

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ศึกษาความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการของผู้บริหารและอาจารย์
ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง

A STUDY OF SATISFACTION ON FINANCE WELFARE SERVICES
OF ADMINISTRATORS AND TEACHERS IN VOCATIONAL
COLLEGES CENTRAL REGION



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย

เลขหมู่.....สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขทะเบียน.....28886

พ.ศ.2540

วัน, เดือน, ปี.....พ.ย. 2540

ISBN 974- 621- 896 -4

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรรมใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**A STUDY OF SATISFACTION ON FINANCE WELFARE SERVICES
OF ADMINISTRATORS AND TEACHERS IN VOCATIONAL
COLLEGES CENTRAL REGION**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

1997

ISBN 974 - 621 - 896 -4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ศึกษาความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการ ของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง
นักศึกษา	นางสุนันทา สิบสกุล
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.ศิริพรรณ ชุ่มนุญ
ระดับการศึกษา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
ภาควิชา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2540

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจและความต้องการในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัยของผู้บริหารและอาจารย์ และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย ตามตำแหน่ง อยุ่ราชการ และระดับเงินเดือน โดยศึกษาจากประชากรเป็นผู้บริหารและอาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง จำนวน 12 วิทยาลัย ปีการศึกษา 2537 จำแนกเป็นผู้บริหาร 60 คน อาจารย์ 923 คน รวม 983 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารใช้ทั้งหมดจำนวน 60 คน อาจารย์ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น รวม 382 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำแนกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1

แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2
แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 57 ข้อ เกี่ยวกับความ
พึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย โดยให้ผู้บริหารและอาจารย์ใน
กลุ่มตัวอย่างพิจารณาว่าการจัดบริการเงินสวัสดิการของวิทยาลัยมีความพึงพอใจใน
ระดับใด ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด จำนวน 3 ด้าน ซึ่งใช้รวบรวม
ความต้องการเกี่ยวกับการจัดบริการเงินสวัสดิการนอกเหนือจากที่วิทยาลัยจัดไว้ให้

สถิติสำหรับวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง
จัดระดับความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการ
ระหว่างความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์โดยใช้ค่า t เปรียบเทียบความ
พึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามอายุราชการและระดับเงินเดือน
โดยใช้ค่า เอฟ จัดลำดับความสำคัญของความต้องการโดยใช้ความถี่ ผลการ
วิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการใน
วิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ การจัดกองทุนเงินสวัสดิการ การ
เป็นสมาชิกกองทุนเงินสวัสดิการ การได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการ การให้
บริการเงินกู้ยืม การให้บริการเงินช่วยเหลือ และการให้บริการเงินสนับสนุน
จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า ผู้บริหาร
พึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัยทุกด้านแตกต่างกับอาจารย์อย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหารและ
อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน พบว่า มีความพึงพอใจในการจัดบริการเงิน
สวัสดิการของวิทยาลัยทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน
พบว่า มีความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการของวิทยาลัยทุกด้านแตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นผู้บริหารและอาจารย์ระดับ

เงินเดือน 7 ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการให้บริการเงินกู้ยืม ต่างกับอาจารย์
ระดับเงินเดือน 3 - 4

ผลการวิจัยสามารถนำไปปฏิบัติ ด้านการเป็นสมาชิก ควรให้มีสมาชิก
กว้างขวางขึ้นไม่จำกัดเฉพาะอาจารย์เท่านั้น ควรเป็นบุคลากรในสถานศึกษา
อันได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ คนงาน ภารโรง พนักงาน
การจัดตั้งคณะกรรมการกองทุนเงินสวัสดิการ ควรมาจากการเลือกตั้ง การเพิ่ม
ของกองทุนเงินสวัสดิการควรเพิ่มจากความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรทุกคนใน
การหารายได้จากการรับงานการค้า การผลิตสินค้าผลิตภัณฑ์อาชีวศึกษาจำหน่าย
การจัดงานอาชีวสัมพันธ์ จัดงานบอลล์ จัดสัปดาห์จำหน่ายเค้กและเบเกอรี่
จัดสัปดาห์อาหารไทย และอาหารในวรรณคดี



Thesis Title A Study of Satisfaction on Finance Welfare Service of Administrators and Teachers in Vocational Colleges, Central Region

Student MRS.Sunanta Sipsakool

Thesis Advisor Associate Prof.Dr.Preeyaporn Wonganutraroj

Thesis Co - advisor Dr.Siripan Choomnoom

Level of Study Master of Industrial Education in Vocational Administration

Department Industrial Education King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

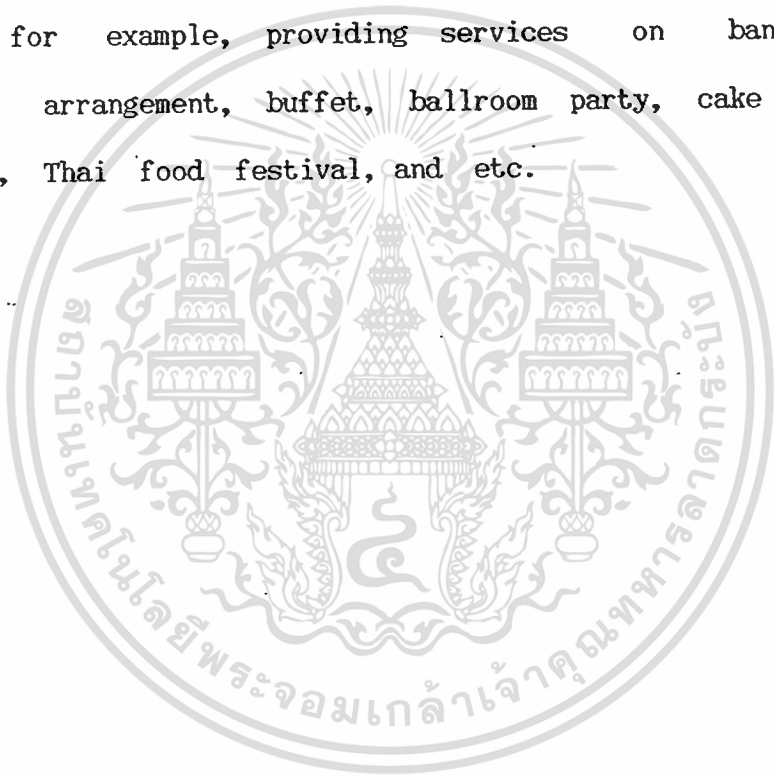
Year 1997

ABSTRACT

The purpose of this research was to study and compare of satisfaction on finance welfare services of administrators and teachers in vocational colleges. The population were 983 administrators and teachers from 12 vocational colleges. The total of 60

administrators were used as samples while 328 teachers were samples by stratified random sampling technique. The questionnaire was consisted of 3 parts; 1) a checklist on general information of the samples 2) a rating scale of satisfaction on the finance welfare services 3) open-ended questionnaires of the need on the finance welfare services. The data were analyzed by using arithmetic means, Standard Deviation, t - test, F - test and Scheffe' test. The results of the study showed that administrators and teachers' satisfaction on finance welfare service fund were at moderate level in every item, which included finance welfare fund, members of finance welfare fund, obtaining a finance welfare fund, loan service, finance aid service, finance supports service. The administrators' satisfaction was significant different from teachers' satisfaction on finance welfare fund service, loan service, finance aid service and finance welfare fund service, loan service, finance aid service and finance supporting service : while there was no significant difference in satisfaction on members and obtaining a finance welfare fund. The comparison of administrators and teachers with different salary show different satisfaction on finance welfare fund services.

In practice the result of this study can be used for members: Members should not only be teachers but an officials, belonging to that college (i.e. administrators, teachers, officials, workers, janitors, drivers, etc) There should be an election for the committee of the finance welfare fund. Every member should cooperate to help increasing the fund by, for example, providing services on banquet, flower arrangement, buffet, ballroom party, cake and bakery, Thai food festival, and etc.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ และกำลังใจอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสุดา สุทธารมณ ในฐานะผู้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำ ข้อคิด ช่วยเหลือ ปรับปรุง ตรวจสอบแก้ไข ติดตามความก้าวหน้า ในการจัดทำวิทยานิพนธ์อยู่เสมอจนสำเร็จเรียบร้อย ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง กราบขอบพระคุณผู้ เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้คำแนะนำ แก้ไขแบบสอบถาม ตลอดจนสถานศึกษาที่ให้ความสะดวกในการทดลอง เครื่องมือวิจัย และในการเก็บ ข้อมูลการวิจัย

ขอขอบคุณครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมเรียน และคุณศรารุท ลังชัวร์ณะ คุณณานิสา บุรณชัยทวี ที่มีส่วนช่วยให้บรรลุผลสำเร็จในครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่จะพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบตอบแทนแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุนันทา สิบสกุล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	IV
กิตติกรรมประกาศ.....	VII
สารบัญ.....	VIII
สารบัญตาราง.....	XII
สารบัญภาพ.....	XV
บทที่	
1	
บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	12
แนวคิดการวิจัย.....	12
ขอบเขตของการวิจัย.....	14
สมมุติฐานการวิจัย.....	15
ค่านิยมคัมภีร์ที่ใช้ในการวิจัย.....	16
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
เชิงอรรถ.....	18
2	
วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	20
การบริหารงานองค์การ.....	20
การบริหารการศึกษา.....	20

VIII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงานบุคคล.....	21
ทฤษฎีการจูงใจ.....	22
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ.....	23
ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two - Factors).....	25
ทฤษฎี X และทฤษฎี Y.....	28
ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ Maslow, Herzberg และ McGregor.....	30
ความหมายของการจัดสวัสดิการ.....	33
ความสำคัญในการจัดสวัสดิการ.....	37
ความจำเป็นและขอบเขตการให้บริการสวัสดิการ.....	38
วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ.....	39
หลักในการจัดสวัสดิการ.....	41
แนวทางการจัดสวัสดิการ.....	46
การจัดสวัสดิการ ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา.....	47
สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ระหว่างรับราชการ.....	48
สวัสดิการที่ครูสภาจัดให้.....	50
สวัสดิการที่สถานศึกษาจัดให้.....	52
เชิงอรรถ.....	55
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	61
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
ลักษณะของแบบสอบถาม.....	65

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
	เชิงอรรถ.....	69
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
	ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	71
	ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์.....	73
	ที่มีต่อการจัดการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย	
	ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย.....	81
	ตอนที่ 4 ความต้องการในการจัดการเงินสวัสดิการ.....	96
	สรุป.....	99
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	101
	สรุปผลการวิจัย.....	102
	ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	102
	ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย.....	102
	ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย.....	103
	ตอนที่ 4 ความต้องการเพิ่มเติม.....	104
	การอภิปรายผลการวิจัย.....	105
	ข้อเสนอแนะ.....	119

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ.....	119
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย.....	120
เชิงอรรถ.....	122
บรรณานุกรม.....	125
ภาคผนวก.....	132
ประวัติผู้เขียน.....	158



สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

1. แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษา.....62
จำแนกตาม ตำแหน่งผู้บริหารและอาจารย์
2. จำนวนแบบสอบถามที่ส่ง ไปและได้รับคืน.....66
จำแนกตามวิทยาลัย
3. แสดงจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำแนกตามตำแหน่ง.....67
4. แสดงจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง.....71
5. แสดงจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ...72
6. แสดงจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม.....73
จำแนกตามระดับเงินเดือน
7. แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อ.....74
การจัดกองทุนเงินสวัสดิการ
8. แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อ.....75
การเป็นสมาชิก
9. แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อ.....76
การได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการ
10. แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อ.....77
การให้บริการเงินกู้ยืม

11.	แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อ.....78	
	การให้บริการเงินช่วยเหลือ	
12.	แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อ.....79	
	การให้บริการเงินสนับสนุน	
13.	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการ.....81	
	ในวิทยาลัยที่มีต่อการจัดกองทุนเงินสวัสดิการ จำแนก	
	ตามตำแหน่ง	
14.	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการ.....82	
	ในวิทยาลัยที่มีต่อการเป็นสมาชิก จำแนกตามตำแหน่ง	
15.	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการ.....84	
	ในวิทยาลัยที่มีต่อการได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการ	
	จำแนกตามตำแหน่ง	
16.	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการ.....85	
	ในวิทยาลัยที่มีต่อการให้บริการเงินกู้ยืม จำแนกตามตำแหน่ง	
17.	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการ.....86	
	ในวิทยาลัยที่มีต่อการให้บริการเงินช่วยเหลือ จำแนก	
	ตามตำแหน่ง	
18.	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการ.....89	
	ในวิทยาลัยที่มีต่อการให้บริการเงินสนับสนุน จำแนกตาม	
	ตำแหน่ง	
19.	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการ.....92	
	ในวิทยาลัย จำแนกตามอายุราชการ	

สารบัญ (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

20.	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการ.....	94
	ในวิทยาลัย จำแนกตามระดับเงินเดือน	
21.	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการให้บริการ... ..	95
	เงินกู้ยืม จำแนกตามระดับเงินเดือน	
22.	ความต้องการเพิ่มเติมในการจัดบริการเงินสวัสดิการ.....	96
	เงินกู้ยืม	
23.	ความต้องการเพิ่มเติมในการจัดบริการเงินสวัสดิการ.....	97
	เงินช่วยเหลือ	
24.	ความต้องการเพิ่มเติมในการจัดบริการเงินสวัสดิการ.....	98
	เงินสนับสนุน	
25.	ความต้องการเพิ่มเติมในการจัดบริการเงินอื่น ๆ.....	99

สารบัญภาพ

หน้า

1. แสดงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์.....23
2. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ Maslow,.....30
Herzberg และ McGregor



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพราะการศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศให้เป็นผู้รู้จักคิด รู้จักทำ รู้จักแก้ปัญหา ตลอดจนรู้จักใช้ทรัพยากรวัตถุดิบที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสิ้นเปลืองน้อยที่สุด การที่ประเทศจะเจริญก้าวหน้าได้จำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความคิด ความสามารถ จำนวนมาก ดังนั้น การศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการในการเสริมสร้างบุคคลให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่ง¹

การบริหารเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตของคนทุกคน เป็นพื้นฐานของการประกอบการทุกประเภท ความสำเร็จและความล้มเหลวของหน่วยงานย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของการบริหารเป็นสำคัญ ในสังคมปัจจุบัน การบริหารงานจำเป็นต้องพิจารณาใช้ทรัพยากรบุคคล และวัตถุดิบต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และที่สำคัญคือ ความร่วมมือระหว่างกันจึงทำให้สังคมอยู่รอดและก้าวหน้าไปด้วยดี การบริหารงานเป็นการรวมเอาหน้าที่ต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้² การบริหารงานไม่ว่าองค์การใดองค์การหนึ่ง ปัจจัยที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ขาดแล้ว ไม่สามารถทำให้งานเสร็จจุลวงไปด้วยดีเลย คือ "คน" หรือ "ทรัพยากรมนุษย์" การบริหารคนให้มีประสิทธิภาพต้องการการลงทุนในด้านทุนทรัพย์ (Real Property)

สถาบันการศึกษามีหน้าที่ให้บริการทางการศึกษา กิจกรรมหลายรูปแบบ ต้องใช้เงินเป็นหัวใจในการบริหารงาน การจัดการศึกษาเป็นธุรกิจที่มีขอบข่ายกว้างขวาง ต้องการระบบบริหารที่ดีที่สุด กำลังคนมากที่สุด กำลังเงินและ

วัสดุมากที่สุด งบประมาณการศึกษาทุกระดับ ถ้านำมารวมกันจะเป็นหน่วยงานที่ใช้
งบประมาณสูงสุด³ ดังเช่น งบประมาณรายจ่ายกระทรวงศึกษาธิการปี 2536
จำนวน 88,022.1 ล้านบาท จากจำนวนงบประมาณแผ่นดิน 560,000 ล้านบาท⁴

การจัดการศึกษาวิชาชีพนั้น มีหน่วยงานหลายหน่วยงาน ทั้งภาครัฐบาลและ
ภาคเอกชนรับผิดชอบ แต่เป็นที่ยอมรับกันว่า กรมอาชีวศึกษา เป็นแหล่งผลิต
กำลังคนระดับอาชีวศึกษาทั้งแรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือ ช่างเทคนิค และ
ให้บริการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นแก่ประชาชนทั่วไป รวม 5 ประเภทวิชา คือ ช่าง
อุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปกรรม ในสัดส่วน
ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความก้าวหน้าทาง
เทคโนโลยี และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ⁵ สถานศึกษาของ
กรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2535 ผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในระบบจำนวน
64,293 คน หลักสูตรพิเศษจำนวน 52,179 คน รวม 116,472 คน
ในจำนวนนี้ได้เข้าทำงาน 36,317 คน คิดเป็นร้อยละ 52.14⁶

กรมอาชีวศึกษา รับผิดชอบผลิตกำลังคนหลักสูตรระดับต่าง ๆ ประกอบ
ด้วย หลักสูตรปกติ 4 หลักสูตร คือ ปวช. ปวส. ปวท. และ ปทส. และ
หลักสูตรพิเศษ คือ หลักสูตร 1 ปี หลักสูตรระยะสั้น เสริมวิชาชีพมัธยม
เกษตรกรรมระยะสั้น เกษตรกรรมเคลื่อนที่ และ ปวช. พิเศษ (อศ.กช.)⁷
ปัจจุบันกรมอาชีวศึกษา มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบปีการศึกษา 2537 ทั้งหมด
250 แห่ง⁸ จำแนกตามกองเจ้าสังกัดได้ดังนี้

1. สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค	80
- วิทยาลัยเทคนิค	76
- วิทยาลัยช่างกล	1
- วิทยาลัยเทคโนโลยี และอุตสาหกรรมการต่อเรือ	3
2. สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา	42
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา	34
- วิทยาลัยพาณิชย์การ	5
- วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม	2

- วิทยาลัย	1
3. สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม	48
- วิทยาลัยเกษตรกรรม	43
- ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร	1
- ศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพเกษตรกรรม	2
- วิทยาลัยประมง	2
4. สถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ	80
- วิทยาลัยสารพัดช่าง	37
- วิทยาลัยการอาชีพ	43

ในจำนวน 250 สถานศึกษา มีสถานศึกษาที่เปิดสอนจำนวน 220 สถานศึกษา ยังไม่เปิดสอน กองวิทยาลัยเทคนิค 2 แห่ง กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา 2 แห่ง กองการศึกษาอาชีพ 26 แห่ง

นอกจากนั้น กรมอาชีวศึกษา ได้จำแนกสถานศึกษาในสังกัดตามกลุ่มอาชีวศึกษาภาค ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาภาค พ.ศ. 2533 เป็น 5 กลุ่ม ในแต่ละกลุ่มสถานศึกษาจะประกอบด้วย สถานศึกษา (เฉพาะที่เปิดสอน) ในเขตการศึกษาต่าง ๆ ดังนี้

กลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง ได้แก่ สถานศึกษาในเขตกรุงเทพฯ เขตการศึกษา 1 และเขตการศึกษา 5 จำนวน 46 แห่ง

กลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ ได้แก่ สถานศึกษาในเขตการศึกษา 2 เขตการศึกษา 3 และเขตการศึกษา 4 จำนวน 43 แห่ง

กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออก ได้แก่ การศึกษาในเขตการศึกษา 6 และเขตการศึกษา 12 จำนวน 32 แห่ง

กลุ่มอาชีวศึกษาภาคเหนือ ได้แก่ สถานศึกษาในเขตการศึกษา 7 และเขตการศึกษา 8 จำนวน 42 แห่ง

กลุ่มอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สถานศึกษาในเขตการศึกษา 9 เขตการศึกษา 10 และเขตการศึกษา 11 จำนวน 54 แห่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยในกลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิค 16 วิทยาลัย วิทยาลัยอาชีวศึกษา 12 วิทยาลัย วิทยาลัยเกษตรกรรม 5 วิทยาลัย วิทยาลัยสารพัดช่าง 9 วิทยาลัย และวิทยาลัยการอาชีพ 4 วิทยาลัย วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนประเภทวิชาคหกรรม วิชาพาณิชยกรรม และวิชาศิลปกรรม ในกลุ่มอาชีวศึกษาภาคกลาง 12 วิทยาลัย แบ่งการจัดการเรียนการสอนตามประเภทได้ ดังนี้

วิทยาลัยพาณิชยกรรม จัดการเรียนการสอนวิชาพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมี 4 แห่ง วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม จัดการเรียนการสอนวิชาศิลปกรรมมี 1 แห่ง วิทยาลัยอาชีวศึกษา จัดการเรียนการสอนวิชาคหกรรม วิชาพาณิชยกรรม และวิชาศิลปหัตถกรรม มี 7 แห่ง

เห็นได้ว่า การจัดการศึกษาในบางวิทยาลัยจัดเพียงประเภทเดียว บางวิทยาลัยจัด 2 ประเภท บางวิทยาลัยจัด 3 ประเภท ซึ่งในแต่ละสถานศึกษาก็ต้องมีปัจจัยในการบริหารงานที่สำคัญ คือ บุคลากร มีการดำเนินการ จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกันและเหลื่อมล้ำกัน ย่อมจะมีผลต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย นอกจากงานการเรียนการสอนเป็นปกติแล้ว ยังมีงานอันเป็นนโยบายจากกรมอาชีวศึกษาอีกส่วนหนึ่งด้วยการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ให้เจริญก้าวหน้าขึ้น ส่วนหนึ่งได้รับนโยบายมาจากกรมอาชีวศึกษา ดังนี้ คือ

1. นโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา จากพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี กรมอาชีวศึกษาได้รับผลกระทบจากนโยบายนี้ คือ ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีจำนวนมากขึ้น และแนวโน้มผู้จบการศึกษาระดับนี้ เลือกเรียนวิชาชีพมากขึ้น สถานศึกษาจึงต้องเตรียมการเพื่อรองรับการขยายห้องเรียน การขยายสาขาวิชา ฯลฯ

2. นโยบายการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้ตรงความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น สถานศึกษาต้องเตรียมบุคลากร เพื่อจัดการเรียนการสอนให้เป็นที่พึงพอใจของท้องถิ่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. นโยบายการขยายรูปแบบของกรเปิดสอนการอาชีวศึกษา คือ การเปิดสอนหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลือกเข้าสู่อาชีพต่าง ๆ

4. ยุทธศาสตร์การขยายการศึกษาในสถานศึกษา ถ้ามีความจำเป็นต้องรับนักศึกษาเพิ่ม ให้จัดการเรียนการสอนเป็นรอบ เพื่อให้สามารถรับนักศึกษาได้มากขึ้น

5. โครงการพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอฯ สมเด็จพระเจ้าลูกเธอฯ และสมเด็จพระพี่นางฯ เป็นงานหลักของสถานศึกษาที่เพิ่มขึ้นจากการเรียนการสอนปกติ

6. การพัฒนาบุคลากร และคุณภาพของเครื่องมืออุปกรณ์ให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ¹⁰

การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา อันประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ คนงาน ทั้งลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว มีงานประจำ คือ การเรียนการสอนตามปกติ และงานนโยบายของกรมอาชีวศึกษา ที่บางรายการก็กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา บางรายการก็ไม่มีในแผนปฏิบัติการ ซึ่งการทำงานทั้งงานหลักและงานนโยบายต้อง ใช้เงินเป็นจำนวนมาก บางรายการก็ไม่มีเงินให้ ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบต้องจ่ายเงินเอง เพื่อให้การทำงานสำเร็จ สมความตั้งใจ ตอบสนองนโยบายกรมอาชีวศึกษา

งานหลักของการบริหารการศึกษา คือ การจัดสรรกำลังเงิน สิ่งอำนวยความสะดวก บุคลากร และข่าวสาร ให้เกิดความเป็นธรรม เพื่อความก้าวหน้าของนักศึกษา ในระหว่างที่เข้ามาศึกษาในวิทยาลัย และเป็นผลผลิตเมื่อจบการศึกษาจากวิทยาลัยไป ผลสำเร็จของงาน เกิดได้จากความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลทุกฝ่าย ทุกคน เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกชอบอยากทำงานนั้น สบายใจและสບอารมณ์ในการที่ได้ทำงาน เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ทำได้ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานนั้น ๆ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจากการได้ทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ ¹¹

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ไม่ใช่เรื่องยาก หากต้องการเพียงร่างกายของเขาให้อยู่กับองค์กรตลอดไป แต่สิ่งที่ยากที่สุด คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เขาอยู่กับองค์กรทั้งร่างกาย จิตใจ และวิญญาณ

หากขาดจิตใจและวิญญาณที่จะมอบให้แก่องค์กรแล้ว "สมอง" หรือ "ฝีมือ" ของ เขาก็มีอาจถ่ายเทลง ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เท่าที่ควรจะเป็น "เงิน" ไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้ เขามอบจิตใจและวิญญาณแก่องค์กร "ใจ" และ "การกระทำ" ของผู้บริหารคือสิ่งสำคัญที่ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

กลวิธีการผูกมัด "ใจ" พนักงานขององค์กร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงประการเดียว หากแต่เป็นเพราะผู้บริหาร ได้แสดงให้เห็นถึงความจริงใจที่มีต่อพนักงานเป็นสำคัญ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อถูกท้อแท้ด้วย "ความจริงใจ" พนักงานทุกคนจึงพร้อมในการทำงานด้วยจิตใจและวิญญาณ ไม่ใช่เพียงร่างกาย ¹²

ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเห็นประโยชน์และความจำเป็นในการให้การส่งเสริมที่เหตุผลเพราะ

1. เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการบำรุงและเพิ่มพูนขวัญ หรือน้ำใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคง ในอาชีพที่กระทำอยู่ อันเป็นการนำไปสู่ความตั้งใจทำงานให้ลุล่วง ไปตามเจตนารมณ์ของสถาบันหรือองค์กรนั้น
2. ลดปัญหาด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากความเจ็บป่วย การไร้ความสามารถ การออกจากงานโดยปราศจากความผิด การตาย และการหยุดงาน
3. บำเพ็ญบาปบุญช่วยตัดความกังวลใจ ในอนาคตของผู้ปฏิบัติงาน ¹³
ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้จัดการหรือผู้บริหารที่จะ เชื่อมโยงคนเข้ากับงาน ถือเป็นจุดเน้นสำคัญที่ผู้บริหารต้องจัดการให้ได้ ¹⁴

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการและคนงาน จึงมีความสำคัญและจำเป็น และถือว่าเป็นวิธีการหนึ่ง ในการรักษาคนดีให้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนาน ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวบุคคลที่เกิดขึ้นทั้ง ในและนอกเวลาทำงาน มีผลกระทบกระเทือนต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ราชการและข้าราชการต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน ราชการไม่พึงมุงหวัง แต่จะได้โดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนส่วนตัว หรือครอบครัวของข้าราชการ ราชการต้องช่วยเหลือข้าราชการ ในการขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่ข้าราชการแก้ด้วยตนเองมิได้ด้วย¹⁵

การให้สวัสดิการในรูปการจัดกองทุนเงินสวัสดิการภายในหน่วยงาน จึงเป็นความจำเป็นในการบริหารงานสถานศึกษาอย่างหนึ่ง เพราะเป็นการอำนวยความสะดวกในด้านรายจ่ายบางรายการ เบิกจ่ายไม่ได้ หรือเบิกได้ต่ำกว่าที่จ่ายจริง ทำงานนอกเวลาราชการหรืองานพิเศษนอกเหนืองานประจำที่ไม่มีค่าตอบแทน ด้วยสาเหตุดังกล่าวย่อมกระทบกระเทือนต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรทุกคนเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้งานต่าง ๆ ในสถานศึกษาสำเร็จด้วยดีและมีประสิทธิภาพ การเงินมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารควรต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ สร้างสภาพความพึงพอใจในการจัดการบริการเงินสวัสดิการแก่อาจารย์ เจ้าหน้าที่ คนงานภารโรง ให้เขาเหล่านั้นเกิดความตั้งใจและเต็มใจ พร้อมฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อผลสำเร็จของงานดังที่ พยอมน วงศ์สารศรี กล่าวไว้ว่า "ถ้าพนักงานมีความสุข พึงใจในการทำงาน องค์การเองก็ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ จากผลผลิตของงานนั้น ๆ"¹⁶

กรมอาชีวศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องการจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษาจึงได้กำหนดระเบียบการจัดสวัสดิการกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2532 โดยอ้างถึงระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการในส่วนราชการ พ.ศ. 2530 ซึ่งในระเบียบการจัดสวัสดิการกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2532 ข้อ 8 ได้ระบุว่า "ในกรณีที่มีเหตุผล ความจำเป็น คณะกรรมการสวัสดิการกรมอาชีวศึกษา จะให้มีกองทุนสวัสดิการของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเป็นการเฉพาะ ฯลฯ"¹⁷

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีข้อน่าสังเกตว่า สถานศึกษาใดมีบริการเงินสวัสดิการไว้ให้อาจารย์ เจ้าหน้าที่คนงานภารโรง ใช้จ่ายเมื่อยามจำเป็น กระทั่งหัก จุกเงิน ก็ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานราบรื่น สุขสงบ ไม่มีการขาดงาน ละเอียดงาน หรือ มาสาย ถ้ามีงานที่เป็นการแข่งขันเพื่อชื่อเสียงหรือรางวัลของวิทยาลัย บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนยินดีและเต็มใจทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพราะเบิกวัสดุได้สะดวก อยู่ทำงานนอกเวลาก็มีค่าอาหาร ค่าตอบแทน ซึ่งโดยปกติ การขอเบิกค่าอาหารทำงานล่วงเวลา ต้องขออนุมัติจากกรมอาชีวศึกษา และกระทรวงการคลังก่อนเป็นเวลา 4 เดือน และบางโอกาสมีผู้มาเยี่ยมเยียนสถานศึกษา อาจารย์และบุคลากรก็ยินดีต้อนรับ อำนวยความสะดวกในการศึกษาดูงาน เยี่ยมชม เพราะไม่ต้องกังวลว่าจะต้องถูกหักเงินเดือนเป็นค่าเลี้ยงต้อนรับแขก นอกจากนี้ประเภทของขอบริจาคทำบุญในงานต่าง ๆ ก็มีเข้ามาในสถานศึกษาเป็นประจำ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ คนงานภารโรง ก็ต้องจ่ายเงินทำบุญเหล่านั้น ต้องให้เจ้าหน้าที่ธุรการเดินเวียนหนังสืออันเป็นปัญหาในการบริหารงาน และอาจารย์ก็ไม่พึงพอใจต่อการเสียเวลา และต้องจ่ายเงินต่าง ๆ เหล่านี้บ่อยครั้ง เมื่อสถานศึกษาจัดเงินสวัสดิการภายใน ตามระเบียบที่กรมอาชีวศึกษากำหนด ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 โดยมีวิธีการจัดหาเงินเข้าเป็นทุนของกองทุนเงินสวัสดิการดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการวิทยาลัย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ เป็นประธาน หัวหน้าคณะวิชา เป็นรองประธาน และกรรมการอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร รวมกันไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 10 คน โดยให้อยู่ในวาระคราวละสองปี

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ตามข้อ 9 แห่งระเบียบสวัสดิการกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2532

2. สมาชิก คือ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ คนงานภารโรง ที่รับเงินเดือนจากวิทยาลัย ทั้งเงินงบประมาณแผ่นดิน และเงินบำรุงการศึกษา

3. ค่าธรรมเนียมแรกเข้า ผู้เป็นสมาชิก ต้องชำระค่าธรรมเนียม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรกเข้าให้แก่กองทุนเงินสวัสดิการคนละสิบบาท ค่าธรรมเนียมแรกเข้านี้ให้ถือเป็น รายได้ของกองทุนเงินสวัสดิการ จะเรียกคืนไม่ได้

4. ค่าหุ้น กองทุนเงินสวัสดิการอาจออกหุ้นไม่จำกัดจำนวนหุ้น มีมูลค่า หุ้นละร้อยบาท ผู้เป็นสมาชิกเท่านั้นจึงซื้อหุ้นกองทุนเงินสวัสดิการได้

5. การถือหุ้น สมาชิกทุกคนต้องส่งค่าหุ้น ตั้งแต่เดือนแรกที่เข้าเป็น สมาชิกเป็นรายเดือน ตามอัตราส่วนที่สมัครไว้

6. การส่งเงินค่าหุ้นเป็นรายเดือน ให้ส่งโดยวิธีหักเงินรายได้รายเดือน ของสมาชิก ในวันจ่ายเงินได้รายเดือนประจำเดือนนั้น ๆ ทุกเดือน

7. ทุนของกองทุนเงินสวัสดิการ อาจหาทุนได้โดยวิธีต่อไปนี้

1. รับเงินค่าหุ้น

2. รับจากสมาคมศิษย์เก่า

3. รับจากสมาคมผู้ปกครอง

4. รับจากการบริจาค

5. รับจากกำไรการจัดงานต่าง ๆ

6. รับเงินอุดหนุน หรือทรัพย์สินที่มีผู้ยกให้ โดยไม่มีภาระผูกพัน

ในระยะเวลา 1 เดือน วิทยาลัยมีรายจ่ายต้องจ่ายเงินจากกองทุน

เงินสวัสดิการประมาณ 20,000 บาท ประกอบด้วยค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา

ดูแล ปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่สะอาด เรียบร้อย สวยงาม

เหมาะสมต่อการต้อนรับบุคคลภายนอกที่เข้ามาใช้สถานที่จัดงานต่าง ๆ และสถาน-

ศึกษาที่อื่นที่มา เยี่ยมชมเป็นประจำ สำหรับกิจกรรมอันประกอบด้วยงานปกติและ

งานนโยบายที่ต้องปฏิบัติในวิทยาลัยที่ต้องใช้เงินจากกองทุนสวัสดิการ เนื่องจาก

มีอาจเบิกได้จากเงินงบประมาณ หรือเงินบำรุงการศึกษา คือ การใช้จ่าย

ในการประชุมย่อยของงานต่าง ๆ การต้อนรับวิทยากรจากภายนอก การรับการ

เยี่ยมชมสถานศึกษา กิจกรรมของกลุ่มสถานศึกษา กิจกรรมของกองสถานศึกษา

กิจกรรมของกรมอาชีวศึกษา วันสำคัญต่าง ๆ กิจกรรมของจังหวัดที่สถานศึกษา

นั้นตั้งอยู่ งานการกุศลและกิจกรรมสาธารณะ ฯลฯ ถ้าวิทยาลัยไม่มีเงินสวัสดิการ

บุคลากร ในวิทยาลัยผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ในกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านั้นต้องจ่ายค่าใช้จ่าย

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเอง มีผลกระทบต่อผู้มีเงินเดือนไม่มาก เพราะไม่ได้เตรียมเผื่อไว้ มีผลกระทบต่อการใช้จ่ายเงินของวิทยาลัย เพราะไม่ได้ตั้งงบประมาณเผื่อไว้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่ต้องจัดหาเงินสวัสดิการมาเพื่อใช้จ่าย ภาระต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาในสถานศึกษาก็ผ่อนคลายลง เบบางลงแต่ก็ยัง ไม่เพียงพอ และบริการบางอย่างก็ไม่เหมาะสม เนื่องจาก ถ้าสถานศึกษาขนาดใหญ่มีนักศึกษามากกว่า 2,000 คนขึ้นไป เงินกองทุนสวัสดิการจำนวนมาก อำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ เจ้าหน้าที่ คนงาน ภารโรงได้เต็มที่ ถ้าสถานศึกษามีขนาดเล็ก นักศึกษาจำนวน 1,000 คนขึ้นไป เงินกองทุนสวัสดิการก็มีจำนวนน้อย อาจารย์ก็จะไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร จากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา ได้พบเห็นความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ไม่ทุ่มเทเอาใจใส่การทำงาน ทำให้ผ่านไปแต่ละวัน แต่ละภาคเรียน แต่ละปีการศึกษา แสดงออกในลักษณะ ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่สนใจพัฒนาตนเอง และไม่พัฒนาวิชาชีพซึ่งเป็นงานในหน้าที่ของตนถึงร้อยละ 35¹⁸

การพัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษาให้เจริญก้าวหน้าขึ้น ตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ บุคลากรในแต่ละสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ มีลักษณะและประสบการณ์ทางวิชาชีพทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ทันสมัยต่อเทคโนโลยีใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่ตามความเป็นจริง สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาทุกแห่ง จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่ไม่ได้สัดส่วนกับนักศึกษา คือ 1:26 คน และจำนวนชั่วโมงสอนมากเกินกำลังที่จะสอนนักศึกษาให้มีคุณภาพได้ คือ 1: 26 คาบ¹⁹ นอกจากนี้อาจารย์ยังได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษ ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่งานในทุกฝ่าย เช่น งานบุคลากร งานวิจัยและพัฒนา งานเอกสารการพิมพ์ งานปกครอง งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ งานวัดผลและประเมินผล งานทะเบียน และอื่น ๆ จึงเป็นผลให้อาจารย์ไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ เกิดผลกระทบดังกล่าวมาแล้ว ดังนั้นผู้บริหารต้องเอาใจใส่ดูแลให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในงาน เพื่อเขาเหล่านั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาที่ผู้วิจัยพบจากการจัดบริการเงินสวัสดิการภายในของสถานศึกษาที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ สรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์ เจ้าหน้าที่ คณาจารย์โรงเรียน มีความจำเป็นในครอบครัว ต้องการใช้จ่ายเงินก่อนเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนนั้น
2. สมทบจ่ายในกิจกรรมของกรมอาชีวศึกษา กิจกรรมของกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กิจกรรมของกลุ่มสถานศึกษา และกิจกรรมของจังหวัด จากเงินสวัสดิการ
3. มีแขกมาเยี่ยมวิทยาลัย ต้องจัดเลี้ยงรับรอง โดยใช้จ่ายเงินสวัสดิการ
4. อาจารย์ไปติดต่อราชการในส่วนกลาง และต่างจังหวัด โดยรถของวิทยาลัย ต้องจ่ายค่าอาหารกลางวัน ค่าเบี้ยเลี้ยงคนขับรถ โดยใช้จ่ายเงินสวัสดิการ
5. มีงานพิเศษให้อาจารย์ทำ เช่น การแข่งขันกีฬา การประกวดผลงานตามเป้าหมาย 10 ประการของกรมอาชีวศึกษา การประกวดกิจกรรมองค์การวิชาชีพ การแข่งขันทักษะวิชาชีพ สถานศึกษา ไม่ได้ตั้งงบประมาณไว้ ต้องใช้เงินสวัสดิการ
6. มีคำสั่งให้อาจารย์ไปประชุม อบรม สัมมนา ในตอนปิดภาคเรียน เจ้าหน้าที่การเงินไม่ได้มาทำงาน ยืมเงินไม่ได้ต้องยืมเงินจากเงินสวัสดิการ
7. มีของกลิ่น ของผ้าป่า ของขอบริจาคในโอกาสต่าง ๆ ในการทำบุญต่าง ๆ ต้องใช้เงินสวัสดิการ
8. มีงานด่วนสั่งเข้ามา ขออนุมัติไม่ทัน หรือออกพัฒนาชนบทร่วมกับจังหวัดต้องยืมเงินสวัสดิการ
9. ค่าเบี้ยประกันอุบัติเหตุของเจ้าหน้าที่ คณาจารย์โรงเรียน ซึ่งเขาเหล่านั้นต้องเป็นผู้จ่ายเงินเอง วิทยาลัยจ่ายแทนให้จากเงินสวัสดิการ
10. ค่าใช้จ่ายการร่วมงานประจำปีของจังหวัด ยังเบิกเงินจากจังหวัดไม่ได้ วิทยาลัยต้องทวงเงินไปก่อน โดยยืมจากเงินสวัสดิการ
11. ค่าต่อเติม ตกแต่งร้านค้าสหกรณ์วิทยาลัย ร้านอาหารวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ห้องแสดงและจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาชีวศึกษา ยังเบิกเงินงบประมาณไม่ได้ ต้อง
 ทดรองเงินจ่ายก่อน โดยยืมจากเงินสวัสดิการ

12. ค่าใช้จ่ายในการเตรียมงาน องค์การวิชาชีพ ศิลปหัตถกรรม
 กีฬาสถานศึกษา ในระดับสถานศึกษา กลุ่มภาคสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษาเบิก
 เงินบำรุงการศึกษาไม่ได้ ต้องใช้เงินสวัสดิการ

13. ค่าใช้จ่ายเป็นกรรมการดำเนินการประกวดกิจกรรมองค์การวิชาชีพ
 หรือการแข่งขันทักษะวิชาชีพ ในระดับกลุ่มสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา เบิกจาก
 เงินบำรุงการศึกษาได้บางส่วน ต้องใช้เงินสวัสดิการ

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงสภาพและความพึงพอใจในการจัด
 บริการเงินสวัสดิการภายในสถานศึกษา ของผู้บริหารและอาจารย์สังกัดกองวิทยาลัย
 อาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง ผลของการศึกษาในครั้งนี้สามารถใช้เป็นประโยชน์ใน
 การปรับปรุง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 ยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย
 ของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการใน
 วิทยาลัยของผู้บริหารและอาจารย์จำแนกตามตำแหน่ง อายุราชการ และระดับ
 เงินเดือน
3. เพื่อรวบรวมความต้องการเกี่ยวกับการจัดบริการเงินสวัสดิการเพิ่มเติม

แนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้แนวคิดการวิจัย จากระเบียบการจัดสวัสดิการกรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 พ.ศ. 2532 และวิทยาลัยนำมาจัดตั้งกองทุนเงินสวัสดิการจัดให้กับอาจารย์
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เจ้าหน้าที่ คณานการโรง มีดังนี้

1. สวัสดิการครูอาชีวะฯ เพื่อกู้ยืม
2. บริการเงินสวัสดิการ

2.1 เพื่อใช้จ่าย ในกิจกรรมอันเป็นส่วนรวมของหน่วยงาน

เพื่อส่งเสริมสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้าง

- จ่ายค่ารับรองแก่ผู้ทำคุณประโยชน์ และแขกต่างประเทศ
- จ่ายค่าเครื่องดื่มแก่ผู้เข้าร่วมประชุม, ที่ปรึกษา และ แขกต่างประเทศ
- จ่ายเพื่อซื้อของที่ระลึกสำหรับข้าราชการและลูกจ้างที่เกษียณอายุ
- จ่ายเพื่อสมทบเป็นเจ้าภาพงานศพ และพวงหรีดสำหรับข้าราชการและลูกจ้างที่เสียชีวิต
- จ่ายเพื่อสมทบเป็นเจ้าภาพงานศพ และพวงหรีดสำหรับ คู่สมรส บุตร ธิดา บิดา มารดา ที่เสียชีวิตของข้าราชการและลูกจ้าง
- จ่ายเงินช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างที่ประสบอัคคีภัย ว่างภัย และภัยอื่น ๆ

2.2 ให้สวัสดิการแก่ข้าราชการและลูกจ้างที่นอกเหนือไปจาก

สวัสดิการของทางราชการ

2.3 จ่ายเพื่อทำขวัญ และค่ารักษาพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว

2.4 เพื่อให้บริการหรือจัดกิจกรรมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์

- ส่งเสริม สัมพันธ ความสามัคคี และสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างข้าราชการและลูกจ้าง
- ให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน
- ประโยชน์ร่วมกันของข้าราชการและลูกจ้าง

3. กิจการอื่น ๆ ที่คณะกรรมการสวัสดิการเห็นสมควร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไปอนอกดใช้ 2016 ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการจัดตั้งกองทุนเงินสวัสดิการที่สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัย
อาชีวศึกษาได้จัดตั้งขึ้นแล้วดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปเป็นแนวคิด เป็นเงินสวัสดิการ
3 ด้าน คือ

1. เงินกู้ยืม
2. เงินช่วยเหลือ
3. เงินสนับสนุน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มี
ต่อบริการการเงินสวัสดิการที่สถานศึกษาจัดให้ เพื่อเป็นแนวทาง ในการกำหนด

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของผู้บริหารและอาจารย์ ได้แก่
อายุราชการและระดับเงินเดือน

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการ
ในวิทยาลัย ได้แก่

1. เงินกู้ยืม
2. เงินช่วยเหลือ
3. เงินสนับสนุน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัย

อาชีวศึกษาที่ทำการศึกษาในวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ปีการศึกษา 2537 จำนวน 12 วิทยาลัย แบ่งเป็นผู้บริหาร 60 คน อาจารย์

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

923 คน รวม 983 คน โดยแบ่งตามสถานศึกษาที่ตั้งวิทยาลัยส่วนกลาง และวิทยาลัยส่วนภูมิภาค เขตการศึกษา 1 และเขตการศึกษา 5

1.1 วิทยาลัยส่วนกลาง คือ วิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ จำนวน 8 วิทยาลัย มีผู้บริหาร 40 คน อาจารย์ 659 คน

1.2 วิทยาลัยส่วนภูมิภาค คือ วิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 1 จำนวน 1 วิทยาลัย เขตการศึกษา 5 จำนวน 3 วิทยาลัย มีผู้บริหาร 20 คน อาจารย์ 264 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Taro Yamane (อ้างอิงมาจาก ล้วน สายยศ)²¹ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 474 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 เป็นผู้บริหาร 60 คน อาจารย์ 414 คน

2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยสุ่มอย่างง่ายจากแต่ละวิทยาลัยตามสัดส่วนอาจารย์ 414 คน ผู้บริหารใช้ทั้งหมด 60 คน รวม 474 คน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจในการจัดการบริการเงินสวัสดิการของวิทยาลัยแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการของวิทยาลัยแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการของวิทยาลัยแตกต่างกัน

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. กลุ่มภาคกลาง หมายถึง พื้นที่ 5 จังหวัด ประกอบด้วย ส่วนกลาง
กรุงเทพฯ

เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม

เขตการศึกษา 5 จังหวัดกาญจนบุรี

จังหวัดเพชรบุรี

จังหวัดสุพรรณบุรี

2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ทำหน้าที่บริหารงานในวิทยาลัย ประกอบด้วย
ผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง

3. อาจารย์ หมายถึง บุคคลที่มีหน้ารับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้าน
การสอน ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ที่วิทยาลัยจัดขึ้น และปฏิบัติตามนโยบายกรม
อาชีวศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง

4. อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาทำการของผู้บริหาร อาจารย์
โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่า 5 ปี, 5-15 ปี และมากกว่า 15 ปี

5. ระดับเงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำที่ได้รับรายเดือนจาก
งบประมาณ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับ 3-4 ระดับ 5-6 และระดับ
7 ขึ้นไป

6. เงินสวัสดิการ หมายถึง เงินสดที่จัดตั้งขึ้นเป็นกองทุนเงินสวัสดิการ
ของสถานศึกษา ซึ่งในงานวิจัยนี้จำแนกเงินสวัสดิการ ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

6.1 เงินกู้ยืม หมายถึง จำนวนเงินให้ข้าราชการและ
ลูกจ้างที่มีความจำเป็นจะกู้ยืมเงิน ให้จ่ายเพื่อกู้ยืมเงิน ได้โดยผ่อนชำระคืนเป็น
รายเดือนพร้อมดอกเบี้ย

6.2 เงินช่วยเหลือ หมายถึง จำนวนเงินที่ให้จ่ายเพื่อ
ส่งเสริมสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้างในกรณีจำเป็น ไม่สามารถเบิกจ่าย
จากเงินงบประมาณหรือเงินอื่นใดได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.3 เงินสนับสนุน หมายถึง จำนวนเงินให้จ่ายเพื่อการบริการ หรือ จัดกิจกรรมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน และสนับสนุนความสัมพันธ์ของข้าราชการและลูกจ้าง

7. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรต่อบริการเงินสวัสดิการที่ได้รับ ว่าบริการนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้มากน้อยเพียงใด ถ้าได้รับการตอบสนองมากก็จะเกิดความพึงพอใจมาก ซึ่งความต้องการนี้แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

7.1 สวัสดิการเงินกู้ยืม หมายถึง ได้รับเงินกู้ตามความจำเป็นและความต้องการ

7.2 สวัสดิการเงินช่วยเหลือ หมายถึง ได้รับเงินช่วยเหลือตามโอกาสและความจำเป็น

7.3 สวัสดิการเงินสนับสนุน หมายถึง ได้รับเงินสนับสนุนตามสิทธิและโอกาส

เชิงอรรถ

- ¹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 -2539) (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, มกราคม 2535), หน้า 1.
- ² เสนาะ ดิยาวัว, การบริหาร (กรุงเทพฯ : บางกอกการพิมพ์, 2521), หน้า 1.
- ³ นพพงษ์ บุญจิตราดลย์, หลักบริหารการศึกษา (ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 41.
- ⁴ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ครบรอบ 53 ปี กรมอาชีวศึกษา รายงานประจำปี 2536 - 2537 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2537), หน้า 158-159.
- ⁵ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ของกรมอาชีวศึกษา (กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษา (สพอ.1) พ.ศ. 2535), หน้า 1.
- ⁶ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 131-136.
- ⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 9-10.
- ⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 4.
- ⁹ กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, สถิติอาชีวศึกษา 2536 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2537), หน้า 55.
- ¹⁰ บุญเทียม เจริญยิ่ง, "ยุทธศาสตร์การควบคุมคุณภาพในสถานการณ์ขยายโอกาสทางการศึกษา," สรุปผลการสัมมนาผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาทั่วประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2536 (28 มิถุนายน - 2 กรกฎาคม 2536), หน้า A1-A3.

¹¹ สุวกิจ ศรีปัดดา "การแบ่งความรับผิดชอบและจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานกลุ่ม," (ปริญญาณิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2528), หน้า 11.

¹² สรกล อุดลยานนท์, "ปรัชญานักธุรกิจไทย เคล็ดลับสู่ความสำเร็จ," มติชน (28 มกราคม 2536), หน้า 22-25.

¹³ พันส์ ทันทาคินทร์, การบริหารบุคลากรในโรงเรียน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, 2526) หน้า 164.

¹⁴ กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, "เรื่องนำรู้," วารสารการวางแผนและการจัดการ ปีที่ 1, ฉบับที่ 1 (16 พฤษภาคม 2534) หน้า 17.

¹⁵ ปริญดา กระจ่างทิม, "การจัดสวัสดิการข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดชายแดนภาคใต้," (ภาคินิพนธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537), หน้า 12.

¹⁶ พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์, 2530), หน้า 205.

¹⁷ กรมอาชีวศึกษา, "ระเบียบการจัดสวัสดิการกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2532," กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2532 (อัดสำเนา) หน้า 1-3.

¹⁸ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ครบรอบ 53 ปี กรมอาชีวศึกษา รายงานประจำปี 2536-2537 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2537), หน้า 56.

¹⁹ ยิ่งเยาวลักษณ์ กะรังนันท์, "อัตรากำลังของคณะวิชาพื้นฐานวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี พ.ศ. 2537," เพชรบุรี : วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี, 2537. (อัดสำเนา) หน้า 1-9.

²⁰ กรมอาชีวศึกษา, "ระเบียบว่าด้วยการรับ จ่าย การเก็บรักษาเงินกองทุนสวัสดิการกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2532," (กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2532), (อัดสำเนา) หน้า 2-3.

²¹ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, หลักการวิจัยทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : บริษัทศึกษาพร จำกัด, 2531), หน้า 260.

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานองค์การ

การบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ เนื่องด้วยการบริหารไม่ใช่ เป็นกลไกที่ทำงานด้วยตัวของมันเอง แต่ "คน" ต่างหากที่เป็นผู้ทำงานนั้น ให้ สำเร็จล่วงไป ผู้บริหารจะต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เกิด ขึ้นกับการปฏิบัติงาน¹ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการดำเนินงาน ให้ บรรลุผลสำเร็จ โดยอาจจะใช้ศิลป์ในการจูงใจ ขอร้อง ชมเชย เชิญชวน หรือขู่ โดยการกำหนดบทลงโทษไว้ และควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือปฏิบัติงาน²

ทรัพยากรทางคนนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่ง เพราะคนเป็น ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดในอันที่จะทำให้องค์การก้าวไปสู่ความก้าวหน้า หรือความสำเร็จ "คน" ที่จะให้ได้ดีคนดี มีความสามารถ มีกำลังใจ ในการทำงาน สุขภาพอนามัยดี จะต้องประกอบไปด้วย 4 H's Head, Heart, Hands, Health และจะบรรลุถึง 4 H's ได้นั้น มีองค์ประกอบหลายอย่าง แต่มีอย่าง หนึ่งซึ่งนายจ้างจะต้องจัดให้มีด้วยความมีมนุษยธรรมแล้ว รัฐยังได้ออกกฎหมายย้ำ มาอีก เพื่อคุ้มครองรักษาไว้ซึ่ง "คน" ให้มีชีวิตอยู่ได้ ความปลอดภัยและความสุข สมหวังตามสมควร สิ่งนั้นก็คือการให้มีสวัสดิการ อันถือได้ว่าเป็นการจูงใจอย่าง หนึ่ง³

การบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาจะต้องประกอบด้วยงานที่ต้องถือเป็นหน้าที่ของ

ผู้บริหารการศึกษา 5 ประการด้วยกันคือ การบริหารงานบุคคล โปรแกรม

การศึกษา

การวางแผน

การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและความสัมพันธ์อื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ในไปรษณีย์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภายนอกระบบการศึกษา การบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่สำคัญอันดับแรกของงานหลัก 5 ประการนี้⁴

ในสถานศึกษาก็เช่นกัน อาจารย์เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การบริการการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ อาจารย์จะสอนนักศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพแก่ประเทศชาติ ตอบสนองการพัฒนาการศึกษาได้ตรงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ อาจารย์จะต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจได้มาก บุคคลย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้มากตามไปด้วย เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องรู้จักความรู้ ความสามารถ นิสัย ความประพฤติกของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อปรับปรุงวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาให้กลมกลืนกัน อันเป็นผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาด้วยความราบรื่นและเรียบร้อย⁵

การบริหารงานบุคคล

ในทางทฤษฎียอมรับกันว่า ข้าราชการและคนงานยิ่งปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนานเท่าใด ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ก็ยิ่งมากขึ้น องค์การจะได้ประโยชน์จากบุคคลเหล่านั้นมากด้วย แต่ถ้าองค์การไม่พยายามจูงใจให้บุคคลทำงานอยู่กับองค์การนาน ๆ หรือปล่อยให้ลาออกไปบ่อย ๆ ก็เท่ากับองค์การนั้นต้องสูญเสีย หรือขาดคนที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานไป แม้องค์การจะสรรหากคนใหม่ได้ แต่กว่าจะฝึกฝนให้มีความรู้ ความชำนาญ และมีประสบการณ์เท่าคนเก่า จะต้องใช้เวลาและเงินในการฝึกอบรมเป็นอันมาก นอกจากนี้ต้องยอมรับว่า เจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์การมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ทฤษฎีการบริหารงานบุคคล ถือว่าองค์การใดไม่มีวิธีการที่จะบำรุงรักษา (Maintenance) เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถไว้ ปล่อยให้มีความเข้า ๆ ออก ๆ อยู่เป็นประจำ ก็แสดงว่าการบริหารงานขององค์การนั้นประสบความล้มเหลว หรือมีข้อบกพร่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้เพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

อย่างไรก็ตามยังมีให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจุบันการใช้คนทำงาน มีได้ค่านึงเฉพาะความรู้ ความสามารถของบุคคลเท่านั้น แต่ได้ยึดเอาความพึงพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ การปฏิบัติงานใด ๆ บุคลากรต้องการความสะดวก รวดเร็วในการทำงาน โดยเฉพาะค่าตอบแทน ดังนั้นในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาวิธีการเพื่อจะเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำงานอย่างมีความสุข กระตือรือร้นในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ⁷

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่สุดกับการปฏิบัติงาน เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ และค่านิยมของบุคคล การทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงเป็นสิ่งที่ปรารถนาของผู้บริหารทุกระดับ โดยพยายามจัดสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน นับว่าการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะความสำเร็จของงานย่อมจะขึ้นอยู่กับบุคคลในหน่วยงานนั้น แม้ว่าหน่วยงานนั้นจะมีความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ และเงินสมบุรณ์เพียงใดก็ตาม จะไม่มีความหมายเลยถ้าคนไม่มีความสามารถ ขาดความพึงพอใจในการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารที่ดีควรมีความสามารถในการบริหารงานบุคคล ให้บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ⁸

ทฤษฎีการจูงใจ

การจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ถือเป็นหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของผู้บริหารทุกองค์การ ผู้บริหารจะต้องเลือกใช้วิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ ทুমทั้งความคิดและจิตใจให้แก่

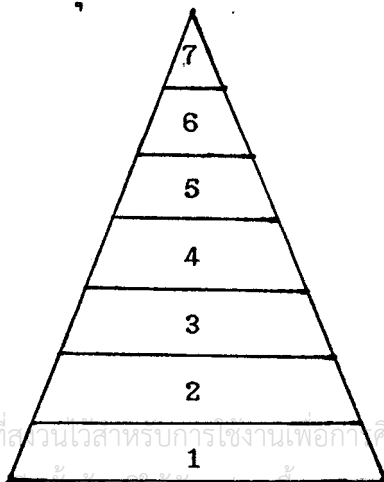
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

องค์การตลอดไป
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

ความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) และการจูงใจ (Motivation) ดังนี้ เมื่อศึกษาถึงระดับความต้องการของมนุษย์ก็ย่อมจะทราบถึงความพึงพอใจของบุคคลด้วย ความต้องการของมนุษย์แตกต่างกัน และมีลำดับขั้นแตกต่างกันด้วยตามพื้นฐานของแต่ละบุคคล Abraham Maslow ได้อธิบายถึงพฤติกรรมมนุษย์ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการดังนี้

1. มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลา และมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับ หรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการสนองตอบ ความต้องการอื่น ๆ จะเกิดขึ้นแทนที่ กระบวนการอย่างนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไป ไม่มีวันยุติ
2. ความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบต่างหากที่สามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจได้ ตัวอย่าง เช่น อากาศสำหรับหายใจจะไม่มี ความหมายอะไร เพราะทุกคนมีอากาศหายใจได้อยู่แล้ว ยกเว้นในภาวะที่เราขาดอากาศ มีความต้องการอากาศเป็นอย่างมาก อากาศจะมีค่าและใช้เป็นสิ่งจูงใจได้
3. ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเต็มที่แล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปจะเกิดขึ้นและมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อย ๆ ไป



- 7 ความต้องการด้านสุนทรียะ
- 6 ความต้องการสิ่งที่มีคุณค่า
- 5 ความต้องการความสมหวังในชีวิต
- 4 ความต้องการชื่อเสียง
- 3 ความต้องการความรัก
- 2 ความต้องการความปลอดภัย
- 1 ความต้องการทางร่างกาย

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีพ ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้า และความอบอุ่นใจ
3. ความต้องการความรัก (Love and Belonging Needs) ความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ หมายถึง ความต้องการที่จะเป็น เข้าร่วม และได้รับการยอมรับ ได้รับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่อง รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้ ความสามารถ ความเป็นอิสระ และเสรีภาพ
5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ตรงตามสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ เข้าใจถึงความสามารถ ความสนใจ ความต้องการของตนเอง ยอมรับได้ในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของตนเอง ใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ทำในสิ่งที่เขาต้องการให้เป็นให้ได้ เช่น การไฝ่ฝันอยากเป็นดารารายทงยนตร์ อยากเป็นนายกรัฐมนตรี ฯลฯ
6. ความต้องการสิ่งที่มีคุณค่า (Desire to Know and Understand) เป็นความต้องการที่อยากจะศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ซึ่งเป็นความพึงพอใจ เป็นความต้องการของตนเอง มีความพึงพอใจที่จะแสวงหาสิ่งที่มีความหมาย มีคุณค่า
7. ความต้องการด้านสุนทรีย์ (Aesthetic Needs) เป็นความ

ต้องการของมนุษย์ในสิ่งที่จำเป็น ความสวย ความงาม ศิลปะ สิ่งที่จะจรรโลงใจต่าง ๆ

Maslow ได้แบ่งความต้องการ 7 ชั้นนี้ ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 (ความต้องการชั้นที่ 1-4) เรียกว่า Lower Deficiency Needs หรือ D Needs ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เป็นความต้องการที่ขาดไม่ได้ กลุ่มที่ 2 (ความต้องการชั้นที่ 5-7 เรียกว่า Higher Beings Needs หรือ B Needs) ซึ่งเป็นความต้องการในขั้นสูง เป็นแรงจูงใจที่มากกว่าระดับให้มนุษย์ไผ่หา ซึ่งมีได้เป็นไปเนื่องจากการขาด ความต้องการในขั้นพื้นฐานนั้นมนุษย์ขาดไม่ได้ จำเป็นต้องแสวงหามาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ แล้ว มนุษย์จึงจะมีแรงจูงใจที่กระตุ้น แสวงหาความต้องการในขั้นสูงต่อไป เป็นการแสวงหาความสุขที่เป็นประสบการณ์เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล¹⁰

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two - Factors)

Federick - Herzberg) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในงานว่ามีความสัมพันธ์อย่างไรกับประสิทธิภาพการผลิต ได้สรุปว่า ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานในระดับใด หรือในองค์การใดก็ตาม ปัจจัยที่เป็นสาเหตุแห่งความพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน จะเหมือนกัน และความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานเป็นอิสระต่อกัน หมายความว่า ความไม่พอใจจะไม่สามารถแทนที่ความพอใจของบุคคลที่มีอยู่เดิมได้ หรือผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งคนใดอาจไม่มีความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน แต่ก็มีได้มีความพอใจในการทำงานแต่อย่างใดด้วยในขณะเดียวกัน

1. ปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ หรือความไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 อย่าง คือ

1.1 นโยบายการบริหารงานของกิจการ (Company

Policy) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ เช่น การให้

อำนาจแก่บุคคลในการที่ให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อกายใน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำให้ใคร ซึ่งนโยบายขององค์การจะต้องเป็นที่แน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

1.2 ค่าจ้างหรือเงินเดือน (Pay) หมายถึง ความพึงพอใจในค่าจ้างหรือเงินเดือน หรือความไม่พึงพอใจในค่าจ้างหรือเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

1.3 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพ เช่น แสง สี เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

1.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยตรง (Relations with Supervisors) ได้แก่ การติดต่อพบปะกันโดยทางกริยาหรือวาจา แต่ไม่รวมถึงการยอมรับนับถือ หรือการให้ผู้บังคับบัญชาได้เปลี่ยนสถานะหรือตำแหน่ง

1.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations with Coworkers) เช่นเดียวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

เมื่อใดก็ตามที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจหรือความรู้สึกในทางลบกับปัจจัยดังกล่าวมานี้ จะเป็นการนำไปสู่ความไม่พอใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม แม้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกไม่พอใจทั้ง 5 ประการนี้ก็มีเพียงพอ ไม่มีปัญหาอะไร ก็มีได้หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพอใจขึ้น พวกเขาอาจเพียงไม่มีความไม่พอใจ หรือมีความรู้สึก "เฉย ๆ" ต่อดองค์การ หรือต่อการทำงาน ปัจจัยที่เรียกว่า Hygiene Factors เหล่านี้จึงเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต้องมี แต่ไม่สามารถสร้างความพอใจให้เกิดแก่สมาชิกขององค์การได้ เช่น สภาพการทำงานในโรงเรียนที่สะอาด มีน้ำดื่มอย่างดี มีแสงสว่าง และอุณหภูมิพอเหมาะ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความรู้สึกไม่พอใจ แต่หากสภาพการทำงานเป็นไปในทางตรงกันข้าม จะก่อให้เกิดความไม่พอใจได้ทันที¹¹

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในการทำงาน หรือปัจจัยในทางบวก ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ คือ

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง

การที่บุคคลสามารถทำงาน ได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความไม่ย่อท้อใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และการแสดง
 สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะส่งผลให้เห็นผลงานของบุคคล

2.2 การให้ความสำคัญ (Recognition) หมายถึง การ
 ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา
 บุคคลในหน่วยงาน หรือจากบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะเป็นการ
 ยกย่องชมเชย อย่างไรก็ตาม การได้เลื่อนขั้น ตำแหน่งหรือได้รับเงินเพิ่ม ก็
 จัดอยู่ในลักษณะของการยอมรับนับถือเช่นกัน แต่เป็นการยอมรับในระดับรองลงไป

2.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึก
 ที่ดี หรือ ไม่ดีที่บุคคลมีต่อลักษณะงาน เช่น อาจเป็นงานประจำ งานที่ต้องใช้
 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ง่าย หรือยากเกินไป

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นความ
 พึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจใน
 การรับผิดชอบ ได้อย่างเต็มที่

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การ
 เปลี่ยนแปลงสถานะ หรือ ตำแหน่ง ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่ง ไปยัง
 อีกแผนกหนึ่งขององค์การ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะแต่เป็นเพียงการเพิ่ม
 โอกาสให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ
 มิใช่เป็นความก้าวหน้าอย่างแท้จริง ¹²

Herzberg ได้เสนอแนะว่า แนวทางที่จะนำไปสู่การสนองตอบความ
 ต้องการของผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันระดับใดนั้น ผู้บริหารจะต้อง ให้อิสระ ในการทำงาน
 แก่ผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้สูงขึ้น ให้โอกาสผู้
 บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ความสามารถต่าง ๆ มากขึ้น ให้ผู้ปฏิบัติงาน
 ได้ประเมินและควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเองมากขึ้น ทั้งหมดนี้จะนำไปสู่ผลการ
 ปฏิบัติงานที่ดีขึ้นแก่องค์การ โดยส่วนรวม การนำทฤษฎี 2 ปัจจัย ไปใช้ประโยชน์
 ในหน่วยงาน จะต้องจัดให้มีปัจจัยที่ 1 คือ ปัจจัยค่าเงินให้พอเพียงและเหมาะสม
 เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ หรือขจัดความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานที่อาจมี
 อยู่ให้หมดไป และจะต้องดำเนินการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจโดยใช้

ปัจจัยที่ 2 คือ ปัจจัยกระตุ้น จึงจะได้ผลการปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ และมาตรฐานที่วางไว้¹³

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

Douglas McGregor ได้ศึกษาถึงลักษณะ หรือธรรมชาติของมนุษย์ โดยมองในสายตาของผู้บริหารมี 2 ลักษณะที่แตกต่างกัน คือ มองผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะทฤษฎี X และทฤษฎี Y นั้นแตกต่างกันอย่างตรงกันข้ามและถือเป็นลักษณะสุดกู่ของแต่ละด้านของธรรมชาติมนุษย์ ซึ่งในความเป็นจริงผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การทั้งหลาย อาจจะมีลักษณะอยู่ระหว่างทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y โดยอาจโน้มเอียงใกล้ด้าน X หรือด้าน Y แตกต่างกันไป

ทฤษฎี X

เป็นหลักการที่สมมุติฐานเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน ในลักษณะของทฤษฎี ซึ่งถือว่า

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่มีนิสัยโดยสายเลือดในการไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงถ้าสามารถทำได้
2. เนื่องจากความไม่ชอบทำงาน จึงต้องถูกบังคับ ช่มชู้ สั่งการ ควบคุม และกำหนดโทษทัณฑ์เพื่อให้ยอมทำงานให้แก่องค์การ
3. มนุษย์โดยทั่วไปชอบจะรับคำสั่ง ชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน และชอบความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ผู้บริหารที่ยอมรับสมมุติฐานของทฤษฎี X จะเห็นผู้ปฏิบัติงานเป็นเพียงองค์ประกอบ หรือปัจจัยอย่างหนึ่งในการผลิต เช่นเดียวกับเครื่องจักรหรืออุปกรณ์อื่น ๆ และวิธีการจูงใจที่จะใช้กับผู้ปฏิบัติงานก็มักเป็นวิธีการในทางลบ คือการใช้กฎเกณฑ์ การบังคับ ชูเชิฐย ลงโทษ ฯลฯ หากไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ทฤษฎี Y

มีลักษณะตรงกันข้ามกับทฤษฎี X โดยได้อธิบายธรรมชาติ และพฤติกรรมของมนุษย์ตามทฤษฎี Y ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. มนุษย์โดยทั่วไปมิได้มีนิสัยไม่ชอบทำงาน การทำงานอาจเป็นความพึงพอใจ ถ้าสภาพการทำงานเหมาะสม
 2. การจูงใจโดยวิธีลบ เช่น การข่มขู่ สั่งการ การลงโทษมิใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานอาจสามารถทำงานด้วยจิตสำนึกของตนเองและควบคุมการปฏิบัติงานของตนเองด้วย
 3. ผลตอบแทนที่สำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ ความพึงพอใจ หรือภูมิใจในผลงานของตนเอง และยกย่องชมเชยจากผู้อื่น
 4. มนุษย์โดยทั่วไปภายใต้สภาวะการณ์ที่เหมาะสม จะไม่เพียงแต่มีความรับผิดชอบเท่านั้น แต่จะแสวงหาความรับผิดชอบด้วย การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ การขาดความทะเยอทะยาน และการชอบความมั่นคงปลอดภัย มิได้เป็นนิสัยโดยสายเลือดของมนุษย์ แต่อาจเป็นผลเนื่องจากประสบการณ์ของบุคคลบางคน
 5. มนุษย์โดยทั่วไปล้วนมีความคิดความอ่าน จินตนาการ เจลียวฉลาด และมีปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ
 6. ภายใต้สังคมอุตสาหกรรม มนุษย์มีโอกาสนำความสามารถ และสวัสดิการแก้ปัญหาเพียงบางส่วนเท่านั้น
- ผู้บริหารที่ใช้ทฤษฎี Y กระตุ้นหรือจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ คือการทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในธรรมชาติของมนุษย์ ต้องตระหนักว่ามนุษย์มิได้มีความเกียจคร้านเป็นที่ตั้ง หากมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม และสิ่งจูงใจต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ก็จะสามารถนำองค์การไปสู่เป้าหมายได้โดยง่าย ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีเป้าหมายส่วนตัวที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เมื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายส่วนตัวก็จะทำให้เป้าหมายขององค์การสำเร็จด้วย ¹⁴

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ Maslow Herzberg และ McGregor

ทฤษฎีการจูงใจทั้ง 3 ทฤษฎี อันได้แก่ ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor สามารถนำมาเปรียบเทียบให้เห็นความสัมพันธ์กันได้อย่างชัดเจน ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ Maslow, Herzberg และ Mcgregor

Maslow	Herzberg	Mcgregor
ความต้องการ 4 ลำดับแรก (ร่างกาย ปลอดภัย ความรัก ชื่อเสียง)	Hygiene	Theory X
ความต้องการ 3 ลำดับหลัง (ความสมหวังในชีวิต มีคุณค่า สุนทรีย์ะ)	Motivator	Theory Y

ในทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow 4 ลำดับแรก คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการชื่อเสียง ซึ่งนับเป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ทั่ว ๆ ไป อาจเทียบเคียงได้กับปัจจัยที่เรียกว่า Hygiene ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานเบื้องต้นเช่นเดียวกับที่ผู้บริหารต้องจัดให้มีในองค์การต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของทฤษฎี X ที่มีทัศนคติต่อผู้ปฏิบัติงานในทางลบ ซึ่งมักหมายถึงผู้ปฏิบัติงานในระดับต่ำ มีความรู้ความสามารถต่ำ หรือไร้ทักษะ หรือไร้ฝีมือ มีแต่ความเกียจคร้าน และไม่

สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน มีข้อเสนอแนะเรื่องรายได้ ให้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบให้แน่นอน สามารถประเมินผลงานของครู อาจารย์ได้ตามความเป็นจริง เลิกระบบพวกใคร สายใคร เรื่องสวัสดิการ ควรจัดสรรงบประมาณให้เป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เพิ่มขึ้น การปฏิบัติงานพิเศษใด ๆ ควรมีค่าตอบแทนตามสภาพเป็นจริง ให้ระบบสหกรณ์มีสินค้าที่มีคุณภาพจำหน่าย ราคาต่ำกว่าท้องตลาด ควรจัดสรรที่อยู่อาศัยสำหรับครูอาจารย์ให้เพียงพอ เรื่องประโยชน์ตอบแทน ให้ครู อาจารย์ได้รับประโยชน์ตอบแทนให้เพียงพอแก่การครองชีพในสภาวะปัจจุบัน ¹⁶ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของบัญชา ชลาภิรมย์ กล่าวว่า อาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต กรุงเทพฯ มีความพึงพอใจสูงในการทำงาน แต่มีความพึงพอใจต่ำ ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ให้ข้อเสนอแนะไว้ คือ วิธีการสำคัญ ๆ ในการสร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงาน คือ การจัดสวัสดิการดี เงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ ¹⁷ สำหรับผลการวิจัยของ ยงยุทธ สุคนธ์ภูภาคได้แนะนำไว้ว่าแม้ว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่อยู่ในอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแก้ไขได้โดยตรง คืออาจจะปรับปรุงด้านสวัสดิการสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาให้ดีขึ้นได้ โดยจัดห้องทำงานไม่แออัด ไม่คับแคบ มีสิ่งอำนวยความสะดวกสบายพอสมควร จัดให้ระบบสหกรณ์จัดหาสิ่งของ เครื่องอุปโภค บริโภค มาจำหน่ายในราคาต่ำกว่าท้องตลาด จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อการกักเงินฉุกเฉิน ซึ่งสวัสดิการดังกล่าวไม่จำเป็นต้องเป็นสวัสดิการที่ให้เปล่าเสมอไป แต่ช่วยเหลือให้บุคลากรลดค่าใช้จ่ายให้น้อยลง ¹⁸ และผลการวิจัยของ มานี ไชยธีรานุวัตรศิริพบว่า ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล คิดจะลาออกหรือโยกย้าย คือ รายได้ไม่เพียงพอ ¹⁹ สำหรับผลการวิจัยของชวน เตียวกุล พบว่า ชวัญในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพสูงกว่าครูสอนวิชาสามัญ แต่ครูทั้งสองกลุ่มมีรายได้น้อย มีความต้องการหารายได้พิเศษเพิ่มเติม ²⁰

ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow 3 ลำดับหลัง คือ ความ

ต้องการ ความหวังในชีวิต ความต้องการสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับชีวิต และความต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า การตลาด สนับสนุน เป็นความต้องการของผู้ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการเบื้องต้น ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาแล้ว ก็สอดคล้องกับ Motivator Factors ของ Herzberg ซึ่งชี้ถึงความสำเร็จในการทำงาน การให้ความสำคัญลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และยังตรงกับสมมุติฐานของทฤษฎี Y ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน แสดงว่า ความต้องการของมนุษย์ 3 ลำดับหลัง ของ Maslow และ Motivation Factors ของ Herzberg อิงอยู่กับสมมุติฐานของผู้ปฏิบัติงานในลักษณะทฤษฎี Y นั่นเอง ²¹ และ ความสอดคล้องกับงานวิจัยของเสถียร เตชะบรรณะปัทมา พบว่า การจัดสวัสดิการของการไฟฟ้านครหลวงและการประปานครหลวง ขาดรูปแบบการจัดการด้านสวัสดิการ เนื่องจากมีอุปสรรค คือ ค่าใช้จ่ายสูง การควบคุมดูแล และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดให้มีการประกันสุขภาพ มีคู่มือเกี่ยวกับสวัสดิการ และให้ความรู้ด้านป้องกันสุขภาพ ²² และผลงานวิจัยของ อัจฉรา สังข์สุวรรณ พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล การบำรุงรักษา คือ สวัสดิการไม่เพียงพอ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ และการมอบหมายงาน ²³ สำหรับผล การวิจัยของปราณี อารยะศาสตร์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจน้อยในเรื่องเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล จึงน่าจะได้มีการพิจารณาเพิ่มรายได้ให้แก่ผู้บริหารเป็นแบบเงินสมนาคุณสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร นอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อไว้ใช้จ่ายในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงาน ในตำแหน่งที่ เช่น ใช้เป็นเงินค่ารับรอง เพราะตำแหน่งผู้บริหารจำเป็นต้องติดต่oprสานงานกับหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้นำหน่วยงานอื่นในชุมชน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ²⁴

สรุป การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สิ่งจูงใจมากมายหลายอย่าง ทั้งสิ่งจูงใจในทางบวก และสิ่งจูงใจในทางลบ การจะใช้สิ่งจูงใจแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับบุคคล และสถานการณ์ การศึกษาถึงธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์เป็นแนวทางสำคัญเพื่อให้ผู้บริหารสามารถจำแนกลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับวิธีการจูงใจที่จะนำมาใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความหมายของการจัดสวัสดิการ

ศัททยา มีประเทศ ให้ความหมายของ การบริการสวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำ อาจจะออกมาในรูปของเงินพิเศษต่าง ๆ หรือ บริการ เพื่อความสะดวกสบายเพื่อความพอใจต่าง ๆ ในการทำงาน การมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพ อนามัย มีความเป็นอยู่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ²⁵

สุดา จารุประกร ให้ความหมายของสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงานหรือลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักงานชั่วคราว และเมื่อพ้นจากงาน เพื่อเป็นการบำรุงขวัญ หรือให้ทำงานอย่างมีความสุข มีความพอใจ มีประสิทธิภาพและความพอใจกับงาน ²⁶

สมลมาลย์ นิมเนตพันธ์ ให้ความหมายของการจัดสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของคน เป็นการให้กำลังใจและบำรุงขวัญ อาจเป็นการให้เงินพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนปกติ อาจเป็นรางวัล ความสะดวกสบาย ประกันภัย ประกันชีวิต บริการพิเศษต่าง ๆ ที่จัดให้แก่บุคลากร ทั้งในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่หยุดพักชั่วคราว และในระหว่างพ้นจากงาน เพื่อบำรุงขวัญให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ²⁷

พยอม วงศ์สารศรี ให้ความหมายของ สวัสดิการ หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่พนักงานโดยทางอ้อม หรือผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ นั้นเอง ²⁸

มานพ สวามิชัย ให้ความหมายของ สวัสดิการและประโยชน์แก่กุล หมายถึง ผลประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างที่องค์การได้จัดให้แก่พนักงานทั้ง ในรูปตัวเงินและอื่น ๆ ²⁹

ธงชัย สันติวงษ์ ให้ความหมายของ ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การจ่ายค่าใช้จ่ายที่จ่ายเพิ่มเข้าไปให้กับพนักงาน โดยให้ความมั่นคงและปลอดภัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในขณะปฏิบัติงาน คือ ความมั่นคงทางการเงิน และรวมถึงความมั่นคงทางจิตใจด้วย³⁰

Beach (อ้างอิงมาจาก เมธี ปิณฑานนท์) ให้ความหมายของสวัสดิการบุคลากร หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่จัดให้กับบุคลากรนอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าแรงปกติ เช่น การให้ความช่วยเหลือในด้านการเงินในกรณีเจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ ว่างานหรือขาดรายได้ เมื่อถึงวัยเกษียณรวมทั้งการถูกปลด หรือไล่ออกจากงานด้วย สวัสดิการครอบคลุมถึงผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากการช่วยเงิน เช่น การให้ลาพักร้อน การสร้างบรรยากาศ และ สภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น

Van Zwoll (อ้างอิงมาจาก เมธี ปิณฑานนท์) ให้ความหมายของสวัสดิการบุคลากร หมายถึง การทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย มีความเชื่อมั่น มีวินัยในตนเอง อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคล การบริหารงานบุคลากรเกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญของบุคลากรให้มีความรู้สึก มีความมั่นคง ในหน้าที่การงานของตน

Castetter (อ้างอิงมาจาก เมธี ปิณฑานนท์) กล่าวว่า สวัสดิการของบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล สามารถยังผลถึงผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ ในระบบโรงเรียน เพราะจะส่งเสริมให้การสอนของครูมีความสะดวก และคล่องแคล่ว สวัสดิการเป็นเรื่องของการสร้าง หรือจัดให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต ความไม่มั่นคงเกิดขึ้นได้หลายชนิดด้วยกัน เช่น การถูกข่มขู่ว่าจะสูญเสียตำแหน่ง สถานภาพ อำนาจ และเกี่ยวกับอิสระภาพของการปฏิบัติงาน หรืออิสระภาพทางการพูด ซึ่งเกิดขึ้นได้ทุกรูปแบบองค์การ การจัดสวัสดิการให้บุคลากรเกิดความมั่นคงสามารถทำได้หลายวิธี³¹

งานการเงินและการบัญชี วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี ให้ความหมายของ เงินสวัสดิการว่า เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเป็นประโยชน์ตอบแทนอย่างหนึ่งที่ทางราชการได้ให้การช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ตลอดจนผู้ได้รับเบี้ยหวัด บำนาญ เพื่อเป็นการบรรเทาภาระของข้าราชการ ลูกจ้างประจำผู้ได้รับเบี้ยหวัด บำนาญ ให้ได้รับสวัสดิการ

เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล นอกเหนือไปจากเงินเดือนค่าจ้าง เงินเบี้ยหวัด บำนาญ เมื่อตนเองและบุคคลในครอบครัวเกิดการเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุ และได้เข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาล³²

Dale Yoder (อ้างอิงมาจาก ศัทธา มีประเทศ) ให้ความหมายของ "บริการสวัสดิการ" หมายถึง บริการและประโยชน์พิเศษต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำ ซึ่งโดยปกติหน่วยราชการหรือนายจ้าง จัดให้มีขึ้นตามต้องการของพนักงานหรือลูกจ้าง ระบบให้บริการและการให้ประโยชน์ มีต่าง ๆ กัน บางระบบมีลักษณะเป็นการร่วมกัน คือทั้งฝ่ายองค์กรร่วมกันจัด ให้มีบริการขึ้น เพื่อสนองความต้องการอันแท้จริงของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ บางระบบมีลักษณะเป็นการช่วยเหลือ ซึ่งฝ่ายองค์กรหรือนายจ้างจัดให้เอง โดยตลอด อย่างไรก็ตาม บริการและประโยชน์พิเศษนั้น ๆ ต้องมีคุณค่าโดยตรง ในระยะยาวต่อพนักงานหรือลูกจ้างมากกว่าหน่วยงานหรือนายจ้างเอง ทั้งนี้เพื่อจะเป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น³³

กัญญา สาธิต ให้ความหมายของ สวัสดิการ ไว้ว่า สวัสดิการรวมทั้ง สถานที่ทำงาน ห้องพักครุ ความสะดวกในการทำงาน หรือพักผ่อน ตลอดจน การช่วยเหลือให้มีสิทธิพิเศษเล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่ว่าในการดำรงชีวิตหรือ การส่งเสริมความก้าวหน้า เช่น การเรียนต่อ การเข้าร่วมสัมมนา เพื่อเพิ่มเติมความรู้³⁴

สมเกียรติ สุวรรณภูมิ ให้ความหมายของสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และการบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ทั้ง ในขณะที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักชั่วคราว และในระหว่างนั้นจากงาน เพื่อ บำรุงขวัญให้ทำงานอย่างสบายใจ มีความพอใจกับงาน จนสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการอาจเป็นเงินหรือให้บริการความสะดวกสบายต่าง ๆ แต่ต้องให้เป็นการพิเศษเพิ่มเติม เช่น สวัสดิการที่เกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย

การให้ข่าวสารด้านความรู้ ความมั่นคงทางการเงิน การพักผ่อน หรือ

Harold Koontz ให้ความหมายของสวัสดิการคือ ผลประโยชน์ที่หน่วยงานหรือสถาบันจัดให้แก่บุคลากร เป็นการให้ขวัญและกำลังใจ หรือบริการพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและสะดวกสบาย การให้รางวัล การขายสินค้าราคาประหยัด³⁶

ดวงแข เมธาศิริ และศรีพนม ภูนาศ ให้ความหมายของสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคคลของหน่วยงาน ทั้งในขณะที่ยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดทำงานชั่วคราว และเมื่อพ้นจากงาน เพื่อนำขวัญกำลังใจให้ทำงานอย่างมีความสบายใจ มีความพอใจกับงานและมีประสิทธิภาพ สวัสดิการอาจทำให้ ในรูปของตัวเงิน หรือการบริการ เป็นการให้เพื่อเสริมเงินเดือน โดยไม่คำนึงว่าสิ่งนั้นจะเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนด หรือธรรมเนียมปฏิบัติ หรือให้เป็นไปตามสภาพของตลาดแรงงาน สวัสดิการที่รัฐจัดให้แก่ข้าราชการ หมายถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่รัฐจัดให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างของรัฐเป็นไปตามสิทธิที่พึงจะได้รับจากทางราชการ³⁷

บรรจง อภิตถกุล ให้ความหมายของสวัสดิการ หมายถึง การให้ประโยชน์แก่ลูกและบริการแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความสะดวกสบาย และให้กำลังใจในการทำงาน เพราะเป็นการให้สิ่งตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งนับว่าสำคัญอย่างยิ่ง และมีประโยชน์ มีความจำเป็นต่อพนักงาน ในการให้บริการนั้น ควรเฉพาะที่มีประโยชน์และความจำเป็น ควรให้ตรงตามความประสงค์ น้อย มาก ไม่สำคัญ แต่ควรระวังอย่าให้การให้เป็นการก่อให้เกิดแบ่งชั้นวรรณะ คือต้องเสมอภาคและเท่าเทียมกัน³⁸

ปริญดา กระจ่างทิม ให้ความหมายของ สวัสดิการที่ให้แก่ข้าราชการ หมายถึง การให้ประโยชน์ด้านอื่น ใดนอกเหนือจากค่าจ้าง และเงินเดือน จะช่วยให้ข้าราชการได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลา กำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ จะช่วยลดความกังวลใจ และปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งด้านส่วนตัวและครอบครัว ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักงาน

จะเห็นได้ว่าคำว่า "สวัสดิการ" มีความหมายรวมถึง ประโยชน์แก่อุบลด้วย ซึ่งสรุปได้ว่า "สวัสดิการ" หมายถึง ประโยชน์ตอบแทนและบริการต่าง ๆ ที่วิทยาลัยจัดให้แก่บุคลากรของวิทยาลัย เพื่อบรรเทาภาระของบุคลากร เพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจ เพื่อบรรเทาความระแวงและความพร้อมในการปฏิบัติงาน และเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ พอใจในการทำงานและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นเฉพาะเรื่องการจัดบริการเงินสวัสดิการ

ความสำคัญในการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีความมุ่งหมายที่จะให้ความสะดวกสบาย ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนความอบอุ่นใจหมดกังวลใจในเรื่องต่าง ๆ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่นในองค์กรและตนเอง สวัสดิการแม้จะไม่ใช่งานหลักขององค์กร แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวขององค์กร และยังมีผลกระทบต่อสมรรถภาพ และกำลังขวัญของเจ้าหน้าที่อีกด้วย ในฐานะที่คนงานหรือเจ้าหน้าที่เป็นมนุษย์ เป็นกำลังสำคัญขององค์กร และเป็นผู้บันดาลให้เกิดผลงานอย่างแท้จริง องค์กรจึงจำเป็นต้องหาทางส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (Sense & Security) ซึ่งจะเป็นปัจจัยเสริมส่งให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ สวัสดิการที่จัดให้แก่ข้าราชการหรือคนงานนั้น นอกจากจะเป็นการบำรุงขวัญโดยตรงแล้ว ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ชี้ชวนให้คนมาสมัครเข้าทำงานด้วย จะเห็นว่าสวัสดิการมีความสำคัญในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานทุกหน่วยทุกงาน ⁴⁰

อัตราเงินเดือนและรายได้อื่นเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะทำให้อาจารย์ทำงานอยู่กับสถานศึกษาได้นาน และด้วยความตั้งใจดี การดำเนินการเรื่องค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมย่อมจูงใจผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
1. เพื่อให้ได้คนดี มีความสามารถไว้ใช้ในหน่วยงานนั้น ๆ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เป็นเครื่องเร้าใจให้คนแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเต็มความสามารถของเขา
3. เป็นเครื่องล่อใจให้คนสร้างความเจริญ และความสามารถให้แก่ตนเอง
4. ทำให้คนเกิดความเชื่อมั่น ในความมั่นคง และเสมอภาคในการที่จะได้ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน
5. พยายามทำให้งานเหมาะสมแก่เงินที่ได้รับ
6. พยายามทำให้การจ่ายค่าตอบแทนสอดคล้องกับความพึงพอใจต่อฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตวิทยาของผู้ปฏิบัติงาน ⁴¹

ความจำเป็นและขอบเขตของการให้บริการสวัสดิการ

สำหรับหน่วยงานในวงราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน การให้บริการสวัสดิการควรครอบคลุมในองค์ประกอบต่าง ๆ 8 ประการ คือ

1. สุขภาพ อนามัย
2. การป้องกันอุบัติเหตุ
3. อำนวยความสะดวก เช่น สถานที่ทำงาน ที่อยู่อาศัย ฯลฯ
4. การให้หลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น บำเหน็จ บำนาญ
5. การพักผ่อน เช่น มีเวลานักผ่อนเพียงพอ
6. การศึกษาและข่าวสาร เช่น วิทยุ ห้องสมุด ฯลฯ
7. การให้คำแนะนำแก้ปัญหาด้านส่วนตัวและครอบครัว
8. การให้ผลประโยชน์ หรือความสนใจแก่ประชาชน (Community Practices) ⁴²

การให้บริการสวัสดิการ มีทั้งสวัสดิการที่จ่ายเป็นเงิน และ สวัสดิการที่ไม่จ่ายเป็นเงิน ดังต่อไปนี้คือ

สวัสดิการที่จ่ายเป็นเงิน 4 หมวด คือ

- เงินที่จ่ายตามกฎหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

- เงินที่จ่ายเมื่อปฏิบัติงานนอกเหนือจากการสอน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เงินที่จ่ายเมื่อพ้นหน้าที่
- เงินที่จ่ายเพื่อช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ

สวัสดิการที่ไม่จ่ายเป็นเงิน แต่จัดให้เป็นบริการ 6 หมวด

- ด้านเศรษฐกิจ
- ด้านสุขภาพอนามัย
- ด้านนันทนาการ
- ด้านส่งเสริมการศึกษา
- ด้านความสะดวกสบาย ในการปฏิบัติงาน
- ด้านวันลา วันหยุด ⁴³

วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ

ปรัชญาประชาธิปไตย คือ ความเชื่อถือปัจเจกบุคคลมีค่า และยอมรับว่าปัจเจกบุคคลมีเกียรติยศและข้อดีที่จะต้องยอมรับ ⁴⁴

ปรัชญาพื้นฐานของการจัดสวัสดิการ คือ การยอมรับคุณค่าและความสำคัญของคนที่ต่อผลของงาน คือเชื่อว่า ผลสำเร็จของหน่วยงานนั้นมาจากคุณภาพของคน และขวัญของคนเป็นสำคัญ ทุกคนสำคัญเท่ากันแต่หน้าที่ต่างกัน ⁴⁵ สวัสดิการจึงถูกจัดขึ้นเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจของคนทำงานเป็นหลักใหญ่ สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นั้น มีอีกหลายประการดังเช่น

ภิญโญ สาร ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการไว้หลายประการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลในหน่วยงาน
2. เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการจัดหาบุคลากรเข้ามาทำงานในหน่วยงาน
3. เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรให้มีความจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
4. เพื่อเพิ่มผลผลิตแก่หน่วยงานให้สูงขึ้น
5. ทำให้งานของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. เพื่อป้องกันปัญหาขัดแย้งและการขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร
7. เพื่อลดการอุทธรณ์เรื่องทุกข์ของบุคลากรในหน่วยงาน
8. เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานอุทิศเวลาและแรงงานในการปฏิบัติงานในองค์การให้ดีขึ้น
9. เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน
10. เพื่อลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานของบุคลากรในหน่วยงาน
11. เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร
12. เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
13. เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ ⁴⁶

บรรจง อภิตติกุล ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดให้มีสวัสดิการในหน่วยงานไว้ดังนี้

1. เพื่อจูงใจและให้ความพอใจในการทำงานมากขึ้น
2. เพื่อเป็นสิ่งตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน
3. เพื่อเป็นหลักประกันในการทำงาน
4. เพื่อเพิ่มเติมประสิทธิภาพในการทำงาน
5. การจัดสวัสดิการที่ดีเป็นเครื่องบ่งถึงฝ่ายจัดการต่อพนักงาน ⁴⁷

ดวงแข เมฆาศิริ และศรีพนม บุณนาค ได้ให้วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อก่อให้เกิดหรือเพิ่มพูนขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน
2. เป็นสิ่งจูงใจในการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามา
3. เพื่อเพิ่มผลผลิตของหน่วยงาน
4. เพื่อทำให้งานของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
5. เป็นการป้องกันปัญหาการขัดแย้ง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี

ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และก่อให้เกิดความสามัคคี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. เพื่อลดความเครียด และส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรใน
หน่วยงานให้อยู่ในสภาพปกติ

7. เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานอุทิศแรงงานและเวลาปฏิบัติงานให้
หน่วยงานมากขึ้น

8. เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีพของผู้ปฏิบัติงาน ⁴⁸

กล่าวโดยสรุปว่า การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความ
เดือดร้อนของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความ
ผูกพันกับองค์การ รักดีต่อองค์การ ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน และเป็นประโยชน์ใน
ด้านจิตวิทยาที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเอง ได้รับการยอมรับ ในคุณค่าและความ
สามารถอีกด้วย

หลักในการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการในแก่บุคลากรนั้น ผู้จัดควรจะต้องคำนึงถึงผลกระทบ
กระเทือนต่อหน่วยงานเป็นสำคัญ ถ้าจัดให้แล้วบุคคลได้รับแต่ประโยชน์และบริการ
แต่ไม่สนองตอบหน่วยงาน ในด้านการปรับปรุงคุณภาพของหน่วยงานให้ดีขึ้น การจัด
สวัสดิการนั้นก็สูญเปล่า การจัดสวัสดิการควรยึดหลักดังนี้

1. หลักความเสมอภาค คือสวัสดิการที่จัดขึ้นควรสนองตอบตรงตามความ
ต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และเป็นความต้องการของคนส่วนใหญ่ หรือ
ให้คนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์
2. หลักแห่งประโยชน์ โดยต้องคำนึงถึงว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการจัด
สวัสดิการนั้นคุ้มค่าหรือไม่
3. หลักแห่งความจงใจ สวัสดิการที่จัดให้ต้องก่อให้เกิดแรงจูงใจให้ทำ
งานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องผูกพันความจงรักภักดีของบุคลากรต่อหน่วย
งาน
4. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการในการจัดนั้น ผู้จัดจะต้องคำนึง
ว่าสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่จัดนั้น ตรงกับความต้องการของ

ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ หรือไม่ เพราะว่าถ้าไม่ตรงกับความต้องการแล้ว
สวัสดิการที่จัดให้ก็ไม่เกิดประโยชน์แต่อย่างใด

5. หลักแห่งประสิทธิภาพ ในการจัดต้องคำนึงถึงให้ได้ผลดีที่สุด เกิด
ประโยชน์มากที่สุด สิ้นเปลืองเวลาและลงทุนน้อยที่สุด ได้รับบริการจากการจัดทั้ง
คุณภาพและปริมาณ

6. หลักแห่งการประหยัด การจัดสวัสดิการโดยทั่ว ๆ ไป ต้องคำนึง
ถึงความประหยัด ถ้าทำโดยไม่ประหยัดแล้วก็กลายเป็นการฟุ่มเฟือย เสีย
ประโยชน์มากกว่าได้ผล

7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ

8. หลักแห่งความสะดวก ถ้าจะให้ได้ดีต้องมีระบบในรูปแบบในการ
จัดซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวก คล่องตัว ไม่ติดขัด เสียเวลาในการรับ
บริการจากสวัสดิการที่จัด

9. หลักแห่งงบประมาณ

10. หลักแห่งความยุติธรรม⁴⁹
ปริญดา กระจ่างทิม ให้หลักการจัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการและ
คนงานไว้ดังนี้

1. หลักเศรษฐกิจ จัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
2. หลักนันทนาการ เพื่อเสริมสร้างความสุขสำราญ พักผ่อนหย่อนใจ
ในทางที่ถูก จัดให้มีการทัศนศึกษาต่างท้องที่ จัดบริการการกีฬาทั้งกลางแจ้งและ
ในที่ร่ม ทั้งนี้เพื่อเสริมสุขภาพจิตให้จิตใจผ่อนคลายความตึงเครียด ทำให้เกิด
ความกระปรี้กระเปร่า

3. หลักสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดมุ่งเน้นถึงความต้องการหรือ
ความจำเป็นในเรื่องปัจจัย 4 ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยจำเป็นแก่การดำรงชีพ ปัจจัย 4
เป็นปัจจัยพื้นฐาน ถ้าวาทาหน่วยงานไม่จัดให้ ข้าราชการและคนงานจะต้องแสวงหา
เอาเองอยู่แล้ว⁵⁰

ศัททยา มีประเทศ เสนอหลักในการจัดบริการสวัสดิการไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การให้บริการสวัสดิการใด ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน ควรจะจัดให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติงาน

2. บริการสวัสดิการต้องเป็นบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ในองค์การที่สามารถจะเลือกใช้บริการใดก็ได้ตามความต้องการภายในขอบเขตแห่งสิทธิของตน

3. การให้บริการสวัสดิการ ควรจะมีแบบอย่างเดียวกันและเสมอภาคกันทุกคน ไม่เลือกว่าผู้รับบริการจะอยู่ในฐานะใด ตำแหน่งใด

4. การจัดบริการที่ดีนั้น ต้องเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดกำลังใจ มีความคิดที่จะทำงานให้เกิดผลแก่ตนเอง และความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน

5. การจัดบริการสวัสดิการ ต้องคำนึงถึงหลักประสิทธิภาพ คือ ลงทุนน้อยที่สุด สิ้นเปลืองเวลาน้อยที่สุด แต่ได้ผลประโยชน์มากที่สุด

6. การจัดบริการสวัสดิการ ควรจัดอย่างสม่ำเสมอ มีกำหนดเวลาแน่นอน ⁵¹

สุดา จารุประกร ได้เสนอหลักการจัดสวัสดิการไว้คือ การจัดการสวัสดิการให้แก่พนักงาน ลูกจ้าง หรือคนงานในหน่วยงาน ถือเป็นบริการอย่างหนึ่งที่อำนวยความสะดวกสบายให้แก่พนักงาน และสามารถจูงใจให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน หลักการจัดการสวัสดิการที่ดีควรตรงกับความต้องการของผู้รับ ซึ่งจะช่วยสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การและพนักงาน ดังนั้นฝ่ายบริหารของสถานศึกษาพิจารณาถึงความต้องการอันแท้จริงของพนักงาน

1. หลักการผ่อนคลายความเดือดร้อน สวัสดิการต้องไม่เป็นภาระแก่พนักงาน ต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขขึ้น ไม่เดือดร้อนกับบริการสวัสดิการ

2. หลักการตอบสนองประโยชน์ การจัดต้องมุ่งที่จะตอบสนองประโยชน์ให้แก่พนักงานส่วนใหญ่ มิใช่ตอบสนองประโยชน์แก่พนักงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

3. หลักการตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการที่ไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน นอกจากจะเสียเงินโดยเปล่าประโยชน์ พนักงานยังไม่เห็นคุณค่าของสวัสดิการนั้นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. หลักสม่ำเสมอ การให้สวัสดิการชั่วคราวชั่วคราว ไม่มีกำหนดเวลา เป็นที่แน่นอน ย่อมไม่เกิดความผูกพันและความมักดีจากพนักงาน
5. หลักการสนองวัตถุประสงค์ สวัสดิการควรเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หรือตรงกับวัตถุประสงค์ของการจัด
6. หลักความจำเป็น สวัสดิการที่จัดต้องไม่มากเกินไป จะทำให้พนักงาน เกิดความเคยชิน จะไม่คิดจะช่วยเหลือตนเอง ⁵²

ธงชัย สันติวงษ์ เสนอหลักการจัดระบบจ่ายประโยชน์และบริการที่ดี ดังนี้

1. ผลประโยชน์ตอบแทนและบริการที่ให้กับพนักงาน ควรจะต้องสามารถ ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน
2. ผลประโยชน์และบริการที่ให้ ควรจะเป็นกิจกรรมที่มีขอบเขตมุ่ง ถึงการให้ประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่า การให้ผลประโยชน์ต่อแต่ละบุคคล
3. ผลประโยชน์และบริการที่จัดให้ ควรจะพิจารณาจากรากฐานของ ขอบเขตที่กว้างมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. ระบบการจ่ายตอบแทนและบริการ ไม่ควรจะทำไปในความ หมายของการให้ขอบเขตเพียง เพราะเนื่องมาจากความกรุณา หากแต่ควรจะต้อง จัดขึ้นในความหมายของความรับผิดชอบ และมีการคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ทั้งสอง ฝ่ายที่พึงมีต่อกันตามความเป็นจริง

5. ต้นทุนของค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ตอบแทนและบริการ ต้องสามารถคำนวณได้ และมีความเหมาะสมในแง่ต่าง ๆ ด้วย ⁵³

ภิญโญ สาธร ได้ให้หลักการจัดสวัสดิการไว้ 10 ข้อ คือ

1. หลักความเสมอภาค สวัสดิการทุกชนิดต้องให้แก่บุคคล โดยคำนึง ถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด อย่าให้มีการใช้อภิสิทธิ์ในด้านการรับสวัสดิการ
2. หลักแห่งประโยชน์ การจัดสวัสดิการควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับ กล่าวคือ ประโยชน์ที่ได้รับควรต้องคุ้มค่าต่อการจัด และตรงตามเป้าหมายที่จัด
3. หลักแห่งความจงใจ การจัดสวัสดิการต้องเป็นสิ่งจงใจให้เกิดกำลัง ใจ มีแนวโน้มที่จะกระทำให้เกิดผลทั้งต่อตนเองและต่อหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. หลักแห่งประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการนั้นต้องคำนึงถึงว่าต้องเป็น การจัดที่ได้ผลที่สุด เกิดประโยชน์มากที่สุด สิ้นเปลืองเวลาลงทุนน้อยที่สุด โดยที่ ได้รับบริการจากการจัดทั้งคุณภาพและปริมาณ

5. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึง สิ่งที่จะอำนวยความสะดวก แก่ลูกแก่สมาชิก ตรงตามความต้องการของสมาชิก

6. หลักแห่งการประหยัด การจัดสวัสดิการต้องคำนึงความสิ้นเปลือง หากทำโดยการไม่ประหยัดจะกลายเป็นเรื่องฟุ่มเฟือย เสียประโยชน์มากกว่าได้ ประโยชน์

7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ คือการจัดสวัสดิการนั้น ควร ถือว่าเป็นการจัดเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนผลอย่างอื่นเป็น เพียงผลที่ติดตามมา

8. หลักแห่งความสะดวก การจัดสวัสดิการที่จะ ให้ ได้ผลดี ต้องมีระบบ ระเบียบและรูปแบบที่เอื้ออำนวยความสะดวก ก่อให้เกิดความคล่องตัวไม่ติดขัด ไม่ ชักช้าเสียเวลาในการรับบริการ

9. หลักแห่งงบประมาณ ในการจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงงบประมาณใน การจัดว่าโครงการใดจะเป็นประโยชน์ เกื้อกูลแก่บุคลากรมากกว่า มีเงินทุน ดำเนินการ หรือว่าต้อง ใช้เงินสนับสนุนแบบให้สูญเปล่า และหน่วยงานมี งบประมาณสนับสนุนเพียงพอหรือไม่

10. หลักแห่งความยุติธรรม การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลที่บุคลากร ได้รับว่าจะต้อง ไม่มีการ ได้รับบริการที่เหลื่อมล้ำต่ำสูงกว่ากัน ⁵⁴

หลักการจัดสวัสดิการ ในสถานศึกษา สุขุมมาลย์ นิมเนตพันธ์ ได้ให้ หลักการจัดสวัสดิการไว้ 4 ข้อ คือ

1. หลักความเสมอภาค สวัสดิการทุกชนิดจะต้องจัด ให้แก่บุคลากรทุกคน เท่าเทียมกัน

2. หลักแห่งประสิทธิภาพ ต้องคำนึงถึงงบประมาณ ความสามารถ ขององค์การ ต้องคำนึงถึงผู้รับประโยชน์ จะ ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพด้วยวิธีที่ ประหยัดที่สุด

3. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการต้องสนองความต้องการของสมาชิกทุกคนในองค์การ ไม่ใช่สนองเฉพาะกลุ่ม

4. หลักความรับผิดชอบต่อสังคม บุคลากรที่เข้ามาอยู่ในองค์การจะต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวและต่อสังคม การจัดสวัสดิการควรคำนึงถึงข้อนี้ด้วย ⁵⁵

แนวทางการจัดสวัสดิการ

แนวทางการจัดสวัสดิการมีหลายกรณี แล้วแต่ความมุ่งหมายว่าเพื่อดำเนินการจัดการ หรือเพื่อการศึกษา การจัดสวัสดิการ ในสถานศึกษาจึงจัดให้ตอบสนองความต้องการในลักษณะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา สนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้เกิดความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน และเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคง ในหน้าที่การงาน อาจแบ่ง ได้ดังต่อไปนี้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น เงินโบนัส รางวัล ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือบุตร สหกรณ์ กุ๊ยมกรณีสกุลเงิน ในภาวะต่าง ๆ เช่น อัครภักดิ์ อุทกภักดิ์ วาดภักดิ์ ฯลฯ
2. สวัสดิการด้านการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ให้ทุนศึกษาต่อ ทุนงานทั้งในประเทศและนอกประเทศ เพิ่มพูนความรู้ระยะสั้น ฯลฯ
3. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ จัดบ้านพักอาศัย ยานพาหนะ โรงเรียนสำหรับบุตรหลาน ที่เลี้ยงเด็ก ฯลฯ
4. สวัสดิการด้านนันทนาการ จัดในรูปสโมสร แข่งกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ บ้านพักชายทะเล จัดทัศนศึกษาทั้งภายในและภายนอกประเทศ จัดกิจกรรมทุกชนิดเพื่อความบันเทิง งานชัตตกษ์ต่าง ๆ ฯลฯ
5. สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สิทธิในการลาป่วย ลาคลอบบุตร ลาหวงช ประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต บำเหน็จ บำนาญ เงินทดแทนกรณีต่าง ๆ เช่น ทุนพลาภาพ ฯลฯ ⁵⁶

จากแนวทางการจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษาที่ สมรภูมิ ขวัญคุ้ม ได้ให้

คำนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สถานศึกษาได้ส่งมาให้สำนักงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ การให้พักอาศัยในบ้านพักของทางราชการ การจัดหาที่พักให้เช่าในราคาถูก การช่วยเหลือในเรื่องค่ารักษาพยาบาล การให้เงินกู้ยืม การจัดเงินสงเคราะห์แบบให้เปล่า การขายสินค้าราคาถูก เป็นต้น

2. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย การจัดให้มีการตรวจสุขภาพและป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย การควบคุมความสะอาดของอาหารและเครื่องดื่ม การจัดห้องน้ำห้องสุขาที่สะอาด

3. สวัสดิการด้านสังคมและสหนาการ การประกาศเกียรติคุณให้ปรากฏ การมอบของที่ระลึก เมื่อต้องเกษียณอายุราชการ การจัดของที่ระลึกเพื่อการเยี่ยมเยียนเมื่อป่วยไข้ การจัดงานรื่นเริงสังสรรค์ในโอกาสอันควร และการจัดทัศนajara เพื่อการศึกษาและพักผ่อน ในบางโอกาส

4. สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย ความสะดวกในการเดินทาง มาปฏิบัติหน้าที่ ความสะดวกในการขอใช้บริการยานพาหนะ การจัดระบบจราจร ภายในที่ดี ที่มีจอดรถอย่างพอเพียง การติดต่อสื่อสารภายในมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อขอใช้บริการต่าง ๆ

5. สวัสดิการด้านการศึกษา การสนับสนุนให้การศึกษาต่อ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับอบรม การจัดกิจกรรมทางวิชาการ รวมทั้งการบริการตำรา และเอกสารวิชาการและจัดแหล่งบริการความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ⁵⁷

การจัดสวัสดิการ ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา

ปัจจุบันอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้รับสวัสดิการที่มีลักษณะเหมือนกันคือ จากทางราชการ สำหรับที่เป็นสมาชิกครูสภา สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครู สมาชิกสวัสดิการออมทรัพย์ สมาชิกกิจกรรมสหกรณ์ ก็ได้รับสวัสดิการจากหน่วยงานนั้น ๆ และในฐานะอาจารย์ของสถานศึกษา ซึ่งแต่ละแห่งจัดสวัสดิการไม่เหมือนกัน และไม่เท่าเทียมกัน ขึ้นอยู่กับสภาพที่ตั้งของสถานศึกษา มีทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ขนาดของสถานศึกษา ขนาดใหญ่ จำนวน

นักเรียนมาก จำนวนอาจารย์มาก ขนาดกลางและขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน ไม่เท่ากันอีกทั้งยังมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

น้อย จำนวนอาจารย์น้อย แต่อาจารย์มีความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกเท่า ๆ กัน ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในส่วนกลาง หรือส่วนภูมิภาค หรือปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งได้รับสวัสดิการของอาจารย์สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง สรุปได้ดังนี้

1. ได้รับงบจากงบประมาณแผ่นดิน
2. ได้รับจากครูสภาในฐานะเป็นสมาชิก
3. ได้รับจากสถานศึกษาที่ตนเองสังกัด

สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ระหว่างรับราชการ

1. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
2. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
3. ค่าอาหารทำการนอกเวลา
4. ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการ
5. ค่าสอนพิเศษ
6. เงินสวัสดิการ เงินกู้ เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ
7. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันตาร
8. เงินยืมขึ้นภาคใต้
9. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ
10. ค่าเช่าบ้านข้าราชการหรือค่าที่อยู่อาศัยของข้าราชการ
11. เบี้ยประชุมกรรมการ
12. เงินสมนาคุณผู้บรยาย ในการอบรมของส่วนราชการ
13. เงินรางวัลกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่สอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก
14. ค่าธุรการนอกเวลา ^{๕๘}
15. ค่าเช่าซื้อบ้านข้าราชการ
16. เงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการ
17. เงินสวัสดิการจากทางราชการ ^{๕๙}

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พลเทพ จันทรสีประเสริฐ เรื่อง
 สวัสดิการของข้าราชการพลเรือนไทย พบว่า รัฐบาล ได้จัดให้มีสวัสดิการด้าน
 ต่าง ๆ เพื่อเป็นการช่วยเหลือความเดือดร้อนของข้าราชการอยู่แล้ว และมีหลาย
 หน่วยงานที่สามารถจะหารายได้พิเศษได้ โดยเฉพาะหน่วยงานที่ติดต่อ โดย
 ตรงกับประชาชน แต่ก็ปรากฏว่า การจัดสวัสดิการเหล่านั้นยังมีปัญหาและอุปสรรค
 อยู่เป็นอันมาก กล่าวคือ วิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการให้สวัสดิการนั้นยัง
 มีความลักลั่นกันอยู่มาก ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่มักจะได้รับสวัสดิการด้วยความภาคภูมิใจ
 แต่ข้าราชการชั้นผู้น้อยและมีเงินเดือนน้อยอยู่แล้ว กลับไม่มีโอกาสได้รับ นอกจากนี้
 นั้นยังพบว่า ปัญหาเรื่องรายได้ ค่าครองชีพ และความเป็นอยู่ของข้าราชการ
 พลเรือน มีผลกระทบต่อกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยังเกี่ยวเนื่องกับปัญหา
 คอรัปชัน และประสิทธิภาพของระบบข้าราชการ ถ้าทางรัฐบาล ได้จัดสวัสดิการ
 ประเภทต่าง ๆ ให้อย่างทั่วถึง และเพียงพอแล้ว อาจแก้ปัญหาความเดือดร้อน
 ต่าง ๆ ได้ ได้เสนอแนวทางในการพิจารณาแก้ปัญหาไว้ คือ

1. เพิ่มอัตราสวัสดิการแต่ละประเภทให้สูงขึ้น และขยายประเภท
 สวัสดิการให้มากขึ้น
2. ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการทางสวัสดิการที่มีอยู่เดิม ขยาย
 งานให้มากขึ้น เช่น กรมประชาสัมพันธ์ และธนาคารอาคารสงเคราะห์
3. รัฐบาลควรวางระบบประกันสังคมขึ้น เช่น ประกันอาชีพ ประกันชีวิต
4. จัดตั้งหน่วยงาน โดยเฉพาะ เพื่อรับผิดชอบการจัดสวัสดิการของ
 ข้าราชการทั่วประเทศให้ได้ผลจริงจัง ๐๐

สำหรับผลงานวิจัยของ สุนัย เสงี่ยมศักดิ์ เรื่องความพึงพอใจของครูที่
 มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10 พบว่า

1. ครูในโรงเรียนแต่ละขนาดมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมของ
 โรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนจนเกิด
 ความเคยชิน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของ โรงเรียนและท้องถิ่น ได้
2. ครูมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ใน โรงเรียนอยู่ในระดับ

น้อย อาจเนื่องมาจากสภาวะค่าครองชีพสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ครูโรงเรียนขนาดกลางมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวม และสวัสดิการด้านต่าง ๆ ค่อนข้างมากกว่าครูโรงเรียนขนาดเล็ก

4. ผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวม และสวัสดิการแต่ละด้านมากกว่าครู ควรให้ผู้บริหารรับฟังและให้ความสนใจต่อความคิดเห็นครูมากขึ้น

5. ครูชายมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวม และสวัสดิการแต่ละด้านมากกว่าครูหญิง ควรให้ผู้บริหารให้ความสนใจและปรับปรุงสวัสดิการให้เป็นที่พึงพอใจครูหญิงมากขึ้น ^{๕1}

สำหรับผลงานวิจัย ของ ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข เรื่องความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต พบว่าด้านความไม่พึงพอใจอันดับ 1-3

วิทยาเขต 1 ได้แก่ กฎเกณฑ์ที่ล้าสมัย รายได้น้อย ระบบราชการมีระเบียบ หยุ่มหุยม

วิทยาเขต 2 ได้แก่ รายได้น้อย ระบบราชการมีระเบียบหยุ่มหุยมทำงานหนักและได้ผลตอบแทนน้อย

วิทยาเขต 3 ได้แก่ รายได้น้อย อยู่ห่างไกลแหล่งวิทยาการ ระบบราชการมีระเบียบหยุ่มหุยม ^{๕2}

สวัสดิการที่ครูสภาจัดให้

สวัสดิการที่ครูสภาจัดให้ เป็นประโยชน์สำหรับข้าราชการครูที่เป็นสมาชิกเท่านั้น มิได้เป็นประโยชน์แก่ข้าราชการทุกคนเหมือนสวัสดิการของทางราชการไม่มีดังต่อไปนี้

1. มุลินธิช่วยเหลือครูอาวุโสในพระบรมราชูปถัมภ์
2. มุลินธิช่วยการศึกษาสมาชิกครูสภา
3. มุลินธิช่วยเหลือสมาชิกครูสภาที่ประสบอัคคีภัย และภัยธรรมชาติ
4. มุลินธิช่วยครูที่ประสบภัยจากการก่อการร้าย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
5. มุลินธิรางวัลครูสภา
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. การฉาบปูนทาสีผนังอาคารที่ช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกครูสภา (ช.พ.ค.)
7. การฉาบปูนทาสีผนังอาคารที่ช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกครูสภา กรณีคุ้ม
สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.)
8. ฉาบปูนสถานครูสภาวัดสระเกศ
9. บริการที่พักสำหรับสมาชิกครูสภา
10. สวัสดิการเคหะสงเคราะห์สมาชิกครูสภา
11. บัณฑิตเพื่อครู
12. โครงการเกษตรกรรมสงเคราะห์สำหรับครอบครัวสมาชิกครูสภา
13. โครงการเคหะชุมชนแก่สมาชิกครูสภา
14. บริการรถยนต์โดยสาร
15. บริการหอประชุมครูสภา
16. สถานที่ประกอบพิธีมงคลสมรส
17. บริการช่วยเหลือสมาชิกครูสภาทางกฎหมาย
18. บริการลดค่ารักษาพยาบาล และค่าธรรมเนียมในโรงพยาบาล
19. สถานพยาบาลของครูสภา
20. การเดินทางเพื่อการศึกษาของครูสภา (ด.ศ.ค.)
21. สวัสดิการรถยนต์ของครูสภา
22. สวัสดิการรถจักรยานยนต์เพื่อครู
23. สวัสดิการทั่วไป เช่น สวัสดิการเครื่องอุปโภค, ร้านค้าในเครือ
เพื่อบริการสมาชิกครูสภา, เครื่องดนตรีเพื่อครู, ของขวัญเพื่อครู และการลดค่า
โดยสารรถไฟ เป็นต้น ^{๑๓}

สวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้ และที่ครูสภาจัดให้แก่อาจารย์
ที่เป็นสมาชิกนั้น เป็นสวัสดิการที่ข้าราชการครูทั่วประเทศมีสิทธิจะได้รับเท่าเทียม
กัน แต่การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเหล่านี้ ต้องอาศัยระบบ เป็นไปตามระเบียบ
รูปแบบที่กำหนดขึ้น ซึ่งลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ
ในหน่วยงานย่อยของสถานศึกษา ไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการตามที่กล่าวมาแล้ว หรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้รับในบางรายการ ตามที่ประกาศ งามชมภู ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของสมาชิกคุรุสภาในจังหวัดอุดรธานี ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภา พบว่า

1. สมาชิกคุรุสภาที่มีความพึงพอใจปานกลาง ต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภาแต่พึงพอใจค่อนข้างมากต่อการจัดสวัสดิการสงเคราะห์
2. สมาชิกคุรุสภาประเภทครูเอกชน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการมากกว่าสมาชิกคุรุสภาประเภทข้าราชการครู
3. สมาชิกคุรุสภาที่มีคุณวุฒิต่ำ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการมากกว่าสมาชิกคุรุสภาที่มีคุณวุฒิส่ง
4. สมาชิกคุรุสภาที่มีรายได้ต่ำ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการมากกว่าสมาชิกคุรุสภาที่มีรายได้สูง⁶⁴

บุคลากรอันประกอบด้วยอาจารย์ ซึ่งเป็นข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ คณงาน ภารโรง ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ คณงาน บุคคลเหล่านี้ต่างก็เป็นบุคลากรในสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในการทำงานรับผิดชอบงาน ทำให้คุณภาพของการอาชีวศึกษา ได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป ดังนั้นสวัสดิการที่สถานศึกษาจัดให้แก่อาจารย์ เจ้าหน้าที่ คณงาน ภารโรง มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้อาจารย์ เจ้าหน้าที่ คณงาน ภารโรง ให้มีกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นผลดีแก่สถานศึกษายิ่งขึ้น

สวัสดิการที่สถานศึกษาจัดให้

เงินสวัสดิการที่สถานศึกษาจัดให้เป็นเงินสด ไม่ใช่เงินงบประมาณแผ่นดิน ไม่ใช่เงินบำรุงการศึกษา เป็นเงินรายได้ที่สถานศึกษาหามาเพื่อประโยชน์ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา คือ

1. สวัสดิการครูอาชีวศึกษา เพื่อการกุศล
2. เพื่อให้สวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการของทางราชการ
3. เพื่อส่งเสริมสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้าง
4. เพื่อบริการหรือจัดกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ส่วนรวม

5. เพื่อให้จ่ายในกิจการอันเป็นส่วนรวมของสถานศึกษา

6. กิจการอื่นที่สถานศึกษาเห็นเหมาะสม^{๑๕}

จากผลงานวิจัยของ สมรภูมิ ชวัณคุ้ม เรื่องความพึงพอใจของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย พบว่า

1. บุคลากรทุกวิทยาเขตมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทั้งรายได้ และการจัดสวัสดิการรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรวิทยาเขตประสานมิตร มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ น้อยกว่าบุคลากรวิทยาเขตพลศึกษา ในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านความสะอาดสวยงาม
3. บุคลากรวิทยาเขตบางแสน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการมากกว่าบุคลากรวิทยาเขตมหาสารคาม ในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและสันติภาพการ
4. บุคลากรวิทยาเขตส่วนกลาง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการน้อยกว่าวิทยาเขตส่วนภูมิภาค^{๑๖}

ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุดา จารุประกร เรื่องการจัดการด้านสวัสดิการของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญในการทำนุบำรุงรักษาบุคลากรให้ทำงานอยู่ในสถาบันให้ได้านที่สุด ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการสอน อันจะทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ได้ด้วยบุคลากรของตนเอง แต่รายได้หลักของสถาบันถูกกำหนดโดยทบวงมหาวิทยาลัย ดังนั้นเมื่อสถาบันเมื่ออัตราผลตอบแทนจากการลงทุนน้อย ความสำคัญด้านสวัสดิการของอาจารย์ประจำจึงถูกมองข้ามไปบางส่วน อย่างไรก็ตาม สถาบันจะให้ความสำคัญของสวัสดิการกับอาจารย์ประจำมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเท่าที่ความสามารถของผู้บริหารสถาบัน และฐานะทางการเงินของสถาบันจะอำนวยให้ได้^{๑๗}

จากการศึกษาวรรณกรรมและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาบุคคล ว่าด้วยการจัดบริการเงินสวัสดิการดังกล่าว จะเห็นได้ว่า สวัสดิการเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารและหน่วยงานต้องจัดบริการให้แก่บุคลากรในหน่วยงานของตน

เป็นการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานและบำรุงขวัญ อาจเป็นการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ ไม่ว่าจะเป็นกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกเหนือจากรายได้ประจำเพื่อบรรเทาภาระความเดือดร้อน เพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกสบายในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่จัดบริการเงินสวัสดิการนั้น มีความสามารถจัดบริการได้กว้างขวาง ครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานแล้วมากน้อยเพียงใด มีความเพียงพอของเงินสวัสดิการแล้วเพียงใด ทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วเพียงใด ฯลฯ ผู้วิจัยเห็นว่า ควรจะได้มีการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการของผู้บริหารและอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกอง วิทยาลัย อาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำเอาผลการวิจัยครั้งนี้ไปปรับปรุงการจัดบริการเงินสวัสดิการ เพื่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น



เชิงอรรถ

¹ เสนาะ ดิยาวัว, การบริหาร (กรุงเทพฯ : บางกอกการพิมพ์, 2521), หน้า 7.

² วีรนาถ มานะกิจ และพรณี ประเสริฐวงศ์, การจัดองค์การและการบริหาร (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522), หน้า 16.

³ บรรจง อภิตติกุล, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศาสนา, 2531), หน้า 269.

⁴ เมธี ปิณฑานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 1.

⁵ กวีวัฒน์ บุณยรัตพันธุ์, "การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6," (โครงการวิทยานิพนธ์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534), หน้า 11.

⁶ ปรีญา กระจ่างทิม, "การจัดสวัสดิการข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดชายแดนภาคใต้," (ภาคินพนธ์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, 2537), หน้า 12.

⁷ กวีวัฒน์ บุณยรัตพันธุ์, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 7.

⁸ ภิญโญ สาร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517), หน้า 5.

⁹ วิรัช สงวนวงศ์วาน, การบริหารครบวงจร (กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์แมส นับลิชซิง จำกัด, 2531), หน้า 196.

¹⁰ งานวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี, "รายงานวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี," เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า (รายงานการวิจัย วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี, 2535), หน้า 6-7.

- ¹¹ วิรัช สงวนวงศ์วาน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 202 - 203.
- ¹² งานวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 8.
- ¹³ วิรัช สงวนวงศ์วาน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 203 - 204.
- ¹⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 204 - 207.
- ¹⁵ กมล รักสวน, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ, " (วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 8.
- ¹⁶ งานวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 56.
- ¹⁷ บัญชา ชลาภิรมย์, "ความพึงพอใจของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ," (วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า 16.
- ¹⁸ ยงยุทธ สุคนธาภิภาค, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531), หน้า 74 -77.
- ¹⁹ มาณี ไชยธีรานวัณศิริ และคณะ, "ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล," รายงานวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2523), หน้าบทคัดย่อ.
- ²⁰ ชวน เตียวกุล, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), บทคัดย่อ.
- ²¹ วิรัช สงวนวงศ์วาน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 208.
- ²² เสถียร เตชะบรรณะปัญญา, "การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้านครหลวงและการประปานครหลวง," (วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), หน้าบทคัดย่อ.
- ²³ อัจฉรา สังข์สุวรรณ, "การบริหารงานบุคคล การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ," (วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), หน้าบทคัดย่อ.

²⁴ ปราณี อารยะศาสตร์ "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานินธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), หน้า 123 - 130.

²⁵ ศัททยา มีประเทศ, "แรงจูงใจในการใช้บริการสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแม่เมาะ จังหวัดลำปาง," (วิทยานินธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534), หน้า 8-9.

²⁶ สุดา จารุประกร, "การจัดการด้านสวัสดิการของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน," (วิทยานินธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 71.

²⁷ สุมลมาลย์ นิ่มเนติพันธ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2527) หน้า 142.

²⁸ พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์, 2530), หน้า 152.

²⁹ มาทพ สวามิชัย, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : บริษัทศูนย์หนังสือ ดร. ศรีสง่า จำกัด, 2527), หน้า 166.

³⁰ ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2525), หน้า 294.

³¹ เมธี บิลินธานานนท์, สิ่งที่อ้างมาแล้ว, หน้า 149.

³² งานการเงินและบัญชี วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี, คู่มือกฎหมายและการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ (เพชรบุรี : งานเอกสารการพิมพ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี, 2535), หน้า 1.

³³ ศัททยา มีประเทศ, สิ่งที่อ้างมาแล้ว, หน้า 7 - 8 .

³⁴ ภิญญู สาธร, (หลักการบริหารการศึกษา), หน้า 281.

³⁵ สมเกียรติ สุวรรณกฎ, การบริหารกิจการนักศึกษา (ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์วิทยาลัยครูจันทระเกษม, 2524), หน้า 61.

³⁶ Harold Koontz and Cyrinl O'Donnell, Principle of management (New York : Mc Graw Hill Book Co., 1973), pp 191-192.

³⁷ ดวงแข เมธาศิริ และศรีพนม บุณนาค, "การบริหารสวัสดิการ," นครปฐม : สถาบันผู้บริหารการศึกษา, 2530. (อัดสำเนา) หน้า 2.

³⁸ บรรจง อภิตติกุล, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 245.

³⁹ ปรีญดา กระจ่างทิม, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว หน้า 10.

⁴⁰ อุกัย หิรัญโต หลักการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพ : สำนักพิมพ์โอเตียนส์โตร์, 2523), หน้า 200 - 202.

⁴¹ พันส์ หันนาคินท์, การบริหารบุคคลในโรงเรียน (กรุงเทพ : โรงพิมพ์พิมพ์เนต, 2526), หน้า 158 - 159.

⁴² ดวงแข เมธาศิริ และศรีพนม บุณนาค, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว หน้า 2.

⁴³ สุดา จารุประกร, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้าบทคัดย่อ.

⁴⁴ เมธี บิลันธนานนท์, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 9

⁴⁵ สัมพันธ์ ทองสมัคร, "โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแนวทางพัฒนาหลักสูตรวิทยาลัยชุมชน กระทรวงศึกษาธิการ," บรรยายที่โรงแรมลองบีช ชะอำ เพชรบุรี, 10 สิงหาคม 2537.

⁴⁶ ภิญโญ สาธร, (การบริหารงานบุคคล), หน้า 387.

⁴⁷ บรรจง อภิตติกุล, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 270.

⁴⁸ ดวงแข เมธาศิริ, และศรีพนม บุณนาค, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว หน้า 3.

⁴⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 3 - 4.

⁵⁰ ปรีญดา กระจ่างทิม, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 13.

⁵¹ ศัททยา มีประเทศ, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 9.

⁵² สุดา จารุประกร, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 74 - 77.

⁵³ ธงชัย สันติวงษ์, สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว, หน้า 290 - 291.

- ⁵⁴ ภิญโญ สาธร, (การบริหารงานบุคคล), หน้า 388 - 389.
- ⁵⁵ สุมลมาลย์ นิ่มเนติพันธ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 143.
- ⁵⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 144.
- ⁵⁷ สมรภูมิ ชวัฏคุ้ม, "ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัย," (ปริญญาานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2530), หน้า 6 - 7.
- ⁵⁸ พยอม วงศ์สารศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 166 - 186.
- ⁵⁹ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คู่มือปฏิบัติราชการการบริหารสวัสดิการ (เชียงใหม่ : สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2522), หน้า 10 - 11.
- ⁶⁰ พลเทพ จันทรสีประเสริฐ, "สวัสดิการของข้าราชการพลเรือนไทย," (รายงานการวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2525), หน้า 23 - 28.
- ⁶¹ สุนัย เสงี่ยมศักดิ์, "ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10," (ปริญญาานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2528), หน้า 59 - 60.
- ⁶² ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข, "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต," (วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 74 - 77.
- ⁶³ สำนักงานเลขาธิการ ศรฺสภา กระทรวงศึกษาธิการ, "งานสวัสดิการของศรฺสภา," กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการศรฺสภา กระทรวงศึกษาธิการ, (อัดสำเนา)
- ⁶⁴ ประกาศ งามชมภู, "ความพึงพอใจของสมาชิกศรฺสภาในจังหวัดอุดรธานีที่มีต่อการจัดสวัสดิการของศรฺสภา," (ปริญญาานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2530), หน้าบทคัดย่อ.

^{๑๕} กรมอาชีวศึกษา, "ระเบียบการจัดสวัสดิการกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2532," กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2532. (อัดสำเนา) หน้า 1.

^{๑๖} สุตา จารุประกร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 195.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดการการเงินสวัสดิการตลอดจนความต้องการบริการเงินสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารและครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา และเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริการเงินสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารและครูอาจารย์ จำแนกตามตำแหน่ง อายุราชการ และระดับเงินเดือน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ศึกษา ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ทำการสอนอยู่ในวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง ปีการศึกษา 2537 จำนวน 12 วิทยาลัย แบ่งเป็น ผู้บริหาร 60 คน อาจารย์ 923 คน รวมทั้งสิ้น 983 คน¹ โดยแบ่งตามสถานศึกษาที่ตั้งวิทยาลัยส่วนกลาง และวิทยาลัยส่วนภูมิภาค เขตการศึกษา 1 และเขตการศึกษา 5

1.1 วิทยาลัยส่วนกลาง คือ วิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ จำนวน 8 วิทยาลัย มีผู้บริหาร 40 คน อาจารย์ 659 คน

1.2 วิทยาลัยส่วนภูมิภาค คือ วิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา 1 จำนวน 1 วิทยาลัย และ เขตการศึกษา 5 จำนวน 3 วิทยาลัย มีผู้บริหาร 20 คน อาจารย์ 264 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Taro Yamane (อ้างอิงมาจากล้วน สายยศ)² ที่ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 474 เป็นผู้บริหาร 60 คน อาจารย์ 414 คน

2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยสุ่มอย่างง่ายจากแต่ละวิทยาลัยตามสัดส่วนอาจารย์ 414 คน ผู้บริหารใช้ทั้งหมดจำนวน 60 คน รวม 474 คน ตามรายละเอียดตารางที่ 1

ตารางที่ 1

แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษา
จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารและอาจารย์

ที่	รายชื่อวิทยาลัย	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	อาจารย์	รวม	ผู้บริหาร	อาจารย์	รวม
1	วิทยาลัยพัฒนศึกษา เขตถนน	5	102	107	5	46	51
2	วิทยาลัยพัฒนศึกษาธนบุรี	5	126	131	5	56	61
3	วิทยาลัยพัฒนศึกษาบางนา	5	109	114	5	49	54
4	วิทยาลัยอาชีวศึกษาดุสิต	5	89	94	5	40	45
5	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	5	85	90	5	38	43
6	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ	5	57	62	5	26	31
7	วิทยาลัยพัฒนศึกษาอินทราชัย	5	38	43	5	17	22
8	วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ	5	53	58	5	24	29
9	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม	5	74	79	5	33	38
10	วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี	5	56	61	5	25	30
11	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี	5	73	78	5	33	38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	รายชื่อวิทยาลัย	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	อาจารย์	รวม	ผู้บริหาร	อาจารย์	รวม
12	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี	5	61	66	5	27	32
	รวม	60	923	983	60	414	474

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษา รวบรวม แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการจากตำรา เอกสาร วารสาร สิ่งตีพิมพ์ บทความ งานวิจัย ตลอดจนระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. ประมวลความรู้จากระเบียบการจัดสวัสดิการกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2532 ระเบียบว่าด้วยการรับ จ่าย การเก็บรักษาเงินกองทุนสวัสดิการกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2532 และ งานวิจัยเกี่ยวกับสวัสดิการมาสร้างเครื่องมือ

3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเอง แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขครั้งแรก จากนั้นนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความครอบคลุมเนื้อหา จำนวน 8 ท่าน คือ

1. นางสาว สุทธารมณ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. นางอำไพ เพชรพงษ์
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
3. นายสุเทพ ภิรมย์ราช
ผู้อำนวยการกองเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา
4. นางวราพรพรรณ น้อยสุวรรณ
ศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา
5. นางประภัสสร รวยแท้
ผู้ตรวจราชการ กรมอาชีวศึกษา
6. นายณพคุณ ศิริวรรณ
อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ภาควิชาครุศาสตร์เกษตร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
7. นางอัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย
อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
8. นายประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์
รองคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์อาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach^๑ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น คือ 0.98 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้ได้

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่นำมาใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ถามเกี่ยวกับตำแหน่ง อายุราชการ ระดับเงินเดือน เพศ และ สถานะทางครอบครัว

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ให้ผู้ตอบระบุว่าการจัดการการเงินสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้ผู้ตอบมีความรู้สึกพึงพอใจเพียงใด โดยกำหนดว่าน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง ความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง ความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อคำถาม เกี่ยวกับการจัดการการเงินสวัสดิการ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านเงินกู้ยืม
 - 1.1 ความพึงพอใจต่อการจัดกองทุนเงินสวัสดิการ 6 ข้อ
 - 1.2 ความพึงพอใจต่อการเป็นสมาชิก 6 ข้อ
 - 1.3 ความพึงพอใจต่อการได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการ 7 ข้อ
 - 1.4 ความพึงพอใจต่อการให้บริการเงินกู้ยืม 7 ข้อ
2. ด้านเงินช่วยเหลือ

ความพึงพอใจต่อการให้บริการเงินช่วยเหลือ 10 ข้อ
3. ด้านเงินสนับสนุน

ความพึงพอใจต่อการให้บริการเงินสนับสนุน 21 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบเสนอแนะว่า

วิทยาลัยควรจัดการการเงินสวัสดิการอื่นได้อีก นอกจากนี้ข้อคำถามและมีความต้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาต ส่งกรมอาชีวศึกษา
2. กรมอาชีวศึกษา มีหนังสืออนุญาตให้เก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครู-อาจารย์ ของวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 12 แห่ง ในวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2537
3. ขอหนังสือจากกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง จำนวน 12 แห่ง
4. นำหนังสืออนุญาตจากกรมอาชีวศึกษา กองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและจดหมายส่วนตัวพร้อมแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลางด้วยตนเอง และส่งทางไปรษณีย์
5. จำนวนแบบสอบถามที่นำส่งและส่งไป ได้รับคืนจำนวน 382 ฉบับ เท่ากับขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน .04 ด้วยความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ ตามรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2

แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน จำแนกตามวิทยาลัย

ที่	รายชื่อวิทยาลัย	แบบสอบถาม ที่ส่งไป	แบบสอบถาม ที่ได้รับคืน	แบบสอบถาม ที่สมบูรณ์	ร้อยละ
1	วิทยาลัยนวมินทราชินยาภิเษก	51	38	35	92.10
2	วิทยาลัยนวมินทราชินยาภิเษกธนบุรี	61	59	54	91.52
3	วิทยาลัยนวมินทราชินยาภิเษกบางนา	54	30	28	93.33
4	วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี	45	26	23	88.46

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ที่	รายชื่อวิทยาลัย	แบบสอบถาม ที่ส่งไป	แบบสอบถาม ที่ได้รับคืน	แบบสอบถาม ที่สมบูรณ์	ร้อยละ
5	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	43	27	27	100
6	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ	31	30	30	100
7	วิทยาลัยนิตยการอินทราชัย	22	22	22	100
8	วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ	29	29	29	100
9	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม	38	30	30	100
10	วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี	30	30	30	100
11	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี	38	31	31	100
12	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี	32	30	30	100
	รวม	474	382	369	96.59

ตารางที่ 3

แสดงจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ได้รับคืน	สมบูรณ์	ร้อยละ
ผู้บริหาร	60	53	88.33
อาจารย์	322	316	98.13
รวม	382	369	96.59

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ที่ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ความพึงพอใจของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ทดสอบสมมติฐานจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test และ F-test ⁴
4. ตรวจสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe'
5. นำค่าเฉลี่ยรายข้อและค่าเฉลี่ยรวมที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง ความพึงพอใจในเงินสวัสดิการ อยู่ในระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง ความพึงพอใจในเงินสวัสดิการ อยู่ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง ความพึงพอใจในเงินสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง ความพึงพอใจในเงินสวัสดิการ อยู่ในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง ความพึงพอใจในเงินสวัสดิการ อยู่ในระดับต่ำมาก ⁵

เชิงอรรถ

¹ ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา, แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2537 (ราชบุรี : ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคกลาง 2537), หน้า 12 - 13.

² ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, หลักการวิจัยทางการศึกษา (กรุงเทพ : บริษัทศึกษาพร จำกัด, 2531), หน้า 260.

³ บุญเรียง ชจรศิลป์, วิธีวิจัยทางการศึกษา (กรุงเทพ : นิสิตส์ เซนเตอร์การพิมพ์, 2533), หน้า 166.

⁴ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (กรุงเทพ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2531), หน้า 139.

⁵ ประคอง กรรณสูต, สถิติเพื่อการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ (กรุงเทพ : บรรณกิจ, 2525), หน้า 70.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคกลาง และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย จำแนกตามตำแหน่ง อายุ ราชการ และระดับเงินเดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล จัดเสนอเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง อายุ ราชการ และระดับเงินเดือน

ตอนที่ 2 ก. ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย ด้าน

- การจัดกองทุนเงินสวัสดิการ
- การเป็นสมาชิก
- การได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการ
- การให้บริการเงินกู้ยืม
- การให้บริการเงินช่วยเหลือ
- การให้บริการเงินสนับสนุน

ข. ความต้องการในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย ด้าน

- การให้บริการเงินกู้ยืม
- การให้บริการเงินช่วยเหลือ
- การให้บริการเงินสนับสนุน
- การให้บริการเงินอื่น ๆ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการ
ในวิทยาลัย จำแนกตามตำแหน่ง อายุราชการ และ
ระดับเงินเดือน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามตำแหน่ง อายุราชการ และระดับเงินเดือน ปรากฏดัง
ตารางที่ 4 - ตารางที่ 6

ตารางที่ 4

แสดงจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	
	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	53	14.4
อาจารย์	316	85.6
รวม	369	100.00

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ปรากฏว่า
กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ 316 คน คิดร้อยละ 85.6 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็น
ผู้บริหาร 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4

ตารางที่ 5

แสดงจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	N = 369	
	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	33	8.9
5 - 15 ปี	208	56.4
มากกว่า 15 ปี	128	34.7
รวม	369	100.00

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ ปรากฏว่า อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ 5 - 15 ปี กล่าวคือ มีจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 รองลงมา มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9

ตารางที่ 6

แสดงจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	N = 369	
	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 3 - 4	72	19.5
ระดับ 5 - 6	258	69.9
ระดับ 7 ขึ้นไป	39	10.6
รวม	369	100.00

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับเงินเดือน ปรากฏว่า อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระดับเงินเดือน 5-6 กล่าวคือ มีจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมาที่มีระดับเงินเดือน 3 - 4 จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 7 ขึ้นไป มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย

ในการพิจารณาความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย ผลของความพึงพอใจ ปรากฏดังตารางที่ 7 - ตารางที่ 12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7

แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อ

การจัดกองทุนเงินสวัสดิการ

การจัดกองทุนเงินสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการจัดตั้งกองทุนเงินสวัสดิการ	2.93	1.15	ปานกลาง
2. มีบริการให้เงินกู้ยืม	2.89	1.16	ปานกลาง
3. มีบริการให้เงินช่วยเหลือ	2.81	1.21	ปานกลาง
4. มีบริการให้เงินสนับสนุน	2.72	1.20	ปานกลาง
5. มีบริการอำนวยความสะดวกอื่น ๆ	2.71	1.14	ปานกลาง
6. มีบริการเงินสวัสดิการอย่างเป็นธรรมและ ทั่วถึง	2.74	1.14	ปานกลาง
รวม	2.80	.97	ปานกลาง

ตารางที่ 7 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกองทุนเงินสวัสดิการเมื่อนิยามเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจปานกลางต่อการจัดกองทุนเงินสวัสดิการ

ตารางที่ 8

แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อการเป็นสมาชิก

การเป็นสมาชิก	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. พึงพอใจกับระเบียบปฏิบัติ	2.79	1.02	ปานกลาง
2. พึงพอใจสภาพการเป็นสมาชิก	2.83	1.05	ปานกลาง
3. พึงพอใจสภาพจ่ายค่าธรรมเนียม	2.71	1.09	ปานกลาง
4. พึงพอใจสภาพจ่ายค่าหุ้น	2.73	1.11	ปานกลาง
5. พึงพอใจสภาพการหักเงินเดือนค่าหุ้น	2.73	1.09	ปานกลาง
6. พึงพอใจกับคณะกรรมการกองทุนเงินสวัสดิการ	2.68	1.09	ปานกลาง
รวม	2.74	.88	ปานกลาง

ตารางที่ 8 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการเป็นสมาชิก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจปานกลางต่อการเป็นสมาชิก

ตารางที่ 9

แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อ
การได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการ

การได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. จากค่าธรรมเนียม	2.68	1.07	ปานกลาง
2. จากค่าทัน	2.68	1.11	ปานกลาง
3. จากสมาคมศิษย์เก่า	2.56	1.08	ปานกลาง
4. จากสมาคมผู้ประกอบการและครู	2.59	1.11	ปานกลาง
5. จากการจัดงานการค้า	2.64	1.10	ปานกลาง
6. จากการร่วมบริจาค	2.60	1.10	ปานกลาง
7. จากเงินอุดหนุนที่เก็บดอกผล	2.63	1.18	ปานกลาง
รวม	2.62	.86	ปานกลาง

ตารางที่ 9 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการได้มาของ
กองทุนเงินสวัสดิการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มี
ความพึงพอใจปานกลางต่อการได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการ

ตารางที่ 10
 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อ
 การให้บริการเงินกู้ยืม

การให้บริการเงินกู้ยืม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การให้ความสะดวกรวดเร็ว	2.73	1.18	ปานกลาง
2. การให้กู้ยืมอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง	2.75	1.15	ปานกลาง
3. การจัดให้กู้ยืมอย่างเพียงพอ	2.78	1.14	ปานกลาง
4. การจัดขั้นตอนอำนวยความสะดวก	2.75	1.07	ปานกลาง
5. การจัดบริการให้กู้ยืมอย่างต่อเนื่อง	2.73	1.09	ปานกลาง
6. การให้กู้ยืมด้วยอัตราดอกเบี้ยต่ำ	2.83	1.15	ปานกลาง
7. การจัดประเภทเงินกู้ยืมได้หลายประเภท	2.72	1.14	ปานกลาง
รวม	2.76	.93	ปานกลาง

ตารางที่ 10 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการเงินกู้ยืม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจปานกลางต่อการให้บริการเงินกู้ยืม

ตารางที่ 11
แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อ
การให้บริการเงินช่วยเหลือ

การให้บริการเงินช่วยเหลือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ค่ารับรองแก่ผู้ทำคุณประโยชน์และแขกต่างประเทศ	2.75	1.07	ปานกลาง
2. ค่าใช้จ่ายในการประชุม หรือปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานของวิทยาลัย	2.73	1.05	ปานกลาง
3. ค่าของที่ระลึกมอบให้ข้าราชการและลูกจ้างเกษียณอายุ	2.74	1.11	ปานกลาง
4. ค่าใช้จ่ายเป็นเจ้าภาพงานศพ และพวงหรีดสำหรับข้าราชการและลูกจ้างที่เสียชีวิต	2.82	1.00	ปานกลาง
5. ค่าใช้จ่ายเป็นเจ้าภาพงานศพ และพวงหรีดสำหรับคู่สมรส บุตรีธิดา บิดา มารดาที่เสียชีวิตของข้าราชการและลูกจ้าง	2.83	1.11	ปานกลาง
6. ค่าใช้จ่ายเป็นการบรรเทาความเดือดร้อน เมื่อข้าราชการและลูกจ้างประสบอัคคีภัย อุทกภัย และภัยอื่น ๆ	2.78	1.14	ปานกลาง
7. ค่าสิ่งของเพื่อเยี่ยมเยียนเมื่อข้าราชการและลูกจ้างต้องเข้ารักษาตัวในโรงพยาบาล	2.70	1.16	ปานกลาง
8. ค่ารักษาพยาบาลและทำขวัญลูกจ้างชั่วคราว	2.71	1.14	ปานกลาง
9. ค่าใช้จ่ายในส่วนที่เบิกจากทางราชการไม่ได้	2.74	1.05	ปานกลาง
10. ค่าใช้จ่ายในส่วนที่เบิกจากทางราชการได้บางส่วน	2.73	1.08	ปานกลาง
รวม	2.75	.79	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการเงินช่วยเหลือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจปานกลางต่อการให้บริการเงินช่วยเหลือ

ตารางที่ 12

แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อ
การให้บริการเงินสนับสนุน

การให้บริการเงินสนับสนุน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การจ่ายเงินเพิ่มและค่าเลี้ยงรับรองวิทยากรพิเศษ	2.80	1.00	ปานกลาง
2. การเยี่ยมเยียนบุคลากรในวาระมงคล	2.74	1.02	ปานกลาง
3. การจัดของที่ระลึกและค่าเลี้ยงรับรองผู้มาเยี่ยมชม	2.73	.98	ปานกลาง
4. การไปทัศนศึกษา	2.69	.98	ปานกลาง
5. การแสดงมุทิตาจิตต่อผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการที่ปรึกษาและผู้มีอุปการะคุณของวิทยาลัย	2.77	1.02	ปานกลาง
6. การจัดงานรื่นเริงสังสรรค์ในโอกาสอันควร	2.82	1.08	ปานกลาง
7. การเลี้ยงต้อนรับและเลี้ยงส่งบุคลากร	2.72	1.09	ปานกลาง
8. การจ่ายเงินล่วงเวลาทำงานนอกสถานที่ และทำงานนอกเหนือ งานประจำของอาจารย์ คณากรรณ นักศึกษา	2.72	1.05	ปานกลาง
9. การจ่ายเงินเพิ่มสำหรับการไปฝึกอบรม ประชุมสัมมนาวิชาการที่หน่วยงานภายนอกวิทยาลัยจัดขึ้น	2.69	1.08	ปานกลาง
10. การจ่ายค่าพาหนะในการไปแข่งขันทักษะวิชาชีพ	2.66	1.03	ปานกลาง
11. การเลี้ยงรับรองคณะกรรมการการแข่งขันทักษะวิชาชีพ	2.71	.98	ปานกลาง
12. การร่วมเป็นเจ้าของการแข่งขันทักษะวิชาชีพ	2.68	1.01	ปานกลาง
13. การจ่ายค่าอาหาร เครื่องดื่มแก่อาจารย์ คณากรรณ	2.58	.96	ปานกลาง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

การให้บริการเงินสนับสนุน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
14. การจ่ายเงินค่าตกแต่ง ปรับปรุง รักษาความสะอาด อาคารสถานที่ของวิทยาลัย	2.66	1.00	ปานกลาง
15. การร่วมเป็นเจ้าของงานทำบุญของทางราชการ	2.68	1.00	ปานกลาง
16. การร่วมกิจกรรมของกรมอาชีวศึกษา	2.72	1.04	ปานกลาง
17. การจ่ายค่าประกันอุบัติเหตุลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว	2.66	1.00	ปานกลาง
18. การอบรมความรู้เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบของ อาจารย์ คนงาน นักศึกษา	2.69	.95	ปานกลาง
19. การจัดกิจกรรมสร้างเสริมความสามัคคีของอาจารย์ คนงาน นักศึกษา	2.73	.97	ปานกลาง
20. การร่วมเป็นเจ้าของงานกิจกรรมของกลุ่มสถานศึกษา และกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา	2.76	.98	ปานกลาง
21. การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา	2.78	.96	ปานกลาง
รวม	2.72	.69	ปานกลาง

ตารางที่ 12 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการเงินสนับสนุน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจปานกลางต่อการให้บริการเงินสนับสนุน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย
 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย
 จำแนกการวิเคราะห์ตามตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่ง อายุราชการ และระดับ
 เงินเดือน ดังรายละเอียดการวิเคราะห์แต่ละด้าน ปรากฏดังตารางที่ 13 - 21

ตารางที่ 13

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการ
 ในวิทยาลัยที่มีต่อการจัดกองทุนเงินสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่ง

การจัดกองทุนเงินสวัสดิการ	ตำแหน่ง				t
	ผู้บริหาร		อาจารย์		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีการจัดตั้งกองทุนเงินสวัสดิการ	3.13	1.06	2.89	1.16	1.40
2. มีบริการให้เงินกู้ยืม	3.28	1.09	2.81	1.16	2.70
3. มีบริการให้เงินช่วยเหลือ	3.09	.98	2.76	1.23	2.16*
4. มีบริการให้เงินสนับสนุน	3.00	1.05	2.66	1.21	1.88
5. มีบริการอำนวยความสะดวกอื่น ๆ	3.05	.88	2.64	1.17	2.95*
6. มีบริการเงินสวัสดิการอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง	3.01	1.10	2.69	1.13	1.92
รวม	3.08	.81	2.74	.98	2.37

* $P < .05$

จัดกองทุนเงินสวัสดิการ ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านนี้ มุ่งทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ระบุว่า "ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจในการ จัดบริการเงินสวัสดิการของวิทยาลัยแตกต่างกัน" ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกองทุนสวัสดิการ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน การวิจัย โดยความพึงพอใจ บริการให้เงินช่วยเหลือ บริการอำนวยความสะดวก อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการจัดตั้งกองทุนเงินสวัสดิการ บริการให้เงินกู้ยืม บริการให้เงินสนับสนุน และบริการเงินสวัสดิการอย่างเป็นธรรมและทั่วถึงแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการ ในวิทยาลัย
ที่มีต่อการเป็นสมาชิก จำแนกตามตำแหน่ง

การเป็นสมาชิก	ตำแหน่ง				t
	ผู้บริหาร		อาจารย์		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. พึงพอใจกับระเบียบปฏิบัติ	2.96	.85	2.76	1.04	1.29
2. พึงพอใจสภาพการเป็นสมาชิก	3.18	.90	2.76	1.05	2.73
3. พึงพอใจสภาพจ่ายค่าธรรมเนียม	2.92	.97	2.67	1.10	1.57
4. พึงพอใจสภาพจ่ายค่าหุ้น	2.88	1.08	2.70	1.11	1.12
5. พึงพอใจสภาพการหักเงินเดือนค่าหุ้น	2.77	.97	2.72	1.10	.30

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การเป็นสมาชิก	ตำแหน่ง				t
	ผู้บริหาร		อาจารย์		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6. ฟังพอใจกับคณะกรรมการกองทุนเงินสวัสดิการ	2.58	.98	2.67	1.10	-.57
รวม	2.88	.77	2.71	.89	1.29

* $P < .05$

ตารางที่ 14 ความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัยที่มีต่อการเป็นสมาชิกระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านนี้ มุ่งทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ระบุว่า "ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการของวิทยาลัยแตกต่างกัน" ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการเป็นสมาชิกโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยความพึงพอใจทุกด้าน ความพึงพอใจกับระเบียบปฏิบัติ สภาพการเป็นสมาชิก สภาพจ่ายค่าธรรมเนียม สภาพจ่ายค่าหุ้น สภาพการหักเงินเดือนค่าหุ้น และกับคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดการบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย
ที่มีต่อการได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่ง

การได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการ	ตำแหน่ง				t
	ผู้บริหาร		อาจารย์		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. จากค่าธรรมเนียม	2.67	1.08	2.67	1.07	.01
2. จากค่าหุ้น	2.86	1.09	2.65	1.10	1.31
3. จากสมาคมศิษย์เก่า	2.79	1.03	2.52	1.08	1.67
4. จากสมาคมผู้ปกครองและครู	2.66	1.22	2.57	1.08	.53
5. จากการจัดงานการค้า	2.90	1.06	2.59	1.10	1.91
6. จากการร่วมบริจาค	2.75	1.05	2.56	1.11	1.13
7. จากเงินอุดหนุนที่เก็บดอกผล	2.86	1.14	2.58	1.16	1.62
รวม	2.78	.87	2.59	.85	1.52

*P < .05

ตารางที่ 15 ความพึงพอใจในการจัดการบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัยที่มีต่อการได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการ ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านนี้ มุ่งทดสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ระบุว่า "ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจในการจัดการบริการเงินสวัสดิการของวิทยาลัยแตกต่างกัน" ผลการวิเคราะห์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานที่อาคารศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ข้อมูล พบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการได้มาของกองทุนไม่ต่างกันเท่าไร ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เงินสวัสดิการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย โดยความพึงพอใจจากค่าธรรมเนียม จากค่าหุ้น จากสมาคมศิษย์เก่า จากสมาคมผู้ปกครองและครู จากการจัดการการค้า จากการร่วมบริจาค และจากเงินอุดหนุนที่เก็บตอกผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย
ที่มีต่อการให้บริการเงินกู้ยืม จำแนกตามตำแหน่ง

การให้บริการเงินกู้ยืม	ตำแหน่ง				t
	ผู้บริหาร		อาจารย์		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การให้ความสะดวกรวดเร็ว	3.09	1.21	2.66	1.16	2.47
2. การให้กู้ยืมอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง	3.22	.99	2.67	1.15	3.29
3. การจัดให้กู้ยืมอย่างเพียงพอ	3.15	1.08	2.71	1.13	2.61
4. การจัดขั้นตอนอำนวยความสะดวก	3.05	1.04	2.70	1.06	2.25
5. การจัดบริการให้กู้ยืมอย่างต่อเนื่อง	3.13	1.02	2.66	1.09	2.91
6. การให้กู้ยืมด้วยอัตราดอกเบี้ยต่ำ	3.28	1.16	2.75	1.13	3.15
7. การจัดประเภทเงินกู้ยืมได้หลายประเภท	3.07	1.15	2.66	1.12	2.45
รวม	3.14	.93	2.69	.91	3.33

* $P < .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16 ความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัยที่มีต่อการให้บริการเงินกู้ยืม ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านนี้ มุ่งทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ระบุว่า "ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการของวิทยาลัยแตกต่างกัน" ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการเงินกู้ยืมโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยความพึงพอใจการให้ความสะดวกรวดเร็ว การให้กู้ยืมอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง การให้กู้ยืมเงินอย่างเพียงพอ การจัดขั้นตอนอำนวยความสะดวก การจัดบริการให้กู้ยืมอย่างต่อเนื่อง การให้กู้ยืมด้วยอัตราดอกเบี้ยต่ำ การจัดประเภทเงินกู้ยืมได้หลายประเภท แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัยที่มีต่อการให้บริการเงินช่วยเหลือ จำแนกตามตำแหน่ง

การให้บริการเงินช่วยเหลือ	ตำแหน่ง				t
	ผู้บริหาร		อาจารย์		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ค่ารับรองแก่ผู้ทำคุณประโยชน์และ แขกต่างประเทศ	3.01	.93	2.69	1.09	2.01
2. ค่าใช้จ่ายในการประชุม หรือปรึกษาหารือ เกี่ยวกับงานของวิทยาลัย	3.05	.86	2.67	1.06	2.45
3. ค่าของที่ระลึกมอบให้ข้าราชการและลูกจ้าง เกษียณอายุ	2.98	1.15	2.69	1.10	1.73

ตารางที่ 17 (ต่อ)

การให้บริการเงินช่วยเหลือ	ตำแหน่ง				t
	ผู้บริหาร		อาจารย์		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. ค่าใช้จ่ายเป็นเจ้าภาพงานศพ และพวงหรีด สำหรับข้าราชการและลูกจ้างที่เสียชีวิต	3.09	1.11	2.77	1.04	2.02
5. ค่าใช้จ่ายเป็นเจ้าภาพงานศพ และพวงหรีด สำหรับคู่สมรส บุตรธิดา บิดา มารดาที่ เสียชีวิตของข้าราชการและลูกจ้าง	3.24	1.10	2.76	1.10	2.95
6. ค่าใช้จ่ายเป็นการบรรเทาความเดือดร้อน เมื่อข้าราชการและลูกจ้างประสบอัคคีภัย อุทกภัย และภัยอื่น ๆ	3.13	1.30	2.71	1.10	2.48
7. ค่าสิ่งของเพื่อเยี่ยมเยียนเมื่อข้าราชการและ ลูกจ้างต้องเข้ารับรักษาตัวในโรงพยาบาล	3.07	1.24	2.65	1.14	2.01
8. ค่ารักษาพยาบาลและทำขวัญลูกจ้างชั่วคราว	2.71	1.01	2.65	1.14	2.52
9. ค่าใช้จ่ายในส่วนที่เบิกจากทางราชการไม่ได้	3.03	1.07	2.68	1.04	2.23
10. ค่าใช้จ่ายในส่วนที่เบิกจากทางราชการได้ บางส่วน	3.01	1.10	2.67	1.06	2.15
รวม	3.06	.76	2.70	.78	3.14

* $p < .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17 ความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัยที่มีต่อการให้บริการเงินช่วยเหลือระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านนี้ มุ่งทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ระบุว่า "ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการของวิทยาลัยแตกต่างกัน" ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการเงินช่วยเหลือโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยความพึงพอใจในคำรับรองแก่ผู้ทำคุณประโยชน์และแขกต่างประเทศ ค่าใช้จ่ายในการประชุมหรือปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานของวิทยาลัย ค่าของที่ระลึก มอบให้ข้าราชการและลูกจ้าง ค่าใช้จ่ายเป็นเจ้าภาพงานศพและพวงหรีดสำหรับข้าราชการและลูกจ้างที่เสียชีวิต ค่าใช้จ่ายเป็นเจ้าภาพงานศพและพวงหรีดสำหรับคู่สมรส บุตรธิดา บิดา มารดาที่เสียชีวิตของข้าราชการและลูกจ้าง ค่าใช้จ่ายเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนเมื่อข้าราชการและลูกจ้างประสบอัคคีภัย อุทกภัยและภัยอื่น ๆ ค่าสิ่งของเพื่อเยี่ยมเยียนเมื่อข้าราชการและลูกจ้างต้องเข้ารักษาตัวในโรงพยาบาล ค่ารักษาพยาบาลและทำขวัญลูกจ้างชั่วคราว ค่าใช้จ่ายในส่วนที่เบิกจ่ายจากทางราชการไม่ได้ และค่าใช้จ่ายในส่วนที่เบิกจ่ายจากราชการได้บางส่วนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย
ที่มีต่อการให้บริการเงินสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่ง

การให้บริการเงินสนับสนุน	ตำแหน่ง				t
	ผู้บริหาร		อาจารย์		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การจ่ายเงินเพิ่มและค่าเลี้ยงรับรองวิทยากรพิเศษ	3.11	1.01	2.75	.98	2.48
2. การเยี่ยมเยียนบุคลากรในวาระมงคล	3.03	1.01	2.69	1.01	2.28
3. การจัดของที่ระลึกและค่าเลี้ยงรับรองผู้มาเยี่ยมชม	3.05	1.02	2.68	.96	2.61
4. การไปทัศนศึกษา	2.81	.90	2.66	.99	.98
5. การแสดงมุทิตาจิตต่อผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการที่ปรึกษาและผู้มีอุปการะคุณของวิทยาลัย	3.00	.96	2.73	1.03	1.78
6. การจัดงานรื่นเริงสังสรรค์ในโอกาสอันควร	3.16	1.05	2.76	1.07	2.56
7. การเลี้ยงต้อนรับและเลี้ยงส่งบุคลากร	3.01	1.11	2.66	1.08	2.20
8. การจ่ายเงินล่วงเวลาทำงานนอกสถานที่ และทำงานนอกเหนืองานประจำของอาจารย์คณากรรณ นักศึกษา	2.83	1.13	2.69	1.04	.86
9. การจ่ายเงินเพิ่มสำหรับการไปฝึกอบรม ประชุม สัมมนาวิชาการที่หน่วยงานภายนอกวิทยาลัยจัดขึ้น	2.84	1.08	2.66	1.08	1.15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การให้บริการเงินสนับสนุน	ตำแหน่ง				t
	ผู้บริหาร		อาจารย์		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
10. การจ่ายค่าพาหนะในการไปแข่งขันทักษะ วิชาชีพ	2.77	1.15	2.64	1.00	.84
11. การเลี้ยงรับรองคณะกรรมการการแข่งขัน ทักษะวิชาชีพ	2.96	1.05	2.66	.96	2.03
12. การร่วมเป็นเจ้าของการแข่งขันทักษะวิชาชีพ	2.90	1.07	2.64	.99	1.77
13. การจ่ายค่าอาหาร เครื่องดื่มแก่อาจารย์ คณาจารย์ นักศึกษาในงานกิจกรรมของวิทยาลัย	2.84	.90	2.53	.95	2.21
14. การจ่ายเงินค่าตกแต่ง ปรับปรุง รักษา ความสะอาดอาคารสถานที่ของวิทยาลัย	2.90	1.00	2.61	.99	1.95
15. การร่วมเป็นเจ้าของงานทำบุญของทาง ราชการ	2.79	.94	2.66	1.00	.88
16. การร่วมกิจกรรมของกรมอาชีวศึกษา	2.86	1.02	2.69	1.00	1.14
17. การจ่ายค่าประกันอุบัติเหตุลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว	2.84	.96	2.62	1.00	1.48
18. การอบรมความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบของอาจารย์ คณาจารย์ นักศึกษา	2.92	.82	2.64	.96	1.97
19. การจัดกิจกรรมสร้างเสริมความสามัคคีของ อาจารย์ คณาจารย์ นักศึกษา	2.84	.96	2.71	.96	.95

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การให้บริการเงินสนับสนุน	ตำแหน่ง				t
	ผู้บริหาร		อาจารย์		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
20. การร่วมเป็นเจ้าของงานกิจกรรมของกลุ่ม สถานศึกษาและกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา	2.98	1.04	2.71	.95	1.82
21. การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา	2.90	.98	2.75	.95	1.05
รวม	2.93	.72	2.68	.67	2.49

* $P < .05$

ตารางที่ 18 ความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัยที่มีต่อการให้บริการเงินสนับสนุน ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านนี้ มุ่งทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ระบุว่า "ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการของวิทยาลัยแตกต่างกัน" ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการเงินสนับสนุน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยความพึงพอใจการจ่ายเงินเพิ่มและค่าเลี้ยงรับรองวิทยากรพิเศษ การเยี่ยมเยียนบุคลากรในวาระมงคล การจัดของที่ระลึกและค่าเลี้ยงรับรองผู้มาเยี่ยมชม การไปทัศนศึกษา การจัดงานรื่นเริงสังสรรค์ในโอกาสอันควร การเลี้ยงต้อนรับและเลี้ยงส่งบุคลากร การแสดงมุทิตาจิตต่อผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการที่ปรึกษาและผู้มีอุปการะคุณของวิทยาลัย การจ่ายเงินล่วงเวลาทำงานนอกสถานที่

และทำงานนอกเหนืองานประจำของอาจารย์ คณงาน นักศึกษา การจ่ายเงิน
 เพิ่มสำหรับการไปฝึกอบรมประชุม สัมมนาวิชาการที่หน่วยงานภายนอกวิทยาลัยจัดขึ้น
 การจ่ายค่าพาหนะ ในการไปแข่งขันทักษะวิชาชีพ การเลี้ยงรับรองคณะกรรมการ
 การแข่งขันทักษะวิชาชีพ การร่วมเป็นเจ้าของภาพการแข่งขันทักษะวิชาชีพ การจ่าย
 ค่าอาหาร เครื่องดื่มแก่อาจารย์ คณงาน นักศึกษาในงานกิจกรรมของวิทยาลัย
 การจ่ายเงินค่าตกแต่ง ปรับปรุง รักษาความสะอาดอาคารสถานที่ของวิทยาลัย
 การร่วมเป็นเจ้าของงานทำบุญของทางราชการ การร่วมกิจกรรมของกรม
 อาชีวศึกษา การจ่ายค่าประกันอุบัติเหตุลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การ
 อบรมความรู้เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบของอาจารย์ คณงาน นักศึกษา
 การจัดกิจกรรมสร้าง เสริมความสามัคคีของอาจารย์ คณงาน นักศึกษา การร่วม
 เป็นเจ้าภาพงานกิจกรรมของกลุ่มสถานศึกษาและกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา การ
 ประชาสัมพันธ์สถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย
 จำแนกตามอายุราชการ

บริการเงินสวัสดิการที่วิทยาลัย จัดให้	อายุราชการ						F
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 15 ปี		สูงกว่า 15 ปี		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
การจัดกองทุนเงินสวัสดิการ	2.59	.92	2.76	1.01	2.90	.88	1.75
การเป็นสมาชิก	2.73	.88	2.70	.92	2.80	.79	.50
การได้มาของกองทุนเงิน สวัสดิการ	2.52	.83	2.59	.87	2.69	.82	.82

ตารางที่ 19 (ต่อ)

บริการเงินสวัสดิการที่วิทยาลัย จัดให้	อายุราชการ						F
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 15 ปี		สูงกว่า 15 ปี		
	\bar{X}	S.D.	X	S.D.	\bar{X}	S.D.	
การให้บริการเงินกู้ยืม	2.69	1.02	2.71	.94	2.84	.90	.85
การให้บริการเงินช่วยเหลือ	2.74	.71	2.71	.77	2.82	.84	.76
การให้บริการเงินสนับสนุน	2.72	.73	2.72	.68	2.71	.68	.01
รวม	2.68	.62	2.70	.61	2.77	.62	.56

* $P < .05$

ตารางที่ 19 ความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน การวิเคราะห์ข้อมูลด้านนี้ มุ่งทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ระบุว่า "ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการของวิทยาลัยแตกต่างกัน" ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน ในการจัดบริการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยความพึงพอใจทุกด้านคือ ด้านการจัดกองทุนเงินสวัสดิการ การเป็นสมาชิก การได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการ การให้บริการเงินกู้ยืม การให้บริการเงินช่วยเหลือ การให้บริการเงินสนับสนุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัยจากความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 พึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน
 ไม่ว่าการนี้ทั้งหมด อย่างไรก็ตามมีเหตุขัดแย้งและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 20

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย
จำแนกตามระดับเงินเดือน

บริการเงินสวัสดิการ ที่วิทยาลัยจัดให้	ระดับเงินเดือน						F
	ระดับ 3-4		ระดับ 5-6		ระดับ 7 ขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
การจัดกองทุนเงิน สวัสดิการ	2.76	.99	2.75	.97	3.10	.78	2.16
การเป็นสมาชิก	2.71	.82	2.72	.91	2.93	.68	1.01
การได้มาของกองทุน เงินสวัสดิการ	2.69	.80	2.57	.87	2.85	.75	2.02
การให้บริการเงินกู้ยืม	2.83	.83	2.67	.95	3.15	.87	.007*
การให้บริการเงิน ช่วยเหลือ	2.78	.74	2.71	.80	2.94	.76	1.53
การให้บริการเงิน สนับสนุน	2.74	.69	2.71	.68	2.68	.64	.09
รวม	2.75	.61	2.69	.63	2.88	.57	1.50*

*P < .05

ตารางที่ 20 ความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย ระหว่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน การวิเคราะห์ข้อมูลด้านนี้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทดสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ระบุว่า "ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการของวิทยาลัยแตกต่างกัน" ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย โดยการให้บริการเงินกู้ยืม ผู้บริหารแตกต่างกับอาจารย์ ส่วนการจัดกองทุนเงินสวัสดิการการเป็นสมาชิก การได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการ การให้บริการเงินช่วยเหลือและการให้บริการเงินสนับสนุน แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามการจัดการเงินสวัสดิการในวิทยาลัยจากความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 21

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการให้บริการเงินกู้ยืม
จำแนกตามระดับเงินเดือน

	ค่าเฉลี่ย	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7 ขึ้นไป
การให้บริการเงินกู้ยืม		2.83	2.67	3.15
ระดับ 3 - 4	2.83	-	- 0.16	0.32*
ระดับ 5 - 6	2.67	-	-	0.23
ระดับ 7 ขึ้นไป	3.15	-	-	-

* $P < .05$

ตารางที่ 21 ผลการทดสอบรายคู่ แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจใน

การให้บริการเงินกู้ยืมของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับดูใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุยให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มี
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับเงินเดือน 7 ขึ้นไป แตกต่างจากผู้บริหารและอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน
3 - 4

ตอนที่ 4 ความต้องการในการจัดบริการเงินสวัสดิการ

ในการพิจารณาความต้องการในการจัดบริการเงินสวัสดิการเพิ่มเติมของ
ผู้บริหารและอาจารย์ ผลของความต้องการ ปรากฏดังตารางที่ 22 - ตารางที่ 25

ตารางที่ 22

ความต้องการเพิ่มเติมในการจัดบริการเงินสวัสดิการ เงินกู้ยืม

บริการเงินกู้ยืม	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
ต้องการให้บริการกู้ยืม โดยทั่วถึง	65	17.6	1
ต้องการให้เพิ่มปริมาณเงินกู้ยืม	40	10.8	2
ต้องการให้เพิ่มประเภทกู้ยืม	36	9.8	3
ต้องการให้เพิ่มวงเงินกู้ยืม	11	3.0	4
ต้องการให้วงเงินกู้ยืมเป็นไปตามลำดับขั้นเงินเดือน	7	1.9	5
ต้องการให้จัดเงินกู้ยืมโดยไม่มีดอกเบี้ย	5	1.4	6
ต้องการให้ขยายระยะเวลาการชำระเงินกู้คืน	5	1.4	6

ตารางที่ 22 แสดงความต้องการในการจัดบริการเงินกู้ยืม เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการให้จัดบริการกู้ยืมอย่างทั่วถึง
เป็นอันดับ 1 รองลงมาเป็นความต้องการให้เพิ่มปริมาณเงินกู้ยืม เพิ่มประเภท
เงินกู้ยืม และเพิ่มวงเงินให้กู้ยืมเป็นไปตามลำดับขั้นเงินเดือนเป็นอันดับ 2, 3
และ 4 นอกจากนั้นยังมีความต้องการให้กู้ยืมโดยไม่มีดอกเบี้ย และขยายระยะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการประชุมเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
เวลาการชำระเงินกู้คืนออกไปเป็นลำดับที่ 5 และ 6 ตามลำดับ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23

ความต้องการเพิ่มเติมในการจัดบริการเงินสวัสดิการเงินช่วยเหลือ

บริการเงินช่วยเหลือ	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
ต้องการให้บริการบุคลากรอย่างกว้างขวาง	43	11.7	1
ต้องการให้เพิ่มจำนวนเงินให้มากขึ้น และบริการเป็น ธรรมเนียมอย่างทั่วถึง	33	8.9	2
ต้องการให้เพิ่มแหล่งเงินได้ ที่มีอยู่น้อยไป	30	8.1	3
เงินกองทุนนี้ให้ใช้สำรองจ่ายในกิจการส่วนรวมและ เหตุฉุกเฉินของสมาชิก	18	4.9	4
ต้องการให้บริการบุคลากรทุกคน	9	2.4	5
เงินกองทุนนี้ให้สำรองจ่ายเป็นการล่วงหน้า	6	1.6	6
ต้องการให้ปรับปรุงระเบียบสวัสดิการ	4	1.1	7

ตารางที่ 23 แสดงความต้องการในการจัดบริการเงินช่วยเหลือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการให้จัดบริการเงินช่วยเหลือกับบุคลากรอย่างกว้างขวาง เป็นอันดับ 1 รองลงมา เป็นความต้องการให้เพิ่มจำนวนเงินให้มากขึ้น และบริการเป็นธรรมเนียมอย่างทั่วถึง ต้องการให้เพิ่มแหล่งเงินได้ ที่มีอยู่เดิมน้อยไป และเงินกองทุนนี้ให้ใช้สำรองจ่ายในกิจกรรมส่วนรวมและเหตุฉุกเฉินของสมาชิก เป็นอันดับ 2, 3 และ 4 นอกจากนั้น ยังมีความต้องการให้บริการบุคลากรทุกคน เป็นเงินสำรองจ่ายเป็นการล่วงหน้าและให้ปรับปรุงระเบียบสวัสดิการ เป็นลำดับที่ 5, 6 และ 7 ตามลำดับ

ตารางที่ 24

ความต้องการเพิ่มเติมในการจัดบริการเงินสวัสดิการเงินสนับสนุน

บริการเงินสนับสนุน	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
ต้องการให้มากขึ้นกว่าเดิม	38	10.3	1
ต้องการขยายเงินทุนเพิ่มเติมจากแหล่งอื่น ๆ	30	8.1	2
ต้องการให้สนับสนุนการจัดกิจกรรมทุกประเภท	22	6.0	3
ต้องการให้มีเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	13	3.5	4
ต้องการให้มีกองทุนสำหรับสมาชิกเพื่อศึกษาต่อ	10	2.7	5
อบรมในสถานประกอบการ ฯลฯ			
ต้องการให้เป็นรางวัลยกย่องผู้ปฏิบัติงาน ไม่บกพร่อง	8	2.2	6
ต้องการให้เป็นทุนเรียนดีสำหรับบุตรสมาชิก	7	1.9	7
ต้องการให้สัมพันธ์กับวิทยาลัยอื่น	6	1.6	8

ตารางที่ 24 แสดงความต้องการในการจัดบริการเงินสนับสนุน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการให้จัดบริการเงินสนับสนุนกับบุคลากรในวิทยาลัยให้มากขึ้นกว่าเดิม เป็นอันดับ 1 รองลงมา เป็นความต้องการให้ขยายเงินทุนสนับสนุนจากแหล่งอื่น ๆ เพื่อการจัดกิจกรรมทุกประเภท และเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่บกพร่อง ดีเด่น สม่าเสมอ เป็นอันดับ 2, 3, 4 และ 6 นอกจากนี้ ยังมีความต้องการให้กองทุนนี้ บริการสมาชิกด้านศึกษาต่อ อบรมในสถานประกอบการ บริการบุตรสมาชิกเป็นทุนเรียนดี และบริการด้านความสัมพันธ์กับวิทยาลัยอื่น เป็นลำดับที่ 5, 7 และ 8 ตามลำดับ

ตารางที่ 25

ความต้องการเพิ่มเติมในการจัดบริการเงินอื่น ๆ

บริการเงินอื่น ๆ	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
วิทยาลัยจัดให้ แต่ไม่เพียงพอ ผู้รับผิดชอบต้องจ่ายเอง	35	9.5	1
สวัสดิการน้อยมาก เมื่อเทียบกับข้าราชการทหาร ตำรวจ แพทย์ พยาบาล สาธารณสุข	28	7.6	2
สมาชิกต้องช่วยตัวเอง เพราะสวัสดิการไม่เท่า	16	4.3	3
รัฐวิสาหกิจ			
ขอให้แก้ไขระเบียบให้เหมือนสหกรณ์ออมทรัพย์ครู	9	2.4	4
ควรมีสวัสดิการจัดสรรที่อยู่อาศัย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	7	1.9	5

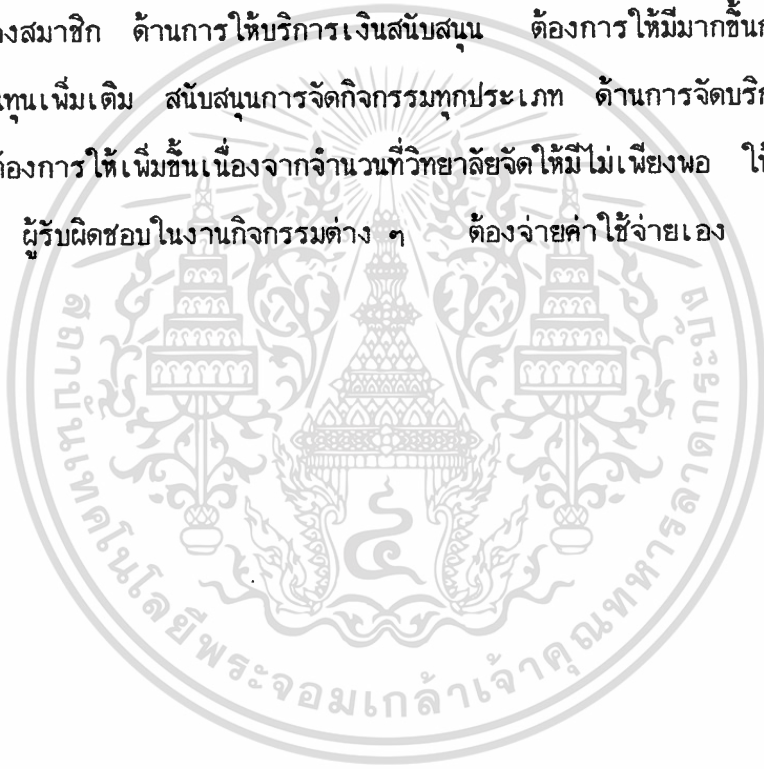
ตารางที่ 25 แสดงความต้องการในการจัดบริการเงินอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการให้จัดบริการเงินสวัสดิการให้เพียงพอ ที่มีอยู่เดิมน้อยไป ผู้รับผิดชอบต้องจ่ายเองในหลาย ๆ กิจกรรม เป็นอันดับ 1 รองลงมา เป็นการเปรียบเทียบสวัสดิการของหน่วยงานรัฐบาลอื่น และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจว่าได้รับน้อยไป เป็นอันดับ 2 และ 3 นอกจากนั้นยังขอให้มีการจัดสวัสดิการจัดสรรที่อยู่อาศัย และขอให้แก้ไขระเบียบเงินสวัสดิการให้เหมือนกับสหกรณ์ออมทรัพย์ครู เป็นอันดับ 4 และ 5 ตามลำดับ

สรุป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัยของผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า (1) ความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

(2) สำหรับความพึงพอใจของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกับอาจารย์ทุกด้าน สำหรับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกันทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน
 สำหรับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันทุกด้าน
 แตกต่างกัน และการให้บริการเงินกู้ยืมแตกต่างกัน (3) ความต้องการในการ
 จัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัยด้านการให้บริการเงินกู้ยืม ต้องการให้บริการ
 โดยทั่วถึง เพิ่มปริมาณ เพิ่มประเภท และเพิ่มวงเงินกู้ยืมให้มากขึ้น สูงขึ้น ด้าน
 การให้บริการเงินช่วยเหลือ ต้องการให้บริการบุคลากรอย่างกว้างขวาง เพิ่ม
 จำนวนเงิน เพิ่มแหล่งเงินได้และให้ใช้สำรองจ่ายในกิจการส่วนรวม เพื่อเหตุ
 จุกเงินของสมาชิก ด้านการให้บริการเงินสนับสนุน ต้องการให้มีมากขึ้นกว่าเดิม
 ขยายเงินทุนเพิ่มเติม สนับสนุนการจัดกิจกรรมทุกประเภท ด้านการจัดบริการเงิน
 อื่น ๆ ต้องการให้เพิ่มขึ้นเนื่องจากจำนวนที่วิทยาลัยจัดให้มีไม่เพียงพอ ให้บริการ
 ไม่ทั่วถึง ผู้รับผิดชอบในงานกิจกรรมต่าง ๆ ต้องจ่ายค่าใช้จ่ายเอง



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการของผู้บริหาร และอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความพึงพอใจและความต้องการในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย ตลอดจน เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการ ในวิทยาลัย โดยจำแนกตัวแปรตามตำแหน่ง อายุราชการ และระดับเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง จำนวนทั้งสิ้น 382 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดบริการ เงินสวัสดิการภายในวิทยาลัย

2.1 การจัดกองทุนเงินสวัสดิการ

2.2 การเป็นสมาชิก

2.3 การได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการ

2.4 การให้บริการเงินกู้ยืม

2.5 การให้บริการเงินช่วยเหลือ

2.6 การให้บริการเงินสนับสนุน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับสวัสดิการอื่น ๆ ที่วิทยาลัย ให้และความต้องการเพิ่มเติม

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม ไปยังผู้บริหารและอาจารย์ และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและทาง ไปรษณีย์ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

จำนวน 369 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.59

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการเพิ่มเติมของ อาจารย์ที่มีต่อการจัดการการเงินสวัสดิการ วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการจัดการการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจของอาจารย์ด้วยค่า $t - test$ และ $F - test$ และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี 'Scheffe'

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์มากกว่าผู้บริหาร โดย อาจารย์คิดเป็นร้อยละ 85.6 ผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ 14.4 ส่วนใหญ่ของกลุ่ม ตัวอย่าง จะเป็นอาจารย์ที่มีอายุราชการ 5 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.4 รองลงมา ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.7 และอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.90 ตาม ลำดับ สำหรับระดับเงินเดือน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ระดับเงิน เดือน 5 - 6 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมาเป็นอาจารย์ที่มีระดับ เงินเดือน 3 - 4 คิดเป็นร้อยละ 19.5 ส่วนอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน 7 ขึ้น ไป มีเพียงร้อยละ 10.6 เท่านั้น และเป็นผู้บริหารส่วนใหญ่

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย

2.1 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกองทุน

เงินสวัสดิการปรากฏว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจปานกลาง

2.2 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการเป็นสมาชิก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กองทุนเงินสวัสดิการ ปรากฏว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความ
พึงพอใจปานกลาง

2.3 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการได้มาของ
กองทุนเงินสวัสดิการ ปรากฏว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความ
พึงพอใจปานกลาง

2.4 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการ
เงินกู้ยืม ปรากฏว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจปานกลาง

2.5 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการเงิน
ช่วยเหลือ ปรากฏว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจปานกลาง

2.6 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการเงิน
สนับสนุน ปรากฏว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจปานกลาง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย

3.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย
จำแนกตามตำแหน่ง ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม
ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของทั้ง 2 กลุ่ม ที่มี
ต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการในแต่ละด้าน พบว่า การจัดกองทุนเงินสวัสดิการ
การเป็นสมาชิก การได้มาของเงินกองทุนสวัสดิการ การให้บริการเงินกู้ยืม
บริการเงินช่วยเหลือ บริการเงินสนับสนุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

3.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย
จำแนกตามอายุราชการ ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม
ได้แก่ กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี อายุราชการ 5 - 15 ปี และ
อายุราชการมากกว่า 15 ปี เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ทั้ง 3
กลุ่ม ที่มีต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์
ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการของวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้เพื่อใช้ในการทำงาน การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย
 จำแนกตามระดับเงินเดือน ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม
 ได้แก่ กลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน 3 - 4 ระดับเงินเดือน 5 - 6 และระดับ
 เงินเดือน 7 ขึ้นไป เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม ที่มี
 ต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการโดยรวม พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีระดับ
 เงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการของวิทยาลัย
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยการให้บริการเงินกู้ยืม
 แตกต่างกันและการจัดกองทุนเงินสวัสดิการ การเป็นสมาชิก การได้มาของกอง
 ทุนเงินสวัสดิการ การให้บริการเงินช่วยเหลือ การให้บริการเงินสนับสนุน แตก
 ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า
 ผู้บริหารและอาจารย์ระดับเงินเดือน 7 ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการให้บริการ
 เงินกู้ยืมต่างกัน อาจารย์ระดับเงินเดือน 3 - 4

ตอนที่ 4 ความต้องการเพิ่มเติม

4.1 ความต้องการเพิ่มเติมในการให้บริการเงินกู้ยืม ปรากฏว่า
 ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการให้จัดบริการเงินกู้ยืม โดยทั่วถึง คิด
 เป็นร้อยละ 17.6 รองลงมาเป็นความต้องการให้เพิ่มปริมาณเงินกู้ยืม คิดเป็น
 ร้อยละ 10.8 ต้องการให้เพิ่มประเภทเงินกู้ยืม คิดเป็นร้อยละ 9.8 ต้องการ
 ให้เพิ่มวงเงินให้กู้ยืม คิดเป็นร้อยละ 3.0 ต้องการให้วงเงินกู้ยืมเป็นไปตาม
 ลำดับขั้นเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และต้องการให้ขยายระยะเวลาการ
 ชำระเงินกู้คืน รวมทั้งต้องการให้จัดเงินกู้ยืมโดยไม่มีดอกเบี้ย คิดเป็นร้อยละ 1.4

4.2 ความต้องการเพิ่มเติมในการให้บริการเงินช่วยเหลือ ปรากฏ
 ว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการให้บริการบุคลากรอย่างกว้างขวาง
 คิดเป็นร้อยละ 11.7 ต้องการให้เพิ่มจำนวนเงินให้มากขึ้น และบริการเป็นธรรม
 อย่างทั่วถึง คิดเป็นร้อยละ 8.9 ต้องการให้เพิ่มแหล่งเงินได้ ที่มีอยู่น้อยไปคิด
 เป็นร้อยละ 8.1 ต้องการให้เงินกองทุนนี้ให้ใช้สำรองจ่ายในกิจการส่วนรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเหตุผลเงินของสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 4.9 ต้องการให้บริการบุคลากรทุกคน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ต้องการให้เงินกองทุนนี้ให้สำรองจ่ายเป็นการล่วงหน้า คิดเป็นร้อยละ 1.6 และต้องการให้ปรับปรุงระเบียบสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 1.1

4.3 ความต้องการเพิ่มเติมในการให้บริการเงินสนับสนุน ปรากฏว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีมากขึ้นกว่าเดิม คิดเป็นร้อยละ 10.3 ต้องการขยายเงินทุนเพิ่มเติมจากแหล่งอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 8.1 ต้องการให้สนับสนุนการจัดกิจกรรมทุกประเภท คิดเป็นร้อยละ 6.0 ต้องการให้มีเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ คิดเป็นร้อยละ 3.5 ต้องการให้มีกองทุนสำหรับสมาชิก เพื่อการศึกษาต่อ อบรมในสถานประกอบการ ฯลฯ คิดเป็นร้อยละ 2.7 ต้องการให้เป็นรางวัลยกย่องปฏิบัติงานไม่บกพร่อง คิดเป็นร้อยละ 2.2 และต้องการให้เป็นทุนเรียนดีสำหรับบุตรสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 1.1

4.4 ๒) ความต้องการเพิ่มเติมในการจัดบริการเงินอื่น ๆ ปรากฏว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการเงินสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้แต่ไม่เพียงพอ ผู้รับผิดชอบต้องจ่ายเองในหลายกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 9.5 เงินสวัสดิการมีน้อยมากเมื่อเทียบกับข้าราชการหน่วยงานอื่นและรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 7.6 และ 4.3 ต้องการให้แก้ไขระเบียบให้เหมือนสหกรณ์ออมทรัพย์ครู คิดเป็นร้อยละ 2.4 และต้องการให้มีสวัสดิการจัดสรรที่อยู่อาศัยเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ คิดเป็นร้อยละ 1.9

การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ ๆ จาก การค้นพบดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์มากกว่า

ผู้บริหาร โดยอาจารย์คิดเป็นร้อยละ 85.6 ผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ 14.4 ใน

จำนวนนี้ จำแนกเป็นผู้บริหารหญิงและอาจารย์หญิง คิดเป็นร้อยละ 76.4 และเป็นผู้บริหารชายและอาจารย์ชาย คิดเป็นร้อยละ 23.6 ทั้งนี้ เนื่องจากสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาประเภทวิชา ผลิตกรรมการ คหกรรม และศิลปกรรม ซึ่งเป็นวิชาที่นักศึกษาชายสนใจเรียนน้อย ผู้เรียนได้ดีต้องเป็นผู้มีพรสวรรค์ในด้านศิลปด้วย จึงทำให้มีผู้เรียนเป็นนักศึกษาหญิงเป็นส่วนมาก อาจารย์ก็เป็นอาจารย์หญิงมากกว่าอาจารย์ชายตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของประชาคม จันทรชิต ที่พบว่า อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคใต้ เป็นอาจารย์หญิงมากกว่าอาจารย์ชาย¹ ส่วนใหญ่จะมีอายุราชการ 5 - 15 ปี และระดับเงินเดือน 5 - 6 ลักษณะเช่นนี้ เป็นเพราะนโยบายการคุมกำเนิดจำนวนข้าราชการของรัฐบาล ทำให้มีข้าราชการบรรจุใหม่ อายุราชการน้อย ระดับเงินเดือนต่ำ มีจำนวนน้อย ส่วนข้าราชการที่อายุราชการมาก และระดับเงินเดือน 7 ขึ้นไป ก็เป็นผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ มีตำแหน่งอาจารย์ 3 หรืออาจารย์ 2 ระดับ 7 จำนวนน้อย เนื่องจากจำนวนชั่วโมงสอนในแต่ละภาคการศึกษามีมาก อาจารย์จึงไม่มีเวลาและโอกาสได้ทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ สอดคล้องกับศูนย์เอกสารวิชาชีพครู สำนักงาน ก.ค. ได้รวบรวมผลงานวิชาการของข้าราชการครูสังกัดกรมอาชีวศึกษา สายงานผู้สอน 2534 - 2535 จำนวน 41 เรื่อง² ต่อจำนวนข้าราชการครูกรมอาชีวศึกษา 15,040 คน³ นับเป็นผลงานการพัฒนาดตนเองของอาจารย์ที่น้อยมาก จึงทำให้มีอาจารย์ระดับเงินเดือน 7 ขึ้นไป จำนวนน้อย

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนัย เสงี่ยมศักดิ์ ที่พบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ โดยรวมของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง⁴ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจในการจัดกองทุนเงินสวัสดิการ แต่กลับมีความพึงพอใจในการให้บริการเงินกู้ยืมน้อยกว่า เนื่องมาจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับอาจารย์ที่สนใจเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำประโยชน์ด้านการค้า การจัดตั้งกองทุนเงินสวัสดิการเกิดจากสมาชิก และจำนวนเงินกองทุนได้มาจากค่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธรรมเนียม ค่าหุ้นของสมาชิก สวัสดิการเกิดจากสมาชิก และจำนวนเงินกองทุนได้มาจากค่าธรรมเนียม ค่าหุ้นของสมาชิก จึงต้องให้บริการเงินกู้ยืมก่อน สำหรับการให้บริการด้านอื่นก็ลดทอนลงไปตามลำดับ และเป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจระดับปานกลางค่อนข้างต่ำต่อการได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการ เนื่องจากจำนวนเงินของกองทุนมาจากสมาชิก จึงมีจำนวนน้อย ได้รับความจากการบริจาค หรือจากสมาคมศิษย์เก่า หรือจากสมาคมผู้ปกครองและครู จำนวนน้อยจึงไม่เพียงพอในการให้บริการ และไม่ทั่วถึงในการให้บริการ

2.1 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกองทุนเงินสวัสดิการ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการจัดกองทุนเงินสวัสดิการปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี ที่พบว่า ครูอาจารย์มีความพึงพอใจน้อยต่อสวัสดิการที่ได้รับจากวิทยาลัยนอกเหนือจากสวัสดิการตามระเบียบทางราชการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการจัดตั้งกองทุนเงินสวัสดิการ แต่กลับมีความพึงพอใจในการให้บริการเงินกู้ยืมน้อยกว่า ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ควรพิจารณาว่า เมื่อมีการจัดตั้งกองทุนเงินสวัสดิการแล้ว การให้บริการควรอำนวยความสะดวกกับบุคลากรในหน่วยงานทุกคน เนื่องจากผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจระดับปานกลางค่อนข้างต่ำต่อการมีบริการอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เป็นที่น่าสังเกตว่า กองทุนเงินสวัสดิการให้บริการเงินกู้ยืมดี ให้บริการสวัสดิการตามระเบียบทางราชการดี ส่วนบริการอื่นมีให้ไม่เต็มที่ บางวิทยาลัยก็ไม่มีการในส่วนนอกเหนือนี้ ทำให้อาจารย์ต้องรับภาระโดยอัตราเงินเดือนที่ได้รับก็อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ต้องครองชีพอยู่ในภาวะที่ค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อย ๆ เป็นหน้าที่ผู้บริหารควรกำหนดแนวปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์มีความพึงพอใจระดับสูงขึ้น

2.2 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการเป็นสมาชิกกองทุนเงินสวัสดิการ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการเป็นสมาชิก

กองทุนเงินสวัสดิการปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรีที่

ไม่ว่าการณ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า ครู อาจารย์มีความพึงพอใจน้อยต่อสวัสดิการสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ซึ่งเป็นสวัสดิการในด้านการกู้ยืมเงิน ทำให้ครูต้องมีภาระหนี้สินอยู่ตลอดเวลา^๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจต่อสภาพการเป็นสมาชิก แต่กลับมีความพึงพอใจกับระเบียบปฏิบัติน้อยกว่า อาจเป็นเพราะระเบียบปฏิบัติ กรมอาชีวศึกษากำหนดแนวปฏิบัติมาให้ สำหรับรายละเอียดปลีกย่อย สถานศึกษาแต่ละแห่ง แต่ละกองทุนเงินสวัสดิการกำหนดระเบียบปฏิบัติขึ้นเอง และผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจระดับปานกลางค่อนข้างต่ำต่อคณะกรรมการกองทุนเงินสวัสดิการ อาจเนื่องมาจากบางสถานศึกษากำหนดตั้งคณะกรรมการ บางสถานศึกษาก็เลือกตั้งคณะกรรมการ ซึ่งมีผล ไปถึงการให้บริการเงินกองทุนด้วย ดังระเบียบการจัดสวัสดิการกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2532 ข้อ 8 ระบุว่า "ในกรณีที่มิได้เหตุผลจำเป็น คณะกรรมการสวัสดิการกรมอาชีวศึกษา จะให้มีกองทุนสวัสดิการของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เป็นการเฉพาะ ฯลฯ"^๖

2.3 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของพลเทพ จันทร์สีประเสริฐ ที่พบว่า สวัสดิการของข้าราชการไทยอยู่ในเกณฑ์พอใช้ แต่ก็มีปัญหาด้านความเป็นธรรม เมื่อเทียบกับประเทศต่าง ๆ ในย่านเอเชียแล้ว เรียกได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าประเทศอื่น^๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจการได้มาจากค่าธรรมเนียม และค่าหุ้น แต่กลับมีความพึงพอใจการได้มาจากการจัดงานการค้าน้อยกว่า อาจเป็นเพราะเงินกองทุนได้จากสมาชิกเป็นส่วนใหญ่ ถ้าสมาชิกมีจำนวนน้อย เงินกองทุนก็น้อยตามไปด้วย จะเรียกเก็บให้มากขึ้นก็ไม่ได้ เพราะข้าราชการไทยมีอัตราค่าจ้างและเงินเดือนต่ำ เมื่อเทียบกับอัตราค่าครองชีพด้านธุรกิจ ความแตกต่างนี้ทำให้ข้าราชการที่ดีมีความรู้ความสามารถสูงหนีจากพระราชการไปสู่ภาคธุรกิจกันอย่างมากมาย และมีแนวโน้มที่จะมากขึ้นทุกที^๘ และผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจระดับปานกลางค่อนข้างต่ำต่อการได้มาจากสมาชิกศิษย์เก่า เป็นที่ทราบกันทั่วไปว่า การจัดตั้งสมาคมศิษย์

เก่าเกิดขึ้นจากผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความจำเป็นยกย่อง เชิดชู ศิษย์เก่าที่ ประสบผลสำเร็จให้เป็นตัวอย่างแก่นักศึกษารุ่นน้อง และกรมอาชีวศึกษาก็ได้จัดงาน เชิดชูเกียรติอาชีวะตัวอย่างตั้งแต่ปี 2529¹⁰ เป็นต้นมาจนปัจจุบัน ซึ่งเป็นเวลา ไม่นานนัก สมาคมศิษย์เก่ายังไม่อาจสนับสนุนด้านการเงินให้กับสถานศึกษาจำนวน มากมายได้ จึงทำให้เงินกองทุนสวัสดิการมีจำนวนน้อย

2.4 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการ เงินกู้ยืม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการให้บริการ เงินกู้ปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของพลเทพ จันทรสีประเสริฐ ที่พบว่า การแก้ปัญหาการจัดสวัสดิการข้าราชการไทย ให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์และดำเนินการ เพื่อเพิ่มพูนสหกรณ์ออมทรัพย์ของข้าราชการด้วยการลงทุนหารายได้¹¹ เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจการให้กู้ยืมด้วยอัตรา ดอกเบี้ยต่ำ แต่กลับมีความพึงพอใจการจัดให้กู้ยืมอย่างเพียงพอน้อยกว่า เหตุ เพราะจำนวนเงิน ในกองทุนมีน้อย ให้บริการกู้ยืมได้ไม่เพียงพอและทั่วถึง เนื่อง จากความต้องการของสมาชิกกองทุนเงินสวัสดิการมีตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด ตาม ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ของแมสโลว์¹² ที่กล่าวว่า "มนุษย์ไม่เคยหมด ความต้องการ เมื่อสนใจในความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็ยังมีความต้องการใน ลำดับที่มากขึ้น" และผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจระดับปานกลางค่อนข้าง ต่ำต่อการจัดประเภทเงินกู้ยืมได้หลายประเภท ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากเงินกองทุนน้อย จึงมีประเภทการกู้ยืมได้จำกัด ถ้าต่อไปในอนาคต สถานศึกษาสามารถจัดหาเงินทุน ให้กองทุนได้จำนวนมากพอก็คงมีการขยายประเภทของ เงินกู้ยืมออกไป เพื่อให้บริการ สมาชิกได้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

2.5 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการ เงินช่วยเหลือ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการให้บริการ เงินช่วยเหลือปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของเสถียร เดชะบรรณะปัญญา ที่

พบว่าพนักงานของการประปานครหลวงมีความพึงพอใจต่อประโยชน์ที่ได้รับสวัสดิการ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง¹³ และสฤตา จารุประกร ที่พบว่า สถาบันอุดมศึกษา เอกชนส่วนใหญ่จัดเงินสวัสดิการหลายประเภทให้แก่อาจารย์ประจำไม่ครบถ้วน¹⁴ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจค่าใช้จ่ายเป็นเจ้าภาพ งานศพ และพวงหรีดสำหรับคู่สมรส บุตร ธิดา บิดา มารดาที่เสียชีวิตของ ข้าราชการและลูกจ้าง แต่กลับมีความพึงพอใจค่าใช้จ่ายเป็นเจ้าภาพงานศพและ พวงหรีดสำหรับข้าราชการและลูกจ้างที่เสียชีวิตน้อยกว่า เนื่องจากเงินช่วยเหลือ 2 รายการนี้มีกำหนดในระเบียบการจัดสวัสดิการกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2532 ข้อ 2 บริการเงินสวัสดิการ 2.1 เพื่อใช้จ่ายในกิจการอันเป็นส่วนรวมของ หน่วยงาน เพื่อส่งเสริมสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้าง¹⁵ และผู้บริหารและ อาจารย์มีความพึงพอใจระดับปานกลางค่อนข้างต่ำต่อค่าสิ่งของเพื่อเยี่ยมเยียนเมื่อ ข้าราชการและลูกจ้างต้องเข้ารักษาตัวในโรงพยาบาล ที่เป็นเช่นนั้นเพราะส่วนใหญ่ ของเงินกองทุนจะให้บริการกับงานศพ, งานประชุม, งานเกษียณอายุ, งาน ประสบัญชีนิติต่าง ๆ กรณีผู้เจ็บป่วย บุคลากรจะไปเยี่ยมเยียนกันด้วยน้ำใจและ เงินส่วนตัว เงินกองทุนสวัสดิการจะไม่ให้บริการด้านนี้

2.6 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการ เงินสนับสนุน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการให้บริการ เงินสนับสนุนปานกลาง สอดคล้องกับสฤตา จารุประกร ที่พบว่า สถาบันอุดมศึกษา เอกชนต้องทำนุบำรุงรักษาและพัฒนาอาจารย์ประจำซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญ ยิ่งให้ปฏิบัติงานแก่สถาบันให้ได้นานที่สุด คือจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสบายใน การปฏิบัติงาน ความมั่นคงและบริการอื่น ๆ นอกเหนือเงินเดือนประจำ เพื่อ พัฒนาขวัญและกำลังใจแก่อาจารย์ประจำ¹⁶ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารและ อาจารย์มีความพึงพอใจการจัดงานรื่นเริงสังสรรค์ในโอกาสอันควร แต่กลับมีความ พึงพอใจการจ่ายเงินเพิ่ม และค่าเลี้ยงรับรองวิทยากรพิเศษน้อยกว่า เนื่องจาก ใน การปฏิบัติงานประจำวันของบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานตามนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการ นโยบายกรมอาชีวศึกษา นโยบายคณะกรรมการอาชีวศึกษา

จังหวัดที่สถานศึกษาตั้งอยู่ งานประเพณี ชนบทธรรมเนียม วัฒนธรรม งานประจำปี และอื่น ๆ เป็นภาระ งานที่มากมาย ทั้งงานบริหาร งานสอน งานสนองนโยบาย เป็นความจริงที่วามุขย่ทุกคนย่อมแสวงหาโอกาสที่จะมีความสุข ความบันเทิงให้ แก่ตน¹⁷ จึงมีความพึงพอใจที่กองทุนเงินสวัสดิการให้บริการด้านนี้ อีกประการ หนึ่ง ในลักษณะการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพในปัจจุบันนี้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับ ประสบการณ์ตรงให้มากที่สุด สถานศึกษาต้องเชิญวิทยากรพิเศษจากสถานประกอบการ จากหน่วยงานอื่นมาให้ความรู้แก่นักศึกษา ซึ่งการเบิกจ่ายค่าสอนพิเศษตามอัตรา ของทางราชการจะได้จำนวนน้อยคือ สอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั่วโมงละ 80 บาท สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั่วโมงละ 100 บาท¹⁸ ในขณะที่ภาคเอกชนจ่ายค่าสอนพิเศษ ชั่วโมงละ 300 – 600 บาท¹⁹ จึงมี ความพึงพอใจรองลงมา และผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ค่อนข้างต่ำต่อการจ่ายค่าอาหาร เครื่องดื่มแก่อาจารย์ คนงาน นักศึกษาในงาน กิจกรรมของวิทยาลัย เพราะภาระงานต่าง ๆ มีมาก บางครั้งก็เป็นงานเร่งด่วน ต้องทำในเวลาเอกราชการ ผู้รับผิดชอบหรือหัวหน้างานเป็นผู้รับภาระจ่ายค่าใช้จ่าย จำนวนนี้และรวบรวมนำไปขอเบิกจ่ายจากเงินสวัสดิการ ซึ่งบางครั้งก็ได้รับ บาง ครั้งก็ไม่ได้รับ จำนวนเงินไม่มาก ก็จะได้รับ การขอร้องให้เสียสละ จึงทำให้ บุคลากรมีความพึงพอใจปานกลางที่ไม่เ้ามองข้ามไป เพราะมิใช่เป็นความพึงพอใจ ระดับสูงที่น่ายินดี ถือว่าพอใช้ได้ไม่น่าจะคงอยู่ในสภาพเช่นนี้ตลอดไป ควรจะถือเป็น ข้อมูลที่ไม่ควรประมาท ที่ควรต้องปรับปรุงการจัดการบริการสวัสดิการให้ดีขึ้นไปอีก เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจให้สูงขึ้นอีก

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย
จำแนกตาม

3.1 ตำแหน่ง

3.2 อายุราชการ

3.3 ระดับเงินเดือน

3.1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดบริการเงิน สวัสดิการในวิทยาลัย จำแนกตามตำแหน่ง

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจ

ในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน และระดับความพึงพอใจของ
ผู้บริหารสูงกว่าอาจารย์ ซึ่งผู้บริหารได้ใช้บริการจากกองทุนเงินสวัสดิการมากกว่า
อาจารย์ บ่อยครั้งกว่าอาจารย์ สะดวกกว่าอาจารย์ จึงทำให้ระดับความพึงพอใจ
ของผู้บริหารสูงกว่าอาจารย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนัย เสงี่ยมศักดิ์ ที่
พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจมากกว่าครูผู้สอนทุกด้าน²⁰ และงานวิจัย
ของพลเทพ จันท์สีประเสริฐ ที่พบว่า การจัดสวัสดิการของรัฐบาลยังมีปัญหา
และอุปสรรคอยู่มาก ทำให้เกิดความล้ากันในข้าราชการผู้ใหญ่และข้าราชการ
ผู้น้อย²¹ อาจเนื่องมาจากจำนวนเงินในกองทุนเงินสวัสดิการมีจำนวนน้อย แต่
ต้องให้บริการกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา จึงไม่เพียงพอในการให้บริการ
และไม่ทั่วถึง ไม่ยุติธรรม อีกทั้งลักษณะของการให้บริการ ก็ไม่ได้กำหนดกฎ
เกณฑ์ตายตัว ขึ้นกับความเหมาะสม และความสะดวกสบายในแต่ละสถานศึกษา
อาจเป็นเพราะที่ตั้งของสถานศึกษาเหมือนกัน คือในส่วนกลาง กรุงเทพฯ ส่วน
ภูมิภาค จังหวัดใกล้เคียงกรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งระยะทางไกลที่สุดคือ 123
กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทางเข้ามากรมอาชีวศึกษาประมาณ 2.30 ชั่วโมง
กรุงเทพฯ มีปัญหาการติด ต่างจังหวัดมีปัญหาระยะทาง เป็นเรื่องการเดินทาง
เหมือนกัน ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องเดินทางเข้ามาติดต่อราชการ ประชุม อบรม
สัมมนา รับนโยบาย จากกรมอาชีวศึกษา จากกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จึงใช้
บริการจากกองทุนเงินสวัสดิการมากกว่าอาจารย์ สำหรับความต้องการเพิ่มเติมที่
ต่างกันคือ ส่วนกลาง กรุงเทพฯ ต้องการให้มีสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย
ส่วนภูมิภาคต้องการความเสมอภาคในการให้บริการเงินสวัสดิการ สำหรับความ
ต้องการเพิ่มเติมที่เหมือนกัน คือให้เพิ่มการมีค่าใช้จ่ายในการไปอบรมที่หน่วยงาน
อื่นที่มีใช้หน่วยงานของกรมอาชีวศึกษาจัด หรืออบรม ตูงานที่สถานประกอบการ
เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ตรงจากสถานประกอบการมาถ่ายทอดให้นักศึกษา

และ เป็นการพัฒนาตนเองของอาจารย์ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของพลเทพ

ไม่ว่าการมีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จันทร์ลีประเสริฐ ที่เสนอแนะวิธีแก้ไขว่า เพิ่มอัตราสวัสดิการแต่ละประเภทให้สูงขึ้น และขยายประเภทสวัสดิการในมากขึ้น²² และเนื่องจากเวลาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยเป็นเวลานานจนเกิดความเคยชิน สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของวิทยาลัยและท้องถิ่น และมีความรู้สึกอย่างธรรมดาในการดำรงตนและปฏิบัติงานต่าง ๆ ของวิทยาลัยทำให้รู้สึกพึงพอใจในระดับปานกลางต่อสวัสดิการของวิทยาลัย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนัย เสงี่ยมศักดิ์ ที่พบว่า ครูในโรงเรียนแต่ละขนาดมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง²³

เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการบริการอำนวยความสะดวกอื่น ๆ บริการให้เงินกู้ยืม บริการให้เงินช่วยเหลือ บริการให้เงินสนับสนุน และบริการเงินสวัสดิการอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ตามลำดับสำหรับการจัดตั้งกองทุนเงินสวัสดิการ เนื่องจากทุกสถานศึกษามีการจัดตั้งกองทุนเงินสวัสดิการอยู่แล้ว แต่การให้บริการจะไม่เหมือนกัน และผู้บริหารมีความพึงพอใจในสภาพการเป็นสมาชิกสูงกว่าอาจารย์อย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้การจัดตั้งกองทุนเงินสวัสดิการ ได้มาจากการรวมทุนของสมาชิก ผู้บริหารมีเงินเดือนมากกว่าตำแหน่งสูงกว่า สิทธิในการใช้บริการจากกองทุนก็มาก่อน จึงทำให้ผู้บริหารมีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ และเนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบปฏิบัติ ควบคุมดูแล เป็นคณะกรรมการกองทุนเงินสวัสดิการเอง ทำให้ผู้บริหารมีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ ส่วนแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยแสดงระดับความพึงพอใจต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการปานกลาง เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานในหลายงานของอาจารย์ ซึ่งอาจารย์ผู้รับผิดชอบในงานนั้น ๆ ต้องแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เพราะกองทุนเงินสวัสดิการมีน้อย ส่วนในรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารเน้นด้านการให้บริการ ส่วนอาจารย์เน้นการจัดตั้งกองทุนเงินสวัสดิการ อาจเป็นเพราะกองทุนเงินสวัสดิการที่จัดตั้งขึ้นในวิทยาลัย ผู้บริหารมีโอกาสได้ใช้บริการบ่อยครั้งมากกว่า ได้ใช้บริการจำนวนมากกว่าอาจารย์ อาจารย์มีโอกาสได้ใช้บริการน้อยกว่า จึงอยากให้มีการจัดตั้งกองทุนเพิ่มเติมให้มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสถียร

จากสวัสดิการมีความพึงพอใจปานกลาง ทั้งพนักงานการไฟฟ้านครหลวง และ พนักงานการประปานครหลวง²⁴

3.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย จำแนกตามอายุราชการ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน

มีความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการของวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะลักษณะของการทำงาน ทำงานเป็นกลุ่มหรือทำงานเป็นทีม ทั้งในลักษณะงานประจำ งานนโยบาย และงานจร โดยมีลักษณะการทำงานดังนี้ คือ วิทยาลัยแต่งตั้งผู้บริหารหรืออาจารย์อาวุโสที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไปเป็นประธานหรือหัวหน้า อาจารย์ที่มีอายุราชการ 5 - 15 ปี รวมทั้งอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี เป็นกรรมการหรือสมาชิก และอาจารย์ที่เป็นหัวหน้างานเป็นเลขานุการ จึงเป็นการทำงานรวมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมที่มีได้แบ่งแยกตามอายุราชการ ความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัยจึงเหมือนกัน เพราะได้รับบริการเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา เรื่องมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติราชการ²⁵ สอดคล้องกับ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน กล่าวไว้ว่า การอาศัยกลุ่มปฏิบัติการเป็นผู้ดำเนินการได้ดีที่สุด²⁶ ตามทฤษฎีของ Kurt Lewin (อ้างอิงมาจาก สุวกิจศรีปิตตา) กล่าวว่า การทำงานเป็นกลุ่มจะมีการปรับตัวเข้าหากัน และพยายามช่วยกันทำงานอันจะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และทำให้เกิดพลังหรือแรงผลักดันของกลุ่มที่ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยดี²⁷

เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้บริหารและอาจารย์ทุกคนมีความพึงพอใจในการจัดตั้งกองทุนเงินสวัสดิการ แต่การเรียกชื่อกองทุนเงินสวัสดิการของแต่ละวิทยาลัยแตกต่างกัน บางวิทยาลัยเรียกชื่อกองทุนเงินสวัสดิการ บางวิทยาลัยเรียกชื่อกองทุนออมทรัพย์ เงินทุนสหกรณ์ เงินสหกรณ์ เงินสหกรณ์ออมทรัพย์ เงินสวัสดิการ เงินทุนสวัสดิการ ฯลฯ สมาชิกจึงอยากใช้ชื่อเหมือนกัน สำหรับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้เฉพาะเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า การได้มาของเงินทุน ส่วนใหญ่ได้จากค่าหุ้นของสมาชิกที่สมาชิกพึงพอใจ แต่ก็ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยากให้มีแหล่งที่มาของเงินทุนกว้างขวางออกไป กระจายออกไปจากสมาคม จากงานการค้า จากเงินอุดหนุน เพื่อได้เป็นเงินทุนจำนวนมากพอที่จะให้กู้ยืมได้อย่างเพียงพอและต่อเนื่อง และคิดดอกเบี้ยอัตราต่ำได้หลายประเภท และให้บริการเงินช่วยเหลือที่ผู้บริหารและอาจารย์ทุกคนพึงพอใจค่าใช้จ่ายงานศพของข้าราชการและลูกจ้าง ค่าใช้จ่ายงานศพของบุคคลในครอบครัว ค่าใช้จ่ายบรรเทาภาระเดือดร้อน ค่าใช้จ่ายการประชุม และให้บริการเงินสนับสนุนที่อาจารย์และผู้บริหารที่มีอายุราชการ 5 ปีขึ้นไป พึงพอใจการจัดงานรื่นเริง สังสรรค์ อาจารย์และผู้บริหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี พึงพอใจการแสดงมุทิตาจิตกับผู้บังคับบัญชา เนื่องด้วยทุกวิทยาลัยต้องมีส่วนร่วม ในกิจกรรมของกรมอาชีวศึกษา กิจกรรมของกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กิจกรรมตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนในความพึงพอใจค่อนข้างต่ำ คือการเป็นสมาชิก และการให้บริการเงินสนับสนุน ต้องมีการปรับปรุงระเบียบการจัดสวัสดิการ สำหรับการให้บริการพึงพอใจในการอำนวยความสะดวก บริการเป็นธรรม บริการเงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือ

3.3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัย จำแนกตามระดับเงินเดือน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการของวิทยาลัยแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะลักษณะการทำงานมิได้แบ่งแยกตามระดับเงินเดือน แต่ผู้บริหารหรือหัวหน้าเป็นผู้รับผิดชอบผลงาน เสนอรายงานต่อผู้บริหารสูงสุด ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัย ของชมพูนุช บัวมังศรี ที่พบว่า อาจารย์ผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาและอาจารย์ผู้สอนวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกันเนื่องจากเป็นนโยบายของกรมอาชีวศึกษาที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิคต้องปฏิบัติตาม²⁸ ลักษณะการทำงานตามคำสั่งของวิทยาลัย ตามคำสั่งของกลุ่มสถานศึกษา ตามคำสั่งของกรมอาชีวศึกษา ผู้ทำงานในกลุ่มเดียวกันหรือทีมเดียวกันมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิด

ชีวิตอย่างแน่นอน จึงจะทำให้งานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Ernest Hilgard (อ้างอิงมาจากศัทธา มีประเทศ)²⁹

เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้บริหารและอาจารย์ทุกระดับเงินเดือนมีความพึงพอใจแตกต่างกันสำหรับการให้เงินกู้ยืม มีความพึงพอใจเช่นเดียวกันในการจัดกองทุนเงินสวัสดิการ การได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการ และการให้บริการเงินช่วยเหลือ พึงพอใจกับการได้รับเงินอุดหนุน และกี่ยินดีที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมและให้หักเงินเดือนค่าทัน พึงพอใจกับเงินเพิ่มสำหรับวิทยากรพิเศษ เนื่องจากเป็นความจำเป็นในการเรียนการสอนปัจจุบันที่ต้องให้สถานประกอบการ หน่วยงานภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการการศึกษา สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกรมอาชีวศึกษา "แสวงหาความร่วมมือกับภาคเอกชนให้มากยิ่งขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ"³⁰ ส่วนอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน 3 - 4 มีความพึงพอใจการให้บริการเงินกู้ยืม ให้บริการเงินช่วยเหลือ การจัดกองทุนเงินสวัสดิการ และการให้บริการเงินสนับสนุน พึงพอใจกับระเบียบปฏิบัติของกองทุนเงินสวัสดิการ พึงพอใจกับอัตราดอกเบี้ยต่ำ พึงพอใจกับการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา ส่วนอาจารย์และผู้บริหารระดับเงินเดือน 5 - 6 มีความพึงพอใจในการจัดตั้งกองทุนเงินสวัสดิการ การเป็นสมาชิก การให้บริการเงินช่วยเหลือและการให้บริการเงินสนับสนุน พึงพอใจกับอัตราดอกเบี้ยต่ำ พึงพอใจค่าใช้จ่ายเป็นเจ้าภาพงานศพของคู่สมรสและบุคคลในครอบครัว พึงพอใจค่าใช้จ่ายในการจัดงานรื่นเริง สังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ ของสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ความต้องการในบริการเงินสวัสดิการอื่นที่ได้จากการเสนอแนะ

- 4.1 ด้านเงินกู้ยืม
- 4.2 ด้านเงินช่วยเหลือ
- 4.3 ด้านเงินสนับสนุน
- 4.4 ด้านเงินอื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1 ด้านเงินกู้ยืม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ทุกอายุราชการ และทุกระดับเงินเดือนมีความต้องการให้จัดบริการกู้ยืมโดยทั่วถึงบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เนื่องด้วยเงินของกองทุนเงินสวัสดิการมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอในการให้บริการ มีผู้ต้องการกู้ยืมมากกว่าจำนวนเงินที่มีไว้ให้บริการ จึงต้องจัดลำดับให้กู้ยืมตามลำดับก่อนหลัง และตามจำนวนค่าหุ้นของสมาชิกที่มีอยู่ในกองทุน ต้องการให้เพิ่มปริมาณเงินกู้ยืม คือต้องการให้เงินกู้ยืมมากขึ้น เป็นต้นว่า กู้ฉุกเฉินได้ครั้งละ 1,000 บาท ก็เพิ่มเป็นครั้งละ 4,000 บาท ต้องการให้เพิ่มประเภทเงินกู้ยืม ให้มีหลายประเภท เพื่ออำนวยความสะดวกให้สมาชิกได้ทั่วถึง เช่น กู้ฉุกเฉิน กู้เฉพาะกิจ กู้สามัญ กู้พิเศษ กู้เพื่อการศึกษา และอื่น ๆ ต้องการให้เพิ่มวงเงินกู้ยืมเป็นไปตามลำดับขั้นเงินเดือน โดยให้ผู้มีลำดับขั้นเงินเดือนสูงกว่า มีสิทธิ์กู้ยืมได้มากกว่าผู้มีลำดับขั้นเงินเดือนต่ำกว่า ต้องการให้จัดเงินกู้ยืมปลอดดอกเบี้ย และต้องการให้ขยายระยะเวลาการชำระเงินกู้คืน ให้ยาวนานขึ้น ได้แก่ กู้ฉุกเฉิน ชำระภายใน 1 เดือน เป็นชำระภายใน 2 เดือน

4.2 ด้านเงินช่วยเหลือ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ทุกอายุราชการ และทุกระดับเงินเดือนมีความต้องการให้กองทุนเงินสวัสดิการให้บริการบุคลากรอย่างกว้างขวางและทุกคนอย่าง เป็นธรรม เนื่องด้วยมีกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับกำหนดไว้ การเบิกจ่ายจึงต้องมีขั้นตอนและไม่กว้างขวางเท่าความต้องการของสมาชิก อีกทั้งสมาชิกต้องการให้แสวงหาแหล่งเงินได้จากที่ต่าง ๆ ให้มากขึ้น ได้แก่ เงินบริจาคไม่ควรระงับวัตถุประสงค์ในการใช้จ่าย สมาชิกต้องการให้จ่ายเพื่อเหตุฉุกเฉินและสำรองจ่ายล่วงหน้า ในงานกิจกรรมส่วนรวมของสถานศึกษาและต้องการให้ปรับปรุงระเบียบสวัสดิการเพื่อประโยชน์ในการให้บริการบุคลากรได้มากขึ้น กว้างขวางขึ้น

4.3 ด้านเงินสนับสนุน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ทุกอายุราชการ และทุกระดับเงินเดือนมีความต้องการให้กองทุนเงินสวัสดิการจ่ายเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา ยกย่องผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ไม่บงการ เป็นกองทุนให้สมาชิกขยันเพื่อศึกษาต่อหรือเป็นค่าลงทะเบียนในการอบรมที่สถานประกอบการ เอกชนจัดชั้น หรือหน่วยงานอื่นที่มีใช้กรมอาชีวศึกษาจัดชั้น และเป็นทุนเรียนต่อของบุตรสมาชิก รวมทั้งเป็นค่าใช้จ่ายในการผูกสัมพันธ์กับสถานศึกษาอื่น ทั้งที่ในสังกัดกรมเดียวกัน และต่างกรม ได้แก่ สถานศึกษากรมสามัญศึกษา สถานศึกษาสถาบันราชภัฏ สถานศึกษาวิทยาลัยพยาบาลและอื่น ๆ จัดงานสังสรรค์ร่วมกัน เพื่อพบปะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

4.4 ด้านเงินอื่น ๆ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ทุกอายุราชการ และทุกระดับเงินเดือนมีความต้องการให้กองทุนเงินสวัสดิการจ่ายค่าใช้จ่ายกิจกรรมทั้งหมด ข้าราชการครูมีสวัสดิการให้น้อยมากเมื่อเทียบกับข้าราชการทหาร ตำรวจ แพทย์ พยาบาล สาธารณสุข มีบ้านพักให้ แต่ข้าราชการครู บ้านพักมีน้อย ต้องไปเช่าบ้านและเบิกค่าเช่าไม่ได้ เพราะไม่มีสิทธิ ครูมีสวัสดิการที่อยู่อาศัยให้เพียงพอ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สวัสดิการของรัฐวิสาหกิจมีมากกว่า ได้แก่ สวัสดิการไฟฟ้า สวัสดิการองค์การโทรศัพท์ และอื่น ๆ ในด้านการรักษาพยาบาลเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเอกชนก็เบิกจากต้นสังกัดได้ แต่ข้าราชการต้องเบิกตามระเบียบที่กำหนดไว้ ยุ่งยากมากกว่า การแก้ไขระเบียบสวัสดิการควรให้เหมือนระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ครู เพื่อให้อำนวยประโยชน์ให้จัดบริการสวัสดิการให้เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาโดยทั่วถึงกัน

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบของการวิจัย ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดบริการเงินสวัสดิการ การศึกษาวรรณกรรมและในฐานะที่ผู้วิจัยมีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สามารถประมวลเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ และข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ

1. ในด้านการเป็นสมาชิก จากการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ตามระเบียบการจัดสวัสดิการกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2532 ไม่ได้ให้รายละเอียดการเป็นสมาชิกไว้ สถานศึกษาต้องพิจารณาเอง และการจัดตั้งคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการ ตามหลักปฏิบัติ สถานศึกษาจะแต่งตั้งอาจารย์ที่มีอายุราชการมากและมีระดับเงินเดือนสูงเป็นคณะกรรมการ จากงานวิจัยความพึงพอใจต่อคณะกรรมการปานกลางและต่ำกว่าข้ออื่น สมาชิกมีความประสงค์ให้คณะกรรมการมาจากการเลือกตั้ง เพื่อหมุนเวียนกันเข้าไปปรับปรุงการจัดบริการให้สมาชิกพึงพอใจมากที่สุด
2. ในด้านการได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการ จากการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ตามระเบียบการจัดสวัสดิการกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2532 กองทุนเงินสวัสดิการได้มาจากสมาชิกจ่ายค่าหุ้น ซึ่งถ้าสมาชิกจำนวนมาก เงินทุนก็มีจำนวนมากตามไปด้วย สมาชิกจำนวนน้อย เงินทุนก็จำนวนน้อย เป็นเหตุให้มีไม่พอให้บริการกับสมาชิก สำหรับการได้มาของเงินกองทุน สมาชิกต้องการให้ได้มาจากสมาคม หรือการรับบริจาค ตามหลักปฏิบัติ เงินที่สถานศึกษารับบริจาคมา จะใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก หรือใช้ได้ตามวัตถุประสงค์ของผู้บริจาค สมาชิกมีความประสงค์ให้กรมอาชีวศึกษาจัดงบประมาณสนับสนุน ซึ่งมี

ความเป็นไปได้น้อย การเพิ่มวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายเงินที่ได้รับบริจาคมาใช้ประโยชน์เพื่อการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษานในหน่วยงานอื่น จะเป็นที่พึงพอใจของสมาชิกมากขึ้น นอกจากนี้อาจร่วมมือกันรับงานการค้าให้มากขึ้น ร่วมมือกันผลิตสินค้าผลิตภัณฑ์อาชีวศึกษา ร่วมมือกันจัดงานบอลล์เพื่อให้วิทยาลัยมีรายได้มากขึ้น

3. ในด้านการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการจัดบริการเงินสวัสดิการในวิทยาลัยจำแนกตามอายุราชการ พบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจกับการรับบริจาคเงินกองทุนและดอกผลจากเงินอุดหนุนอยู่ในระดับต่ำ และอาจารย์ที่มีอายุราชการ 5 - 15 ปี มีความพึงพอใจกับเงินกองทุนได้มาจากสมาคมศิษย์เก่า อยู่ในระดับต่ำ ตามหลักปฏิบัติ อาจารย์ใหม่ที่บรรจุเข้ารับราชการมีปีละ 1 คน หรือ 2 คน มีอายุราชการน้อย เงินเดือนน้อย ต้องการพัฒนาตนเองโดยการลาไปศึกษาต่อ หรือไปฝึกอบรม สัมมนากับหน่วยงานอื่นที่ใช้กรมอาชีวศึกษา แต่จะไม่ได้ไปอบรมจะต้องใช้จ่ายเงินตนเอง สมาชิกจึงต้องการให้มีกองทุนเงินสวัสดิการเพื่อการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษานในสถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

การจัดบริการเงินสวัสดิการ หรือการจัดสวัสดิการเป็นสิ่งที่มีความพร้อมทั้งเงินเดือนหรือค่าแรง การปฏิบัติงานในอาชีพราชการแม้จะได้รับเงินเดือนหรือค่าแรงต่ำ แต่ก็มี ความมั่นคง มีศักดิ์ศรีเป็นที่นับหน้าถือตาของคนทั่วไป และยังมีสวัสดิการอันเป็นประโยชน์เกื้อกูลที่น่าจะทำให้ข้าราชการดำรงชีพอยู่ได้อย่างปกติสุข ปัจจุบันค่าครองชีพและราคาสินค้าของจำเป็นต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเงินเดือนหรือค่าแรงตามไม่ทัน ทำให้ความต้องการในบริการเงินสวัสดิการของผู้บริหารและอาจารย์มีเพิ่มเติมขึ้น เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาจารย์ ให้อาจารย์มีขวัญดีและภักดีกับวิทยาลัย ประเด็นที่ควรศึกษาประกอบด้วย

1. ควรมีการศึกษาค้นคว้าสภาพและปัญหาการจัดบริการเงินสวัสดิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคอื่น เพื่อนำมาปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการจัดสวัสดิการให้สมบูรณ์ เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดบริการเงินสวัสดิการในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค หรือกองวิทยาลัยเกษตรกรรม หรือกองการศึกษาอาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลมาพัฒนาการจัดบริการเงินสวัสดิการของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดบริการเงินสวัสดิการในสถานศึกษาดีเด่นของกรมอาชีวศึกษา ทั้งที่สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองการศึกษาอาชีพ และกองวิทยาลัยเกษตรกรรม เพื่อเปรียบเทียบลักษณะการจัดบริการเงินสวัสดิการกับผลที่ได้รับระหว่างสถานศึกษาที่ได้รับยกย่อง เป็นสถานศึกษาดีเด่นของกรมอาชีวศึกษา และสถานศึกษาที่ยังมิได้รับการยกย่อง



เชิงอรรถ

¹ ประชาคม จันทระจิต, "การศึกษาปัญหาการบริหารหลักสูตร ปวช. 2530 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคใต้," (ปริญญาทิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ, 2532), หน้า 190.

² กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, เอกสารประกอบคำบรรยาย การจัดทำผลงานวิชาการครั้งที่ 2 (กรุงเทพ : วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน, 2536), เอกสารหมายเลข 3 หน้า 1 - 7.

³ กรมอาชีวศึกษา, กรมอาชีวศึกษา 50 ปี 2484 - 2534 (กรุงเทพ : แผนกวิชาช่างพิมพ์ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2534), หน้า 168.

⁴ สุนัย เสี่ยงมศักดิ์, "ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10," (ปริญญาทิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2528), หน้า 45

⁵ งานวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี, "รายงานวิจัย ความพึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี," (รายงานการวิจัย วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี, 2535), หน้า 32

⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 44

⁷ กรมอาชีวศึกษา, "ระเบียบการจัดสวัสดิการกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2532," กรุงเทพ : กรมอาชีวศึกษา, 2532. (อัดสำเนา) หน้า 1.

⁸ พลเทพ จันทรสีประเสริฐ, "สวัสดิการของข้าราชการพลเรือนไทย," (รายงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2525), หน้า 18.

⁹ เรื่องเดียวกัน.

¹⁰ ทำเนียบอาชีวะตัวอย่าง กรมอาชีวศึกษา, อาชีวะตัวอย่าง 35 (กรุงเทพ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2535), หน้า 303.

¹¹ พลเทพ จันทรสีประเสริฐ, สิ่งที่ได้เอามาแล้ว, หน้า 29.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹² เมธี ปิณฑานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 120.

¹³ เสถียร เตชะบรรณะปัญญา, "การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้านครหลวงและการประปานครหลวง," (วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), หน้า 206.

¹⁴ สุตา จารุประกร, "การจัดการด้านสวัสดิการของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน," (วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 192.

¹⁵ ระเบียบการจัดสวัสดิการกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2532, สิ่งที่ได้
อ้างมาแล้ว, หน้า 2.

¹⁶ สุตา จารุประกร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 190.

¹⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 194.

¹⁸ กรมอาชีวศึกษา, "หนังสือกรมอาชีวศึกษา ที่ ศธ 0903/14189
ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2533," (พิมพ์ดีด)

¹⁹ ประสงค์ศักดิ์ บุญเอก, "การประชุมสัมมนา Re-engineering,"
บรรยายที่โรงแรมฮิลเดย์ฮิลล์ หนองคาย, 21 สิงหาคม 2538.

²⁰ สุนัย เสงี่ยมศักดิ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 45.

²¹ พลเทพ จันทรสีประเสริฐ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 23.

²² เรื่องเดียวกัน, หน้า 28.

²³ สุนัย เสงี่ยมศักดิ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 51.

²⁴ เสถียร เตชะบรรณะปัญญา, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 203.

²⁵ กรมอาชีวศึกษา, "ระเบียบการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529,"
กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2529. (อัดสำเนา) หน้า 1 - 17.

²⁶ วิจิตร ศรีสอาน, "ความสำคัญและความจำเป็นของศาสตร์การ
บริหารการศึกษาไทย," สรุปผลการสัมมนาการเรียนการสอนและการวิจัยด้านบริหาร

การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สถาบันอุดมศึกษาไทย (กรุงเทพฯ : แผนกวิชาช่างพิมพ์ การค้า
ไม่ว่าการพิมพ์ สืบ สิ่งนี้ให้ปรับปรุงเนื้อหา และอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2535), หน้า 20.

²⁷ สุวกิจ ศรีปัดดา, "การแบ่งความรับผิดชอบและจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานกลุ่ม," (ปริทัศน์นิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2528), หน้า 10.

²⁸ ชมพูนุช บัวบังศรี, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์นิเทศกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), หน้า 267.

²⁹ ศัททยา มีประเทศ, "แรงจูงใจในการใช้บริการสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแม่เมาะ จังหวัดลำปาง," (วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534), หน้า 23.

³⁰ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ครบรอบ 53 ปี กรมอาชีวศึกษา รายงานประจำปี 2536 - 2537 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2537), หน้า 59.

บรรณานุกรม

กมล รัชสวน. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ."

วิทยานิพนธ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

กวีวัฒน์ บุณยรัตพันธุ์. "การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู
ระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6."

โครงการวิทยานิพนธ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง,
2534.

การเงินและบัญชี, งาน, วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี. คู่มือกฎหมายและระเบียบ
การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ. เพชรบุรี : งานเอกสารการพิมพ์วิทยาลัยอาชีว-
ศึกษาเพชรบุรี, 2535.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. สำนักนายกรัฐมนตรี. แผนพัฒนา
การศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539). กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535.

ชมพูนุช บัวบังศรี. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พณิชยกรรม
ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.

ชวน เตียวกุล. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา."
วิทยานิพนธ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข. "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต." วิทยานิพนธ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2526.

ดวงแข เมธาศิริ และศรีพนม บุณนาค. การบริหารสวัสดิการ. นครปฐม :
สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2530. (อัดสำเนา)

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
2525.

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- นพพงษ์ บุญจิตราดลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- นิเทศอาชีวศึกษาภาคกลาง, ศูนย์. แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2537.
ราชบุรี : ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคกลาง, 2537.
- บรรจง อภิตติกุล. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศาสนา, 2531.
- บัญชา ชลาภิรมย์. "ความพึงพอใจของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ." วิทยานิพนธ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- บุญเทียม เจริญยิ่ง. "ยุทธศาสตร์การควบคุมคุณภาพในสถานการณืขยายโอกาส
ทางการศึกษา." สรุปผลการสัมมนาผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีว-
ศึกษาทั่วประเทศประจำปีงบประมาณ 2536 (28 มิถุนายน - 2 กรกฎาคม
2536).
- บุญเรียง ขจรศิลป์. วิจัยวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิสิทธ์เซ็นเตอร์การ
พิมพ์, 2533.
- ประกาศ งามชมภู. "ความพึงพอใจของสมาชิกคุรุสภาในจังหวัดอุดรธานีที่มีต่อ
การจัดสวัสดิการของคุรุสภา." ปริญญาานิพนธ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
2530.
- ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ,
2525.
- ประชาคม จันทรชิต. "การศึกษาปัญหาการบริหารหลักสูตร ปวช. 2530 ของ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคใต้." ปริญญาานิพนธ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
2532.
- ประสงค์ศักดิ์ บุญเอก. "การประชุมสัมมนา Re-engineering." บรรยายที่
โรงแรมฮอลิเดย์อินน์ หนองคาย, 21 สิงหาคม 2538.
- ปราณี อารยะศาสตร์. "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและ
วิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- ปริญดา กระจำงิม. "การจัดสวัสดิการข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรใน
จังหวัดชายแดนภาคใต้." ภาคินพนธ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537.

แผนงาน, กอง. กรมอาชีวศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. สถิติอาชีวศึกษา

2536. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2537.

แผนงาน, กอง. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. "เรื่องน่ารู้" วารสาร
การวางแผนและการจัดการ ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (16 พฤษภาคม 2534).

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
พิมพ์, 2526.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรานนกการ
พิมพ์, 2530.

พลเทพ จันทรลีประเสริฐ. "สวัสดิการของข้าราชการพลเรือนไทย." รายงาน
วิจัยสถาบันนักพัฒนาบริหารศาสตร์, 2525.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล. 2531.

ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช,
2517.

_____ หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา-
ลาดพร้าว, 2526.

มาแนว สวามิชัย. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : บริษัทศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า
จำกัด, 2527.

มาณี ไชยธีรานุวัตร และคณะ. "ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล." รายงานวิจัยมหาวิทยาลัย
มหิดล, 2523.

เมธี ปิลันธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนัก
พิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529.

ยงยุทธ สุคนธาภิภาค. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม
วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2531.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยิ่งเยาว์ลักษณะ กะวีสันนัทธ์. "อัตรากำลังของคณะวิชาพื้นฐาน วิทยาลัยอาชีว-
ศึกษาเพชรบุรี พ.ศ. 2537." เพชรบุรี : งานเอกสารการพิมพ์วิทยาลัย
อาชีวศึกษาเพชรบุรี, 2537. (อัดสำเนา)

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท
ศึกษาพร จำกัด, 2531.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. กระทรวงศึกษาธิการ. งานสวัสดิการของคุรุสภา.
กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (อัดสำเนา)

วิจัยและพัฒนา, งาน วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี. "ความพึงพอใจในการทำงานของ
ครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี." รายงานการวิจัย วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี,
2535.

วิจิตร ศรีสอาน. "ความสำคัญและความจำเป็นของศาสตร์การบริหารการศึกษา
ไทย." สรุปผลการสัมมนาการเรียนการสอนการวิจัยด้านบริหารการศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษา สถาบันอุดมศึกษาไทย กรุงเทพฯ : แผนกวิชาช่างพิมพ์ วิทยาลัย
สารพัดช่างพระนคร, 2535.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. การบริหารครบวงจร. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์แมส
พับลิชชิง จำกัด, 2531.

วีรนาถ มานะกิจ และพรณี ประเสริฐวงศ์. การจัดองค์การและการบริหาร.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.

ศัททยา มีประเทศ. "แรงจูงใจในการใช้บริการสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานในการ
ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแม่เมาะ จังหวัด
ลำปาง." วิทยานิพนธ์มหาวิทยลัยธรรมศาสตร์, 2534.

สมรภูมิ ชวัลคุ้ม. "ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อ
การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย." วิทยานิพนธ์มหาวิทยลัยศรีนครินทร
วิโรฒ, 2530.

สมเกียรติ สุวรรณกฎ. การบริหารกิจการนักศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชา
พื้นฐานการศึกษา คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูจันทระเกษม, 2524.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรกมล อุดลยยานนท์. "ปรัชญานักธุรกิจไทย เคล็ดลับสู่ความสำเร็จ." มติชน
(28 มกราคม 2536).

สัมพันธ์ ทองสมัคร. "โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแนวทางพัฒนาหลักสูตร
วิทยาลัยชุมชน กระทรวงศึกษาธิการ." บรรยายที่โรงแรมลองบีช ชะอำ
เพชรบุรี, 10 สิงหาคม 2537.

สุดา จารุประกร. "การจัดการด้านสวัสดิการของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดม
ศึกษาเอกชน." วิทยานิพนธ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

สุนัย เสงี่ยมศักดิ์. "ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการใน โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10." วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยศรี-
นครินทร์วิโรฒ, 2528.

สุนมมาลย์ นิ่มเนติพันธ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พิทักษ์
อักษร, 2527.

สุวกิจ ศรีปัดถา. "การแบ่งความรับผิดชอบและจัดสรรสิ่งจูงใจในการทำงานกลุ่ม."
วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, 2528.

เสถียร เตชะบรรณะไญญา. "การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของการ
ไฟฟ้านครหลวงและการประปานครหลวง." วิทยานิพนธ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยา-
ลัย, 2528.

เสนาะ ดิเยาว์. การบริหาร. กรุงเทพฯ : บางกอกการพิมพ์, 2521.

อธิการบดี, สำนักงาน, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. คู่มือปฏิบัติราชการบริหาร
สวัสดิการ. เชียงใหม่ : สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
2522.

อัจฉรา สังข์สุวรรณ. "การบริหารงานบุคคล การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทค-
โนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตพระนครเหนือ." วิทยานิพนธ์จุฬาลงกรณ์มหา
วิทยาลัย, 2528.

อาชีวศึกษา, กรม. กรมอาชีวศึกษา 50 ปี 2484 - 2534. กรุงเทพฯ :
แผนกวิชาช่างพิมพ์ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2534.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครบรอบ 53 ปี กรมอาชีวศึกษา รายงานประจำปี 2536

- 2537. กรุงเทพ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2537.

แผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539)

ของกรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพ : ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษา (ศพอ. 1),
2535.

ระเบียบการจัดสวัสดิการกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2532.

กรุงเทพ : กรมอาชีวศึกษา, 2532. (อัดสำเนา)

ระเบียบการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529. กรุงเทพ :

กรมอาชีวศึกษา, 2529.

ระเบียบว่าด้วยการรับ จ่าย การเก็บรักษาเงินกองทุนสวัสดิการ

กรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2532. กรุงเทพ : กรมอาชีวศึกษา, 2532.

(อัดสำเนา)

หนังสือกรมอาชีวศึกษา ที่ ศธ 0903/14189 ลงวันที่

27 ธันวาคม 2533.

อาชีพตัวอย่าง 35. กรุงเทพ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,

2535.

เอกสารประกอบคำบรรยายการจัดทำผลงานวิชาการ ครั้งที่ 2.

กรุงเทพ : วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน, 2536.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์,

2523.

Flippo, Edwin B. Principles of Personnel management.

2nd. ed., Tokyo : Dogakusha Co. Ltd., 1966.

Herzberg, Frederick. Mausner, Bernard. and Snyderman,

Babara B. The Motivation to work. New York : John Wiley & Sons Inc., 1959.

Koontz, Harold D. and O 'Donell, Cyrial. Principle of

Management. New York : McGraw - Hill Book Co., 1973.

Lewin Kurt. Field Theory in Social Science. D.

Cartwright, ED., New York : Harper & Brothers, 1951.

Maslow, Abraham H. Motivation and Personality.

New York : Harper and Row, 1970.

McGregor, Douglas. The Human side of Enterprise.

New York : McGraw - Hill Book Company, 1960.

Yamane, Taro. Statistics - An Introductory Analysis.

2 nd. ed., Tokyo : John Weatherhill, International Student Edition, Co., 1970.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 95/2536

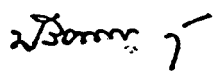
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นางสาวนันทา สิบสกุล

เพื่อให้การ เรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวนันทา สิบสกุล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.อธิปัติย์ คลี่สุนทร ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
ดร.ศิริพรรณ ชุมเม ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์
รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ประธานกรรมการ
ดร.อธิปัติย์ คลี่สุนทร กรรมการ
ดร.ศิริพรรณ ชุมเม กรรมการ
อาจารย์อัจฉรา สิบสินธุ์สกุลไชย กรรมการ
ดร.พรรณี สิกิวิวัฒนะ กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2536


(นางปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)
คณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครง
วิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2536

1. นางสาวนันทา ลิบสกุล ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาความพึงพอใจการจัดบริการ
เงินสวัสดิการ ของผู้บริหารและอาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง" โดยมี
รศ.ดร.ปรียานร วงศ์อนุตรโรจน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.อธิปัตย์ คลี่สุนทร และ
ดร.ศิริพรรณ ชุ่มนวม เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2536

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดี บัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.99

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2 พฤศจิกายน 2536

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางสาว สุทธารมณ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยใช้ตรวจแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวสุนทนา สิบสกุล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาความพึงพอใจการจัดบริการเงินสวัสดิการของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ทม 1504.7/ว.99

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2 พฤศจิกายน 2536

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางอำไพ เพชรพงษ์

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยให้ตรวจแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวนันทาสิบสกุล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาความพึงพอใจการจัดบริการเงินสวัสดิการของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลันธานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663, 642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว.99

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2 พฤศจิกายน 2536

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายสุเทพ ภิรมย์ราช

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ
ช่วยใช้ตรวจแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวนันทา
ลิบสกุล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาความพึงพอใจการบริหารเงินสวัสดิการของผู้บริหาร
และอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลันธานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

นอกจากนี้ ยังห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.99

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2 พฤศจิกายน 2536

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางวราพรรณ น้อยสุวรรณ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ
ช่วยใช้ตรวจแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวสุนันทา
สิบสกุล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาความพึงพอใจการจัดการเงินสวัสดิการของผู้บริหาร
และอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี วิสันตานนท์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642
โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว.99

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2 พฤศจิกายน 2536

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางประภัสสร รวยแท้

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะ
ช่วยใช้ตรวจแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือการวิจัย ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวสุนทนา
ลิบสกุล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาความพึงพอใจการจัดการเงินสวัสดิการของผู้บริหาร
และอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิлянธานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642
แม้ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/56

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนจตุรทิศ กรุงเทพมหานคร

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 มิถุนายน 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี

ด้วย นางสาวสุนันทา สิบสกุล เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารอาชีวศึกษาของงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาความพึงพอใจใน
การจัดบริการเงินสวัสดิการของผู้บริหาร และอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง"

งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ
เพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/55

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 มิถุนายน 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงการวิทยานิพนธ์
 2. รายชื่อสถานศึกษา
 3. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นางสุนันทา สิบสกุล เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาความพึงพอใจการจัดการบริการเงินสวัสดิการของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง" ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2536

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในหน่วยราชการของท่านตามที่แนบมานี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(รศ.ดร.เมธี ปิตันานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

ไปว่ากรณใดของหนังสือ อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทรสาร 3269040

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของ
นางสุนันทา สิบสกุล

1. วิทยาลัยนิตยการเซตุน
2. วิทยาลัยนิตยการธนบุรี
3. วิทยาลัยนิตยการบางนา
4. วิทยาลัยอินทราชัย
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ
7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี
8. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ
9. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
10. วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี
11. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
12. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี

12/15/2567

ที่ ศธ 0908/7587



กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

18 สิงหาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

อ้างถึง หนังสือสำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ทม 1504.7/55 ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2537

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานบัณฑิตศึกษาแจ้งว่า นางสาวนันทา สิบสกุล นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา แจกแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู
อาจารย์ ของวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 12 แห่ง เพื่อการวิจัยเสนอวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"ศึกษาความพึงพอใจการจัดการบริการเงินสวัสดิการของผู้บริหารและอาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคกลาง" ความละเอียดดังแจ้งแล้ว นั้น

กรมอาชีวศึกษา พิจารณาแล้วอนุญาตให้ดำเนินการได้
อนึ่ง แบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ใช้เก็บข้อมูล จะมีตราประทับและ
ลายมือชื่อกำกับแบบสอบถามทุกแผ่น เพื่อเป็นต้นแบบในการเก็บข้อมูลต่อไป
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอานาจ สวัสดิวงศ์)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมอาชีวศึกษา



ที่ ศธ 0908/1857

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

19 สิงหาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน

ด้วยกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาให้ นางสุนันทา สิบสกุล นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหานิติศาสตร์ สาขาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง แจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหาร ครูอาจารย์ ของวิทยาลัยแห่งนี้ เพื่อการวิจัยเสนอ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ศึกษาความพึงพอใจการจัดการเงินสวัสดิการของผู้บริหารและอาจารย์ใน
วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง" ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์วิทยาลัยโปรดอำนวยความสะดวก
ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางจิระพันธ์ เสมาทอง)

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทรศัพท์ 2829357, 2822549

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1 กันยายน 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวนันทา สิบสกุล นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความ
พึงพอใจการจ้ดบริการเงินสวัสดิการของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง"
โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุครโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ ดิฉันจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบ
ถามแก่อาจารย์ในสถาบันแห่งนี้ ทั้งฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติการสอน ตามสัดส่วนที่กำหนดมากับแบบ
สอบถามนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ดิฉันได้รวบรวม
ข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวนันทา สิบสกุล)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาคความพึงพอใจ

การจัดบริการเงินสวัสดิการของผู้บริหาร

และอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา

กลุ่มภาคกลาง



แบบสอบถามสำหรับกาวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความพึงพอใจการจัดบริการเงินสวัสดิการ
ของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง

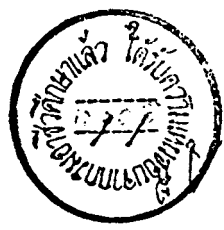
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา เพื่อการศึกษาวิจัยความพึงพอใจการ
จัดบริการเงินสวัสดิการของวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อจะได้นำมาพัฒนาและ
ปรับปรุงจัดบริการดังกล่าวให้เป็นที่พอใจของผู้เกี่ยวข้องยิ่งขึ้นเท่านั้น
2. คำตอบของท่านไม่มีข้อใดผิดหรือถูก เป็นความคิดเห็นของท่านเอง
และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ฉะนั้นโปรดตอบคำถามทุกข้อ
เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม และไม่นำ
มาเปิดเผยเป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบบใด ๆ แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม
และผู้วิจัยขอขอบคุณท่านอย่างสูงมาพร้อมนี้ด้วย
3. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสภาพและการจัดบริการเงินสวัสดิการ
ภายในวิทยาลัย จำนวน 57 ข้อ
ตอนที่ 3 เงินสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากตอนที่ 2 ที่วิทยาลัยของผู้ตอบ
จัดให้และข้อเสนอแนะ ว่าวิทยาลัยควรจัดบริการเงินสวัสดิการ
อื่นใดเพิ่มเติม

ผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านเป็นความลับ และจะใช้เพื่อประโยชน์แก่
การวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบคุณ

นางสุนันทา สิบสกุล



ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับ
สถานภาพของท่าน

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. ตำแหน่งในปัจจุบัน

() ผู้บริหาร

() อาจารย์

2. อายุราชการ

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5 - 15 ปี

() มากกว่า 15 ปี

3. ระดับตำแหน่ง

() ระดับ 3-4

() ระดับ 5-6

() ระดับ 7 ขึ้นไป

4. เพศ

() ชาย

() หญิง

5. สถานะทางครอบครัว

() โสด

() สมรส

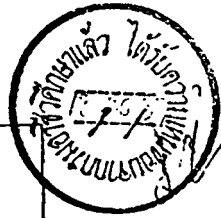
() หย่า

() อื่น ๆ



ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อสภาพและการจัดบริการเงินสวัสดิการภายใน
วิทยาลัย

- คำชี้แจง 1. คำถามทั้งหมดมี 57 ข้อ คำถาม ข้อ 1., ข้อ 2. และข้อ 3. แต่ละข้อจะถามถึงความพึงพอใจในสภาพการจัดบริการเงินสวัสดิการ และคำถามข้อ 4., ข้อ 5. และข้อ 6. แต่ละข้อจะถามถึงระดับความพึงพอใจที่ท่านมีต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการเงินสวัสดิการภายในวิทยาลัยของท่าน
2. การให้น้ำหนักระดับความพึงพอใจ แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ
- 5 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการนั้น มากที่สุด
 - 4 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการนั้น มาก
 - 3 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการนั้น ปานกลาง
 - 2 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการนั้น น้อย
 - 1 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดบริการเงินสวัสดิการนั้น น้อยที่สุด
3. เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล โปรดตอบคำถามทุกข้อรายการ โดยกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับความพึงพอใจของท่าน



ข้อที่	เงินสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	1. การจัดกองทุนเงินสวัสดิการ					
	ทำนพึงพอใจเพียงใดกับสภาพ					
	การจัดกองทุนเงินสวัสดิการใน					
	สถานศึกษาของท่าน					
1.1	มีการจัดตั้งกองทุนเงินสวัสดิการ					
1.2	มีบริการให้เงินกู้ยืม					
1.3	มีบริการให้เงินช่วยเหลือ					
1.4	มีบริการให้เงินสนับสนุน					
1.5	มีบริการอำนวยความสะดวกอื่น ๆ					
1.6	มีบริการเงินสวัสดิการอย่างเป็นธรรม และทั่วถึง					
	2. การเป็นสมาชิก					
	ทำนพึงพอใจเพียงใดกับสภาพการ					
	เป็นสมาชิก					
2.1	พึงพอใจกับระเบียบปฏิบัติ					
2.2	พึงพอใจสภาพเป็นสมาชิก					
2.3	พึงพอใจสภาพจ่ายค่าธรรมเนียม					
2.4	พึงพอใจสภาพจ่ายค่าหุ้น					



ข้อที่	เงินสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.5	พึงพอใจสภาพการหักเงินเดือนค่าหุ้น
2.6	พึงพอใจกับคณะกรรมการกองทุนเงินสวัสดิการ.....
3. <u>การได้มาของกองทุนเงินสวัสดิการ</u>						
<u>ท่านพึงพอใจเพียงใดกับสภาพการ</u>						
<u>ได้มาของเงินกองทุน</u>						
3.1	จากค่าธรรมเนียม
3.2	จากค่าหุ้น
3.3	จากสมาคมศิษย์เก่า.....
3.4	จากสมาคมผู้ปกครองและครู
3.5	จากการจัดงานการค้า
3.6	จากการร่วมบริจาค
3.7	จากเงินอุดหนุนที่เก็บดอกผล.....
4. <u>การให้บริการเงินกู้ยืม</u>						
<u>ท่านพึงพอใจเพียงใดกับการให้บริการ</u>						
<u>เงินกู้ยืมเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน</u>						
4.1	การให้ความสะดวกรวดเร็ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อที่	เงินสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.2	การให้กู้ยืมเงินอย่างเป็นทางการและทั่วถึง.....
4.3	การจัดให้กู้ยืมเงินอย่างเพียงพอ.....
4.4	การจัดขั้นตอนอำนวยความสะดวก.....
4.5	การจัดบริการให้กู้ยืมอย่างต่อเนื่อง.....
4.6	การให้กู้ยืมด้วยอัตราดอกเบี้ยต่ำ.....
4.7	การจัดประเภทเงินกู้ยืมได้หลายประเภท.....
<p>5. การให้บริการเงินช่วยเหลือ ทำนพึงพอใจเพียงใดกับการให้บริการเงินช่วยเหลือต่อไปนี้</p>						
5.1	ค่ารับรองแก่ผู้ทำคุณประโยชน์และนักศึกษาต่างประเทศ
5.2	ค่าใช้จ่ายในการประชุมหรือปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานของวิทยาลัย.....
5.3	ค่าของที่ระลึกมอบให้ข้าราชการและลูกจ้างเกษียณอายุ



ข้อที่	เงินสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.4	ค่าใช้จ่ายเป็นเจ้าของงานศพและ พวงหรีดสำหรับข้าราชการและ ลูกจ้างที่เสียชีวิต					
5.5	ค่าใช้จ่ายเป็นเจ้าของงานศพและ พวงหรีดสำหรับ คู่สมรส บุตร ธิดา บิดา มารดาที่เสียชีวิตของ ข้าราชการและลูกจ้าง.....					
5.6	ค่าใช้จ่ายเป็นการบรรเทาความ เดือดร้อนเมื่อข้าราชการและลูกจ้าง ประสบอัคคีภัย อุทกภัย และภัยอื่น ๆ ..					
5.7	ค่าสิ่งของเพื่อเย็บหมเย็บเมื่อ ข้าราชการและลูกจ้างต้องเข้ารักษา ตัวในโรงพยาบาล.....					
5.8	ค่ารักษาพยาบาลและทำขวัญลูกจ้าง ชั่วคราว.....					
5.9	ค่าใช้จ่ายในส่วนที่เบิกจาก ทางราชการไม่ได้.....					
5.10	ค่าใช้จ่ายในส่วนที่เบิกจาก ทางราชการได้บางส่วน.....					



ข้อที่	เงินสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.	<u>การให้บริการเงินสนับสนุน</u> ท่านพึงพอใจเพียงใดกับการให้เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายการปฏิบัติงาน					
6.1	การจ่ายเงินเพิ่มและค่าเลี้ยงรับรอง วิทยากรพิเศษ
6.2	การเชื่อมเขียนบุคลากรในวาระมงคล
6.3	การจัดของที่ระลึกและค่าเลี้ยงรับรอง ผู้มาเยี่ยมชม
6.4	การไปทัศนศึกษา
6.5	การแสดงมุทิตาจิตต่อผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการที่ปรึกษาและผู้มีอุปการะ- คุณของวิทยาลัย
6.6	การจัดงานรื่นเริงสังสรรค์ในโอกาส อันควร
6.7	การเลี้ยงต้อนรับและเลี้ยงส่งบุคลากร
6.8	การจ่ายเงินค่าทำงานล่วงเวลา ทำงานนอกสถานที่ และทำงานนอก เหนืองานประจำของอาจารย์ คนงาน นักศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อที่	เงินสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.9	การจ่ายเงินเพิ่มสำหรับการไปฝึกอบรม ประชุม สัมมนาวิชาการ ที่หน่วยงานภายนอกวิทยาลัยจัดขึ้น
6.10	การจ่ายค่าพาหนะในการไปแข่งขัน ทักษะวิชาชีพ
6.11	การเลือกรับรองคณะกรรมการ การแข่งขันทักษะวิชาชีพ
6.12	การร่วมเป็นเจ้าของภาพการแข่งขัน ทักษะวิชาชีพ
6.13	การจ่ายค่าอาหาร เครื่องดื่มแก่ อาจารย์ คนงาน นักศึกษาในงาน กิจกรรมของวิทยาลัย
6.14	การจ่ายเงินค่าตกแต่ง ปรับปรุง รักษา ความสะอาดอาคารสถานที่ของวิทยาลัย
6.15	การร่วมเป็นเจ้าของภาพงานทำบุญของ ทางราชการ
6.16	การร่วมกิจกรรมของกรมอาชีวศึกษา
6.17	การจ่ายค่าประกันอุบัติเหตุลูกจ้าง ประจำและลูกจ้างชั่วคราว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อที่	เงินสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.18	การอบรมความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบของอาจารย์ คณงาน นักศึกษา
6.19	การจัดกิจกรรมสร้างเสริมความสามัคคี ของอาจารย์ คณงาน นักศึกษา
6.20	การร่วมเป็นเจ้าของงานกิจกรรมของ กลุ่มสถานศึกษา และกองวิทยาลัย อาชีวศึกษา
6.21	การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา



ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง วิทยาลัยควรวัดบริการเงินสวัสดิการอื่นใดให้อีก นอกจากที่ระบุไว้ในตอนที่ 2 เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการจัดสวัสดิการในโอกาสต่อไปนี้

ด้านเงินกู้ยืม.....
.....
.....

ด้านเงินช่วยเหลือ.....
.....
.....

ด้านเงินสนับสนุน.....
.....
.....

อื่น ๆ
.....
.....

ขอขอบพระคุณที่ได้ตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสุนันทา ลิ้มสกุล
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2490
สถานที่เกิด	ตำบลคลองกระแซง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2515 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส. การบัญชี) วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นครราชสีมา พ.ศ. 2519 ประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยม-อาชีวศึกษา (ป.ม.) วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นครราชสีมา พ.ศ. 2523 ปริญญาการศึกษานิตเวต (กศ.บ.) ธุรกิจศึกษา (การบัญชี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
ประสบการณ์การทำงาน	ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเพชรบุรี จำกัด พ.ศ. 2531 - 2532 เจริญสหกรณ์ออมทรัพย์ครูเพชรบุรี จำกัด พ.ศ. 2537-2538
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา คณะกรรมการครูสภาจังหวัดเพชรบุรี พ.ศ. 2537-2540

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้