างประเทศ จำนวน 14 ประเด็น พบว่า การดำเนินการของประเทศไทยมีรูปแบบเหมือนกับต่างประเทศ จำนวน 10 ประเด็น ได้แก่ 1) การมีหน่วยงานตามกฎหมายที่ดำเนินการโดยภาครัฐเป็นหลักในส่วนที่ระบุตามกฎหมายและในส่วนที่นอกเหนือกฎหมายจะมีหลายหน่วยงานเข้ามาร่วมกันรับผิดชอบ ทำให้มีสวัสดิการและสวัสดิภาพที่หลากหลาย อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. ยังมีสำนักงาน สกสค. ที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ ซึ่งมีลักษณะเดียวกับการดำเนินงานในต่างประเทศ ซึ่งทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าถึงบริการได้สะดวก 2) สวัสดิการตามหลักประกันสังคม 3) สิทธิในการรักษาพยาบาล 4) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 5) ที่อยู่อาศัย 6) บำนาญ 7) เงินกู้ 8) สหภาพแรงงานครูและการได้รับคำปรึกษาทางกฎหมาย 9) ส่วนลดในการซื้อสินค้าและบริการ และ 10) ความปลอดภัย

ส่วนการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประเทศไทยแตกต่างกับต่างประเทศ มีจำนวน 4 ประเด็น โดยในประเด็นที่ประเทศไทยยังไม่มีดำเนินการ จำนวน 2 ประเด็น ได้แก่ 1) การฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นประเด็นเดียวที่ไม่ได้ถูกบรรจุในสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย ในขณะที่ประเทศอื่นๆ ค่อนข้างให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าว และ 2) การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาและการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเสียค่าใช้จ่ายบางส่วนสำหรับสวัสดิการและสวัสดิภาพของตนเองเพื่อเป็นการลดภาระด้านค่าใช้จ่ายของรัฐ นอกจากนี้ยังมีสิ่งที่มีประเทศไทยมีให้บริการ ในขณะที่ประเทศอื่นไม่มีการดำเนินการ มีจำนวน 2 ประเด็น ได้แก่ 1) การสงเคราะห์ศพ และ 2) กิจกรรมหลังเกษียณ

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. กับภาคเอกชน จำนวน 5 ประเด็น พบว่า การดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. กับภาคเอกชน ค่อนข้างเหมือนกัน ได้แก่ 1) ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านสุขภาพอนามัย 3) ด้านสังคม นันทนาการและความสะดวกสบาย 4) ด้านการเพิ่มพูนความรู้ และ 5) สวัสดิภาพและความปลอดภัย แต่จะค่อนข้างแตกต่างกันในด้านแนวคิดหลักที่เป็นพื้นฐานในการดำเนินการ กล่าวคือ 1) ภาคเอกชนจะเน้นที่การสำรวจความต้องการและเน้นการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรให้ได้มากที่สุดในทุกสภาวะการณ์ จึงมีการสำรวจและพัฒนาระบบสวัสดิการเป็นประจำทุกปี รวมถึงมีสวัสดิการที่ค่อนข้างยืดหยุ่น สามารถใช้ได้ในชีวิตประจำวัน มีความทั่วถึงและเท่าเทียมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรแต่ละกลุ่มให้ครอบคลุมมากที่สุด และความคุ้มค่าในการลงทุน เช่น กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต การให้ความรู้เชิงป้องกันสุขภาพ สถานที่ออกกำลังกาย รถรับส่ง เป็นต้น ในขณะที่สวัสดิการและสวัสดิภาพของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. ส่วนใหญ่จะสามารถใช้ได้เฉพาะยามยากลำบาก เช่น กองทุนช่วยเหลือ ช.พ.ค. ช.พ.ส. การช่วยเหลือทางกฎหมาย สถานพยาบาล สกสค. เป็นต้น

3. ผลการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย ที่ได้จากการวิเคราะห์ผลเปรียบเทียบรูปแบบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยกับต่างประเทศ และผลการเปรียบเทียบรูปแบบการดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. กับภาคเอกชน ประกอบกับการใช้หลักของ Flippo (2008) ในการพิจารณา ได้แก่ ความพอใจและความต้องการที่แท้จริงของครู การครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล ความยืดหยุ่น ผลประโยชน์เกิดแก่องค์กรและครูและความสมเหตุสมผล ซึ่งพบรูปแบบดังภาพประกอบ 2



จากภาพประกอบ 2 รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย ต้องประกอบด้วย

3.1 ฐานคิดของรูปแบบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่ยืดหยุ่นและตอบโจทย์ความหลากหลายของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ในทุกช่วงชีวิตและทุกสภาวะการดำรง

3.2 กระบวนการดำเนินการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่มีความเป็นพลวัตร

3.2.1 การสำรวจความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นประจำทุกปี (Need assessment) หรือจัดประชุมหารือ (Town Hall Meeting) เพื่อค้นหาความต้องการที่แท้จริงของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละกลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มนอกจากมีความแตกต่างทางด้านหน่วยงานต้นสังกัดแล้ว ยังมีความ

หลากหลาย (Diversity) ทางด้านอายุ ช่วงอายุ (Generation) ลักษณะงาน พื้นฐานครอบครัว ความต้องการทางด้านคุณภาพชีวิตและสุขภาพ การศึกษาต่อ เป็นต้น

3.2.2 การพิจารณางบประมาณ ต้นทุนและผลสามาร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างๆ (Exploring Resources) ซึ่งเป็นเหมือนทรัพยากรตั้งต้นที่ใช้ในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.3 การออกแบบสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Designing package) โดยนำผลจากการสำรวจความต้องการและการทรัพยากรตั้งต้น มาพิจารณาร่วมกัน

3.2.4 การให้บริการสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม (Implementation) โดยอาศัยช่องทางสำนักงาน สกสศ. ในแต่ละจังหวัดที่ช่วยดำเนินการ รวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลย้อนกลับมาให้ส่วนกลาง

3.2.5 การประเมินความพึงพอใจเป็นประจำทุกปีทั้งในแง่ของประเด็นสวัสดิการและสวัสดิภาพ และระบบการให้บริการ (Evaluation and Reviewing)

3.3 ประเด็นสวัสดิการและสวัสดิภาพพื้นฐานตามกฎหมาย และที่สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. จัดให้เพิ่มเติมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนและยืดหยุ่นในแต่ละช่วงวัย

3.3.1 สวัสดิการและสวัสดิภาพพื้นฐานตามกฎหมายที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ เช่น ครูที่รับราชการจะได้รับเงินเดือนและสวัสดิการภายใต้พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 พนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับเงินเดือนและสวัสดิการภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติของแต่ละมหาวิทยาลัย ส่วนครูเอกชนจะได้รับเงินเดือนและสวัสดิการภายใต้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 และสวัสดิการตามกฎหมายแรงงาน รวมถึงสวัสดิการและสวัสดิภาพอื่นๆ ตามที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดทำให้ นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

3.3.2 ออกแบบตามบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่นอกเหนือจากกฎหมายให้ตอบสนองและครอบคลุมความต้องการที่หลากหลายของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ ดังนี้

3.3.2.1 สวัสดิการและสวัสดิภาพที่จัดสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน (Mandatory welfare and safety) ส่วนนี้เป็นสวัสดิการและสวัสดิภาพพื้นฐานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต การใช้สำหรับการเผชิญภาวะวิกฤติต่างๆ และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนจะได้รับอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ได้แก่ สถานพยาบาล สกสศ. กองทุนและมูลนิธิต่างๆ การยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา การลดหย่อนค่าโดยสารรถไฟ สวัสดิการร่วมร้านค้าด้านอุปโภคและบริโภค และโครงการศูนย์ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้สูงอายุ

3.3.2.2 สวัสดิการและสวัสดิภาพที่จัดสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างยืดหยุ่นในแต่ละช่วงวัย (Flexible benefit and welfare) ส่วนนี้เป็นสวัสดิการและสวัสดิภาพพื้นฐานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเลือกได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการในแต่ละช่วงวัย

ของตนเอง ซึ่งแนวทางการเลือกสวัสดิการและสวัสดิภาพสามารถทำได้ใน 2 กรณี กล่าวคือ การที่สำนักงานคณะกรรมการ สกสค. กำหนดเป็นแพคเกจสำหรับครูแต่ละช่วงวัยและครูสามารถใช้ได้ทุกบริการของแพคเกจหรือการเปิดโอกาสให้ครูได้เลือกเองโดยจำกัดเป็นแต้ม นอกจากนี้สวัสดิการและสวัสดิภาพในส่วนนี้ในบางบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรจ่ายบางส่วน และสำนักงานคณะกรรมการ สกสค.จ่ายบางส่วนเพื่อสร้างคุณค่าให้กับสวัสดิการและสวัสดิภาพ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สวัสดิการและสวัสดิภาพที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกช่วงวัยสามารถเลือกได้เหมือนกัน เช่น การพัฒนาตนเอง การประกันสุขภาพเพิ่มเติม การประกันอุบัติเหตุหมู่ เป็นต้น และสวัสดิการและสวัสดิภาพที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ครูแต่ละช่วงวัยซึ่งมีความสนใจและความต้องการต่างกัน สามารถเลือกตามได้ตามที่เหมาะสมกับตนเอง (ดังแสดงในตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 สวัสดิการและสวัสดิภาพที่จัดสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างยืดหยุ่นในแต่ละช่วงวัย (Flexible benefit and welfare)

สวัสดิการที่ทุกคนสามารถเลือกและใช้ร่วมกัน	ด้านเศรษฐกิจ	ด้านสังคม นันทนาการ และความสะดวกสบาย
<ul style="list-style-type: none"> - หอพัก - ทุนการศึกษา - เงินกู้สำหรับการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท 	<ul style="list-style-type: none"> - Gen B : แพคเกจการออมไว้ใช้หลังเกษียณ - Gen X : การลงทุนในหุ้นและกองทุนต่างๆ, การลดหย่อนภาษี,สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย - Gen Y : การออมระยะยาว, การทำอาชีพเสริม, สินเชื่อเพื่อการศึกษาและการพัฒนาตนเอง <input type="checkbox"/> 	<ul style="list-style-type: none"> - Gen B : คลาสออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุ, ชมรมผู้สูงอายุ, คลาสธรรมะ ,สิทธิส่วนลดสินค้าสุขภาพ - Gen X : กิจกรรมการผ่อนคลายความเครียดจากงาน, ชมรมตามความสนใจต่างๆ, สิทธิส่วนลดเครื่องอุปโภคบริโภคในครอบครัว - Gen Y : สโมสรออกกำลังกาย, คลาสการสอนการออกกำลังกายใหม่ๆ เช่น โยคะ ชมรมกีฬา, สิทธิส่วนลดสินค้าไอที <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> - เอก - การประกันอุบัติเหตุ - สวัสดิภาพ เช่น การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม, การประกันกันทรัพย์สิน การเดินทาง <input type="checkbox"/> 	<ul style="list-style-type: none"> ด้านสุขภาพอนามัย - Gen B : การเบิกค่ารักษาพยาบาล การแพทย์ทางเลือก, การตรวจสุขภาพเพิ่มเติม, การประกันสุขภาพหลังเกษียณ - Gen X : การเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุตรหรือครอบครัวเพิ่มเติม, การดูแลโรคออฟฟิตซินโดรม , การตรวจสุขภาพเพิ่มเติม - Gen Y : การเบิกเพิ่มเติมบางรายการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น แวนตา คอนแทคเลนส์ , สายด่วนจิตวิทยา การให้คำปรึกษา <input type="checkbox"/> 	<ul style="list-style-type: none"> ด้านการเพิ่มพูนความรู้ - Gen B : การเตรียมตัวเกษียณอายุ, การฝึกอาชีพเสริม - Gen X : จิตวิทยาการเลี้ยงลูกวัยรุ่น ความรู้ด้านการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน, ความรู้ด้านการลงทุน - Gen Y : การพัฒนามหาวิชาชีพ, ความรู้ด้านการออม, ทริปศึกษาดูงานต่างประเทศ (ครูจ่ายบางส่วน), ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ <input type="checkbox"/>

3.4 ผลลัพธ์ของรูปแบบดังกล่าวจะทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและส่วนตัวซึ่งหมายรวมถึงครอบครัว มีความสุขในการทำงาน สามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีความยึดมั่นกับองค์กรและวิชาชีพครู พร้อมทั้งจะทุ่มเทเพื่อพัฒนาการศึกษาไทยต่อไป

สรุปและอภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยกับต่างประเทศ พบว่า “การดำเนินการด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยมีรูปแบบเหมือนกับต่างประเทศ ทั้งการมีหน่วยงานตามกฎหมายที่ดำเนินการโดยภาครัฐเป็นหลักในส่วนที่ระบุตามกฎหมายและในส่วนที่นอกเหนือกฎหมายจะมีหลายหน่วยงานเข้ามาาร่วมกันรับผิดชอบ สิ่งที่แตกต่างกัน คือ การฝึกอบรม และการเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ รวมถึงยังมีด้านการสงเคราะห์ศพ และกิจกรรมหลังเกษียณที่ได้รับมากกว่าครูในต่างประเทศ” ที่พบผลเช่นนี้ จะเห็นได้ว่าประเด็นด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยได้รับนั้น ไม่แตกต่างจากครูในประเทศที่พัฒนาแล้วหากมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขอบเขตและแนวทางการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการและสวัสดิภาพที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ จะเป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้สวัสดิการและสวัสดิภาพในทางที่เหมาะสมและให้เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาไปในรายละเอียดจะเห็นถึงสาเหตุของการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยมีหนี้สินมาก กล่าวคือ ในต่างประเทศจะอนุญาตให้ทำการกู้เงินสำหรับการศึกษาและการพัฒนาตนเอง หรือการซื้อบ้านเท่านั้น ในขณะที่ประเทศไทยจะอนุญาตให้ทำการกู้เงินอเนกประสงค์ต่างๆ หรือการผันเงินที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการออม เช่น ช.พ.ค. มาใช้เป็นเงินกู้ เป็นต้น

2. จากผลการศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษากับภาคเอกชน จะพบว่า “ในภาพรวมประเด็นสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. กับภาคเอกชนไม่แตกต่างกันมากนัก แต่จะแตกต่างกันในด้านแนวคิด กล่าวคือ ภาคเอกชนจะเน้นที่ตอบสนองความต้องการและมีสวัสดิการที่ค่อนข้างยืดหยุ่น สามารถใช้ได้ในชีวิตประจำวัน ในขณะที่สวัสดิการและสวัสดิภาพของสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. ส่วนใหญ่จะสามารถใช้ได้ในช่วงวันหยุดยาว” ที่พบผลเช่นนี้ สะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นกับสวัสดิการและสวัสดิภาพที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยคือ การขาดสวัสดิการที่ใช้ได้ในชีวิตประจำวันในสภาวะการณ่ปกติ เช่น การไปเล่นกีฬา การไปพัฒนาตนเองหรือท่องเที่ยว เป็นต้น ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้ประสบสภาวะยากลำบาก ไม่ได้ต้องการกู้เงิน ไม่ได้ต้องการรับกองทุนที่ช่วยด้านภัยพิบัติ เป็นต้น รู้สึกว่าตนเองยังไม่ได้ใช้สวัสดิการและสวัสดิภาพ อีกทั้งการรับรู้ต่อตนเอง (Self-perception) ของครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าตนเองทำงานหนัก ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีปัญหาหนี้สิน โดยที่ไม่ทราบว่าแท้จริงแล้วตนเองได้รับสวัสดิการมากพอสมควร ซึ่งแตกต่างจากภาคเอกชนที่จะเน้น การสำรวจความต้องการของบุคลากรเป็นประจำทุกปีและมีการปรับเปลี่ยนลดสวัสดิการอย่างยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร ดังนั้นบุคลากรจะรู้สึกว่าจะตนเองได้ใช้สวัสดิการและสวัสดิภาพที่องค์กรจัดเตรียมให้ในส่วนที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดมาดูแลคุณภาพชีวิตของตนเอง อีกทั้งภาคเอกชนจะมีการจัดสวัสดิการและสวัสดิ

ภาพให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตการทำงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เช่น บุคลากรในตำแหน่งที่มีความเครียดสูงจะมีให้บริการสายด่วนสุขภาพจิต การนวดและผ่อนคลายจากความเมื่อยล้าในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้วิธีการบริหารจัดการที่น่าสนใจของภาคเอกชน คือ การนำทรัพยากรที่มีอยู่ในธุรกิจมาจัดสวัสดิการให้เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างไรก็ตามการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพในภาคเอกชนจะเน้นหนักที่ตัวบุคลากรมากกว่าไม่ครอบคลุมไปถึงครอบครัว ซึ่งถือเป็นข้อจำกัดส่วนหนึ่งของภาคเอกชน ในส่วนผลวิจัยนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของกิตติพงษ์ พุ่มพวง และ พัชรินทร์ บุรณะกร (2557) ที่เสนอว่าสำนักงาน สกสศ. ควรปรับสวัสดิการด้านที่พัก การบริการตรวจสุขภาพ การลดหย่อนค่าเดินทาง การทำประกันชีวิตให้ครู ด้านสวัสดิภาพ การลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ การยกย่องเชิดชูเกียรติ ทุนการศึกษาต่อ ทุนทำวิจัย ทุนทำผลงานทางวิชาการ และสอดคล้องกับผลวิจัยของทักษิณ เพชรเกษิ และคนอื่นๆ (2556) ที่ศึกษาพบว่า รูปแบบการธำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ซึ่งการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาบุคลากรครู โดยควรมีการจัดสวัสดิการต้องครอบคลุมทุกมิติทั้งตัวงาน ตัวครูและสมาชิกครอบครัว รวมถึงการให้การยกย่องชมเชย การสร้างความมั่นคงในอาชีพ การเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีทุนศึกษาต่อ ศึกษาดูงานและพัฒนาครูด้านภาษาในระดับอุดมศึกษา พัชรกันต์ นิมิตรศติกุล และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2559) ได้ศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจัดหาสวัสดิการทั้งสวัสดิการตามที่กฎหมายบังคับและสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยมีการกำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555 หมวด 6 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ได้แก่ การให้สิทธิเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การให้สิทธิให้ได้รับเงินรางวัลประจำปี การให้สิทธิในการตรวจสุขภาพ และการให้สิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการไปราชการ

3. จากผลการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย พบว่า *“รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย ควรมีลักษณะยืดหยุ่นและตอบโจทย์ความหลากหลายของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ในทุกช่วงชีวิตและทุกสภาวะการณ์”* เนื่องจากระบบสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยทั้งในส่วนที่ได้รับตามกฎหมายและนอกเหนือกฎหมายค่อนข้างครอบคลุมอยู่แล้ว ดังนั้นส่วนที่สามารถเพิ่มเติมให้กับรูปแบบฯ ดังกล่าว คือ การมีสวัสดิการที่ยืดหยุ่นที่บุคลากรสามารถเลือกได้ จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนรู้สึกว่าคุณเองได้ใช้สวัสดิการและสวัสดิภาพโดยสามารถเลือกเองได้ตามความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและสถานการณ์ของชีวิตทั้งในยามปกติและยามที่ประสบภาวะวิกฤติต่างๆ ซึ่งการดูแลชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างครอบคลุม จะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวซึ่งหมายรวมถึงครอบครัว มีความสุขในการทำงาน สามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีความยึดมั่นกับองค์กรและวิชาชีพครู พร้อมทั้งจะทุ่มเทเพื่อพัฒนาการศึกษาไทยต่อไปในส่วนผลวิจัยนี้สอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดสวัสดิการแบบเลือกได้ (Flexible benefits plans) ที่บุคลากรสามารถเลือกได้ตามความต้องการของตนเอง ภายในกรอบและวงเงินที่องค์กรกำหนดหรือตกลงวงเงินไว้ล่วงหน้า ซึ่งการจัดสวัสดิการที่ยืดหยุ่นจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรอยู่กับองค์กรนานขึ้น และมีบทบาทสำคัญในการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการในระยะยาว (ณัฐพันธ์ เขจรนันทน, 2553; Dessler, 2014) และแนวคิดการจัดสวัสดิการของโอภาส วงษ์หงษ์ (2554)

และฉันทภูมิจิต (2553) ที่เสนอว่าการจัดสวัสดิการต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะประเด็นที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน หมายถึง สิ่งที่สำคัญงานคณะกรรมการ สกสค. ควรดำเนินการทันทีและเร่งด่วน เพื่อพัฒนาการดำเนินงานจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่

1) การทบทวนวัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติของการดำเนินงาน กิจการฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา (ช.พ.ค.) เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ครูไทยมีหนี้สินมาก ประเทศไทยจะอนุญาตให้ทำการกู้เงินอเนกประสงค์ต่างๆ หรือการผันเงินที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการออม เช่น ช.พ.ค. มาใช้เป็นเงินกู้ ในขณะที่ครูในต่างประเทศจะอนุญาตให้ทำการกู้เงินสำหรับการศึกษาและการพัฒนาตนเอง หรือการซื้อบ้านเท่านั้น ซึ่ง ช.พ.ค. จัดตั้งเพื่อการออมสำหรับบุตรหลานในอนาคต แต่มีโครงการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำการกู้แบบไม่กำหนดวัตถุประสงค์ ซึ่งมีแรงจูงใจในการแปลงสินทรัพย์มาเป็นเงิน ในกรณีที่ไม่มีหลักทรัพย์ในการค้ำประกัน และอัตราดอกเบี้ยสูงกว่าการกดเงินสดจากบัตรเครดิตหรือการกู้ยืมในระบบ อย่างไรก็ตามในอนาคตควรมีการทบทวนวัตถุประสงค์และกำหนดข้อตกลงร่วมในการเปิดเผยข้อมูลของเงินเดือนกับหน่วยงานต้นสังกัด หรือข้อมูลการกู้ยืมหนี้ รวมถึงอาจมีการประยุกต์ใช้หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปล่อยสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์

2) การทบทวนสวัสดิการบางประเภทที่ทับซ้อนกับหน่วยงานอื่น โดยอาจยุบหรือใช้วิธีประสานความร่วมมือกับหน่วยงานนั้นๆ เพื่อที่จะสามารถให้บริการได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า สำนักงานคณะกรรมการ สกสค. มีสวัสดิการที่ทับซ้อนกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น โรงเรียนเอกชนหลายๆ โรงเรียนมีการทำประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่ม หรือข้าราชการครูสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ไม่จำกัด อาจไม่ต้องการประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่ม หรือการให้บริการทางกฎหมาย อาจเป็นงานลักษณะเดียวกับสหภาพครูแห่งชาติ ซึ่งสามารถประสานความร่วมมือกันได้ เป็นต้น

3) การให้ความรู้เชิงรุกเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและวิชาชีพ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมไม่ได้ถูกผนวกไว้ในประเด็นสวัสดิการของครูไทย ดังนั้นจึงควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพต่างๆ (Professional or Work skill) เนื่องจากบุคลากรช่วงอายุ 21–35 ปี (Generation Y) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองมาก และความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิต (Life skill) เช่นความรู้ด้านการออมและการลงทุน การบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล หรือการดูแลสุขภาพเชิงรุก เป็นต้น ซึ่งการดำเนินดังกล่าวจะเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาและลดภาระด้านค่ารักษาพยาบาลและการตามแก้ปัญหาเรื่องหนี้สินอีกด้วย

1.2 ข้อเสนอแนะระยะกลางและระยะยาว หมายถึง สิ่งที่สำคัญงานคณะกรรมการ สกสค. ควรพิจารณาดำเนินการให้สำเร็จในอีก 3 – 10 ปีข้างหน้าเพื่อพัฒนาการประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย ได้แก่

1) การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำ "รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย" ไปใช้จริง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังรู้สึกว่าตนเองไม่ได้ใช้สวัสดิการและสวัสดิภาพ หากมีการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพแบบยืดหยุ่นเป็นแพ็คเกจ (Flexible welfare and safety plan) ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเลือกได้ และตอบสนองความหลากหลายและความต้องการของแต่ละช่วงชีวิต หรือความต้องการในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนรู้สึกว่าตนเองได้ใช้สวัสดิการ ในลักษณะของการเลือกแพ็คเกจหรือเลือกเป็นรายการตามคะแนน (Point) กำกับในแต่ละรายการ หากเลือกเกินกว่าที่กำหนด สามารถจ่ายเป็นเงินสดเพิ่มเติมในราคาประหยัด รวมถึงอาจพิจารณาในบางประเด็นที่ครูมีส่วนร่วมในการจ่ายเงินบางส่วนสำหรับสวัสดิการและสวัสดิภาพของตนเอง

2) การสร้างภาคีเครือข่ายและเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันและร่วมลงทุนในสวัสดิการบางประเภทที่ตอบสนองความหลากหลาย เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การจัดสวัสดิการสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยยังไม่มีเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขัน อีกทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนมากและกระจายอยู่ทั่วประเทศ ทำให้มีอำนาจต่อรองและภาคเอกชนอยากเข้ามาทำธุรกิจกับลูกค้ากลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ส่วนลดร้านค้า สินค้า โรงแรม เครื่องบิน ประกันสุขภาพแบบกลุ่มที่สามารถตรวจรักษาแบบผู้ป่วยนอก (OPD) ประกันทรัพย์สินและการเดินทาง เป็นต้น นอกจากนี้องค์กรเอกชนส่วนใหญ่จะมีโครงการกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibilities : CSR) ซึ่งสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การมอบทุนการศึกษา การให้ความรู้ด้านการเงินจากธนาคารพาณิชย์ โดยไม่มีค่าใช้จ่ายด้านวิทยากร เป็นต้น

3) การทบทวนถึงต้นทุนหรือทรัพยากรบางประเภทของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการมาแปลงเป็นสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ในต่างประเทศจะมีสถานที่พักผ่อนตากอากาศสำหรับครูหรือการนำรายได้ที่ได้จากการลงทุนหรือดอกเบี้ยต่างๆ บางส่วนมาแปลงเป็นงบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คล้ายแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่นำภาษีบาปมาใช้ในการส่งเสริมสุขภาพของคนไทย เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป หมายถึง ประเด็นที่สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. หรือนักวิจัยที่สนใจในประเด็นดังกล่าว ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาระบบการดำเนินการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาในระยะต่อไป ได้แก่

2.1 ควรมีการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นประจำทุกปี เพื่อพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2.2 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลการใช้สวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับใช้ในการกำกับและติดตามสถานการณ์การใช้สวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น ประเภทการใช้จ่าย การเปรียบเทียบข้อมูลแต่ละภูมิภาค เป็นต้น เพื่อนำมาสู่การพัฒนากระบวนการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กิตติพงษ์ พุ่มพวง และ พัชรินทร์ บุรณะกร. (2557). “การจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา : การประเมินผลและการศึกษาหาแนวทางใหม่.” *วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์* 9,17 (มกราคม - มิถุนายน) : 13-24.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2553). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ศักดิ์นัย เพชรเกรี และคนอื่นๆ. (2556). “การพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา.” *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์* 15, 5 (ตุลาคม) : 8-19.

ทิพย์กัลยา ภากรณ์วีระวัชร และ เสาวนีย์ ทาอุประงค์. (2557). *การพัฒนาแนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพสำหรับข้าราชการบำนาญของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ*. เข้าถึงเมื่อ 21 เมษายน 2558. เข้าถึงได้จาก

<http://www.otep.go.th/admin/assets/upload/files/pRZVH9Zly1434089462.pdf>

พัชรกานต์ นิมิตรศติกุล และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(3), 631 – 652.

ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. (2549). *การพัฒนาชีวิตครู (แก้ปัญหาหนี้สินครู) ที่จังหวัดสมุทรปราการ*.

เข้าถึงเมื่อ 21 เมษายน 2558. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/1791>

วรรณภา กุลชาติ. (2552). *การศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อบริการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2553). *หัวอกครูไทย ณ วันนี้*. เข้าถึงเมื่อ 21 เมษายน 2558.

เข้าถึงได้จาก http://dusitpoll.dusit.ac.th/polldata/2553/2553_006.html

สุรมงคล นิมจิตต์ และ ธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์การศึกษภาพสูง. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(2), 1-10.

โอภาส วงษ์พงษ์. (2554). “การวิเคราะห์การจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรทางดง จังหวัดเชียงใหม่.” *ค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.

ภาษาต่างประเทศ

Dessler, G. (2014). *Human Resource Management, Student Value Edition*. New Jersey: Prentice Hall.

Flippo, E.B. (2008). *Personnel Management*. (6th Eds.). New York: McGraw-Hill.