

แนวทางการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน  
ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพานพิทยาคม

Management of Employees Benefits Enhance Work

Motivation of Phanphittayakhom School's Employees

นายกิตติกานต์ เมืองขวัญใจ

k\_kittikarn@hotmail.com

หลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง  
ดร.ปิยธิดา เพ็ชรอุประสิทธิ์

อีเมลล์

สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

### บทคัดย่อ

การศึกษา “เรื่องแนวทางการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพานพิทยาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพานพิทยาคม ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มประชากร คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพานพิทยาคม จำนวน 149 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรที่จำแนกตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษามีดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีอายุการปฏิบัติงานระหว่าง 16 - 20 ปี อัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท พบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการสวัสดิการ เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว มากที่สุด รองลงมาคือ สื่อ เทคโนโลยี สำหรับการเรียนการสอน และเงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) สวัสดิการที่ข้าราชการครูต้องการน้อยที่สุด คือ ชุดยูนิฟอร์ม บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25 -35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีอายุการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี อัตราเงินเดือน 5,000 – 15,000 บาท

พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความต้องการสวัสดิการ เงินช่วยค่าครองชีพ มากที่สุด รองลงมาคือ เงินล่วงเวลาวันหยุดและเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว สวัสดิการที่บุคลากรทางการศึกษาต้องการน้อยที่สุด คือ งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความต้องการสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้ โรงเรียนพานพิทยาคมควรจัดให้มีประเภท และชนิดของสวัสดิการด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล เนื่องจากทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการเหมือนกัน ทั้งนี้ควรจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว ควรจัดสวัสดิการที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสถานะสังคม เศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือตัวแทนบุคลากรในทุกระดับมีส่วนร่วมการกำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการ การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพานพิทยาคมเท่านั้น จึงควรมีการศึกษาในระดับจังหวัด เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการจัดสวัสดิการที่กว้างขึ้น

#### **Abstract**

The objective of this study is to study the Management of Employees Benefits Enhance Work Motivation of Phanphittayakhom School and to compare welfare requirement of teachers and employees of Phanphittayakhom School using a survey research. The population is 149 teachers and employees. The instrument used is questionnaires and statistics used to analyze are number, percentage, average, standard deviation, T test, F and using variance analysis to compare the difference between two groups or more of variables identified with statistical significance of 0.05. The result of this study is as following.

The study found that most teachers are female age between 35-45 years, bachelor degree, married, 16-20 years of working and salary between 15,000-25,000 baht. Teachers' most welfare requirement is financial assistance for medical expenses of family members and their minor need is media technology for their teaching, cash bonus and the least need is uniforms. Most employees are female age between 25-35 years, bachelor degree, married, less than 5 years of working and the salary is between 5,000-15,000 baht. Still, the study found that employees' most wanted is cost money, their minor need is holiday overtime pay and financial assistance for medical expenses of family members. Their least need is a yearly party. The hypothesis testing found that teachers and employees require economic security welfare with statistic significance of 0.05

The recommendation from the study, Phanphittayakhom School should provide type of health benefits and medical cares due to the same requirement of both teachers and employees. In addition, welfare should cover family members. Welfare compensation should be in line with present social and economic conditions and provide opportunity for employees or agents of all levels to participate in the formulation of guidelines to welfare.

This study is only for Phanphittayakhom School's employees, it should be studied at the provincial level in order to identify a broader approach to welfare.

## บทนำ

การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน พร้อมทั้งจะพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า

องค์กรของรัฐได้มีการจัดสรร สวัสดิการต่างๆ เช่น เงินเดือน ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนการลดหย่อนภาษี เป็นต้น แต่การจัดสวัสดิการเหล่านี้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของข้าราชการ ดังจะเห็นได้จากมีการเรียกร้องสิทธิของข้าราชการและบุคลากรของรัฐ เช่น เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2556 ประธานสมาพันธ์เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนแห่งประเทศไทย ได้มีการยื่นหนังสือ ชื่อเรียกร้องต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ให้รัฐบาลปรับขึ้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเพื่อสนองนโยบายของรัฐบาล ที่ให้ผู้จบการศึกษาปริญญาตรี มีเงินเดือนขั้นต่ำ 15,000 บาท รวมไปถึงการเรียกร้องในความก้าวหน้าทางสายอาชีพ ปรับตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถบ่งบอกได้เป็นอย่างดีว่า รัฐบาลได้จัดสรรสวัสดิการต่างๆ ไม่เพียงพอ ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานลดลง ทำให้เกิดความรู้สึกทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม

ดังนั้นหน่วยงานของรัฐจึงต้องมีมาตรการในการพัฒนาการจัดบริการสวัสดิการให้กับบุคลากรในหน่วยงานมีขวัญกำลังใจ เกิดความคิดพัฒนางานของตนเอง ซึ่งจะเกิดผลรวมในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าได้ตามวัตถุประสงค์

โรงเรียนพานพิทยาคม เป็นหน่วยงานของรัฐที่ดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายของรัฐ ควบคู่กับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สอดคล้องกับความต้องการทางสังคมและความต้องการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพของนักเรียนที่จบการศึกษาออกไป การจัดการศึกษาในโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบายได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ ประการหนึ่งคือ

การจัดการ การให้บริการสวัสดิการที่เพียงพอต่อเนื่องตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหาแนวทางการจัดสวัสดิการ เพื่อพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพานพิทยาคม
2. เพื่อเปรียบเทียบ ความต้องการสวัสดิการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพานพิทยาคม

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพานพิทยาคมทั้งหมด จำนวน 149 คน
2. ขอบเขตตัวแปร
  - 2.1 ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุ การทำงาน รายได้ ลักษณะการจ้างงาน ที่อยู่อาศัย
  - 2.2 ตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านการฝึกอบรมและพัฒนา สวัสดิการด้านสาธารณูปโภค สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านค่าตอบแทน และด้านอื่นๆ

### การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
  1. ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์(MasLow's General Theory of Human Motivation)  
มนุษย์ทุกคนมีความต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีนำมาซึ่งความสุข ทั้งกายและใจ ความสุขทางกายคือ การมีหรือได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พอสมควร และทางจิตใจคือ การมีความรัก ความอบอุ่นและความมั่นคงทางจิตใจ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น (นิสารัตน์ ศิลปเดช, 2539) นอกจากนี้ ยังมีการอธิบายสมมติฐานของมาสโลว์ เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนั้นจะมีอยู่ตลอดเวลา ไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูง ตามระดับความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองในลำดับต่อไป มาสโลว์ (MasLow) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierachy of needs) ไว้ 5 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการเพื่อให้ตนเองมีความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ฐานะทางเศรษฐกิจ อาชีพ หน้าที่การงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น จากสังคมและมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

ขั้นที่ 4 ความต้องการด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการอยากเด่นในสังคม การเป็นที่ยอมรับเป็นที่ยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่นและของสังคม

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของคนอยากที่สำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้

## 2. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก ( Herzberg)

ทฤษฎีเฮิร์ซเบอร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮิร์ซเบอร์ก ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชี และวิศวกร จำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือการที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้

1.1 การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือพนักงานมีความรู้สึกว่าเมื่อทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา

1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ

1.4 ความรับผิดชอบ คือพนักงานรู้สึกว่าเขารับผิดชอบตนเองและงานของเขา

1.5 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

1.6 การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม และมีความเชี่ยวชาญ

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารคือ พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

2.2 การนิเทศงาน คือพนักงานรู้สึกที่ผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

2.4 ภาวะการทำงาน คือพนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน

2.5 ค่าตอบแทนการทำงาน คือพนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

2.7 ชีวิตส่วนตัว คือพนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือหัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

2.9 สถานภาพ คือพนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

2.10 ความมั่นคง คือพนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงาน เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆเพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

### 3. ทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Theory)

นักจิตวิทยาในยุคปัจจุบันที่อยู่ในกลุ่มปัญญานิยม (Cognitivism) มีความเชื่ออย่างหนักแน่นว่า มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ใช้ปัญญาหรือความคิดในการตัดสินใจว่าจะทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่สนองความต้องการของตนเอง ด้วยความเชื่อเช่นนี้เองจึงเกิดมีคติฐาน (Assumption) ดังนี้

1. พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้น โดยผลรวมของแรงผลักดันภายในตัวของเขาเองและแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม

2. มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการความปรารถนา และเป้าหมายแตกต่างกัน

3. บุคคลตัดสินใจที่จะทำพฤติกรรม โดยเลือกพฤติกรรมหลายอย่าง สิ่งที่เป็นข้อมูลให้เลือก ได้แก่ ความคาดหวังในค่าของผลลัพธ์ที่ได้รับ ภายหลังจากที่แสดงพฤติกรรมนั้นไปแล้ว

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ร้อยตำรวจเอก นิธิศรี ชูจินดา(2545) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยการบริหารงานกำลังพลที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจของข้าราชการนอกสังกัดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ สังกัดกองกำลังตำรวจสันติบาลทางอากาศตำรวจตระเวนชายแดน กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์นั้นมีอยู่อย่างมาก ทั้งด้านปริมาณและขอบเขต ถ้าความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความพอใจ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นการเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์นี้ จึงนับว่ามีความสำคัญ ต่อนักบริหาร แม้นักบริหารจะมีความรู้ความสามารถในทุก ๆ ด้านเพียงใด แต่ถ้าขาดประสบการณ์ ความรู้ในเรื่องการบริหารบุคคลหน่วยงานหรือองค์การอาจจะประสบกับความล้มเหลวหรือไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

อุเทน ชนะกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ฆราวาส) มหาวิทยาลัยสงฆ์: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยเฉพาะส่วนกลาง” ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้จำกัดขอบเขต เฉพาะบุคลากรของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยที่เป็นฆราวาสเท่านั้น ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยมีความต้องการสวัสดิการในด้านต่างๆ อยู่ในระดับสูงใกล้เคียงกันคือ มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ที่พักอาศัย การรักษาพยาบาลของครอบครัว เงินบำเหน็จ เงินกู้ กองทุนเงินสะสม เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าเลี้ยงดูบุตร รองลงมาคือมีความต้องการสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เงินโบนัส เบี้ยขยัน การประกันชีวิต การลาพักผ่อน การลาภิก เป็นต้น และมีความต้องการสวัสดิการด้านสังคม ได้แก่ การศึกษาต่อการฝึกอบรมดูงาน การสัมมนา ร่วมกับสถาบันอื่นๆ และบริการนันทนาการต่างๆ และมหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรเป็นเรื่องเร่งด่วน

สุพัตรา ศรีโลหะสิน (2544) ได้ศึกษาเรื่อง “ความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) : ศึกษาเฉพาะกรณี ภาคนครหลวง 3” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) และเพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 3 จำนวน 184 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา การรักษาพยาบาล และการส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ความต้องการสวัสดิการเศรษฐกิจและความมั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ

ความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล และส่งเสริมสุขภาพ และความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าควรปรับปรุงสวัสดิการทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่ควรปรับปรุงมากที่สุดคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจและความมั่นคง รองลงมาคือ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล และส่งเสริมสุขภาพ และสวัสดิการด้านการศึกษา การจ่ายโบนัส และการจัดให้มีการเบิกค่าตรวจสุขภาพประจำปีจากโรงพยาบาลที่อยู่นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในสัญญา กับกองทุนประกันสังคม การให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาต่อในสาขาที่สนใจโดยไม่เสียดอกเบี้ย การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การขยายเวลาการตรวจรักษาพยาบาลจาก 08.30 - 17.00 น. เป็น 09.00 น. และประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบถึงการดำเนินการปรับปรุงสวัสดิการเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มากขึ้น

ชนิการ์ ละเอียด (2543) ได้ศึกษาเรื่อง “ความคาดหวังต่อลักษณะและรูปแบบการจัดสวัสดิการของบุคลากร กรณีออกนอกระบบเป็นองค์กรมหาชน : ศึกษากรณีสำนักงานประกันสังคม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะสวัสดิการที่บุคลากรต้องการ ความสามารถในการเข้าร่วมจัดสวัสดิการ และความคาดหวังต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรณีออกนอกระบบเป็นองค์กรมหาชน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการกับลักษณะสวัสดิการที่บุคลากรต้องการและความสามารถในการเข้าร่วมจัดสวัสดิการ ประชากรตัวอย่าง คือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานประกันสังคม จำนวน 322 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการลักษณะสวัสดิการที่ดีค่าเป็นตัวแทนด้านค่าครองชีพ เมื่อกอกจากงานมากที่สุด รองลงมาเป็นสวัสดิการด้านค่าตอบแทนนอกเวลาหรือไปปฏิบัติงานอื่นใด สวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจ สวัสดิการด้านเงินกู้ยืม ส่วนลักษณะสวัสดิการที่มีใช้ตัวเงินพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากที่สุด รองลงมาเป็นสวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสิทธิในการลาและสวัสดิการด้านนันทนาการ สำหรับความสามารถในการเข้าร่วมจัดสวัสดิการพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยต่อการให้บุคลากรมีสิทธิเลือกสวัสดิการตามที่ต้องการและการมีข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะของการศึกษาคือ ควรส่งเสริม ให้มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ มีแหล่งเงินกู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ หรือมีเงินออมที่ได้รับอัตราดอกเบี้ยสูงส่งเสริมสวัสดิการด้านการศึกษาซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนาองค์กร และควรมีการวางแผน การเตรียมการและการจัดสรรงบประมาณในการจัดสวัสดิการเพื่อให้ได้สวัสดิการที่เหมาะสมตามศักยภาพขององค์กร

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลจากกลุ่มประชากร โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากตำรา เอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ วารสารงานวิจัย และวิทยานิพนธ์

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามใช้เก็บรวบรวมข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

### 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- ใช้ t - test , ANOVA

## ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องแนวทางการจัดสวัสดิการ เพื่อพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพานพิทยาศรี พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส อายุการปฏิบัติงานระหว่าง 16 - 20 ปี อัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท

บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25 -35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส อายุการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี อัตราเงินเดือน 5,000 – 15,000 บาท

การศึกษาโดยศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการสวัสดิการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพานพิทยาศรี จำแนกได้เป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ประเภท ชนิดสวัสดิการที่เป็นแรงจูงใจที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการเหมือนกัน คือ การให้ทุนการศึกษาต่อ เงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) การขึ้นเงินเดือนประจำปี เงินช่วยค่าครองชีพ การจัดทัศนศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร และทุนการศึกษานูตร กลุ่มที่ 2 ประเภท ชนิดสวัสดิการประเภทการบำรุงรักษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการเหมือนกัน คือ เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว สิ่งอำนวยความสะดวกของห้องพัก ห้องออกกำลังกาย (Fitness) การติดตั้งกล้องวงจรปิดทั่วบริเวณ และการจ้างระบบรักษาความปลอดภัยจากหน่วยงานภายนอก กลุ่มที่ 3 สวัสดิการที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการแตกต่างกัน จำแนกได้ คือ การตรวจสุขภาพประจำปี การอบรมให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย ประกันอุบัติเหตุ การจัดอบรมโดยวิทยากรชั้นนำทั้งในและนอก

สถานที่ การให้โอกาสในการพัฒนาตนเองโดยไม่มีเงื่อนไข อุปกรณ์สารสนเทศประจำห้อง  
สื่อ เทคโนโลยีสำหรับการเรียนการสอน เงินล่วงหน้า (วันหยุด) เงินกู้ยืมยามฉุกเฉิน ชุดยูนิฟอร์ม  
และกองทุนช่วยเหลือยามประสบภัย

### **อภิปรายผลการวิจัย**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการสวัสดิการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพานพิทยาคม จัดเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มแรก แสดงความต้องการสวัสดิการประเภท แรงจูงใจ มากเป็นลำดับแรก กลุ่มที่สองแสดงความต้องการสวัสดิการประเภทการบำรุงรักษา ความต้องการเป็นลำดับสอง กลุ่มที่สาม ความต้องการสวัสดิการที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการแตกต่างกัน เป็นลำดับที่สาม จากความต้องการสวัสดิการทั้งสามลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อความต้องการสวัสดิการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ประเภทแรงจูงใจ ซึ่งสวัสดิการกลุ่มนี้ถือว่าเป็นส่วนช่วยในการขับเคลื่อนบุคลากร ในองค์กร ให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความรักในองค์กร ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้อย่างดี อีกทั้งยังสามารถจูงใจ ให้บุคลากรภายนอกที่มีความสามารถอยากมาร่วมงาน ร่วมกิจกรรมกับองค์กรอีกด้วย

### **ข้อเสนอแนะ**

#### **1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย**

1.1 โรงเรียนพานพิทยาคมควรจัดให้มีประเภท และชนิดของสวัสดิการด้านสุขภาพ และการรักษาพยาบาล เนื่องจากทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการ เหมือนกัน ทั้งนี้ควรจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัวด้วย และควรจัดสวัสดิการ ที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนให้มีความสอดคล้องกับสภาวะสังคม และเศรษฐกิจในปัจจุบัน

#### **2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ**

2.1 ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ควรมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างรายเดือนให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ และสังคมปัจจุบัน

2.2 การกำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการ ควรให้บุคลากรหรือตัวแทนบุคลากรในทุกระดับ มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการ

### 3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.1 การศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพานพิทยาคมเท่านั้น จึงควรมีการศึกษาในระดับ อำเภอ ระดับจังหวัด เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการจัดสวัสดิการที่กว้างขึ้น

#### รายการอ้างอิง

นิสาร์ตน์ ศิลปะเดช. ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต, กรุงเทพมหานคร:

พิศิษฐ์ การพิมพ์ , 2539

ศรีทับทิม พานิชพันธ์. “โครงสร้างสวัสดิการสังคมและการบริหารงานสวัสดิการสังคม.”

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541

โกศล ศักดิ์ศิริวุฒโฒ. “ความพึงพอใจต่อระบบสวัสดิการของบุคลากร ในสถานศึกษาเอกชน ในระดับอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี : กรณีศึกษาโรงเรียน โปลิตecnิกอุดรธานี.”

สุรางรัตน์ วศินารมณ. สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีการบริหาร, กรุงเทพมหานคร:

เมื่อดทรายปรีณัฐ, 2540.

สิทธิพงษ์ ชัยสุวรรณรัตน์. “ความพึงพอใจและความต้องการพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน บมจ.

ธนาคารกสิกรไทย (ศึกษาเฉพาะกรณี: พนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย เขต 28).”

สารนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. การจัดการทรัพยากรบุคคล, กรุงเทพมหานคร:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

ชนิการ์ ละเอียด. “ความหวังต่อลักษณะและรูปแบบการจัดสวัสดิการของบุคลากร กรณี ออกนอก

ระบบเป็นองค์กรมหาชน: ศึกษากรณีสำนักงานประกันสังคม.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต

สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2543.

จันทร์เพ็ญ รัตนมาลี. “การพัฒนาสวัสดิการกลุ่มบริษัทชินวัตร.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.

อนุทิน ปลื้มมาลี. “ข้อเท็จจริงในการจัดสวัสดิการแรงงานช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและ  
แนวโน้มในอนาคต.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการ  
สังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

นริศร์ ชูจินดา. “ปัจจัยการบริหารงานกำลังพลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัด  
ของข้าราชการชั้นประทวนและพลตำรวจ สังกัดกองกำกับการสนับสนุนทางอากาศตำรวจ  
ตระเวนชายแดน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบัน  
ราชภัฏเพชรบุรี, 2545.

ประทีน ไกรยร โกวินท์. “ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม  
การผลิต ประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา  
บัณฑิต, สาขาบูรณาการนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการ  
สังคม, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2541.

สมประสงค์ โกศลบุญ. “การจัดสวัสดิการตามความต้องการของพนักงานกลุ่มบริษัทเลนโซ่.”  
สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

อุเทน ชนะกุล. “แนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ฆราวาส) มหาวิทยาลัยสงฆ์: ศึกษากรณี  
มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณ์เฉพาะส่วนกลาง.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
และนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

สุพัตรา ศรีโลหะสิน. “ความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)  
ศึกษาเฉพาะกรณี ภาคนครหลวง 3.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบาย  
สวัสดิการสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.