



การศึกษาความคาดหวังสวัสดิการของครูอัตราจ้างที่มีภูมิหลังต่างกันของ
โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ
เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี

A STUDY OF TEMPORARY CONTRACT TEACHERS' EXPECTATIONS
FOR EMPLOYEE BENEFITS WITH DIFFERENT BACKGROUND AT
SAINAMPEUNG SCHOOL UNDER THE PATRONAGE OF
HRH PRINCESS PETCHARAT RAJSUDA SIRISOPAPHANNAWADEE

นายวิวัฒน์ สวัสดิ์ปัญญาโชติ *

Wittawat Swatpunyachote

อ. ดร. อธิภัทร คุโลภาส **

Dhirapat Kulophas, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1. เพื่อศึกษาความคาดหวังสวัสดิการครูอัตราจ้าง โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ และ 2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังต่อสวัสดิการครูอัตราจ้าง ที่มีภูมิหลังต่างกันของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากประชากรคือครูอัตราจ้าง โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติเปรียบเทียบ t – test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า 1) ความคาดหวังสวัสดิการครูอัตราจ้าง โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยครูอัตราจ้างมีความคาดหวังสวัสดิการสูงที่สุดในด้านการส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างให้สามารถบรรจุเป็นข้าราชการ และมีความคาดหวังต่ำที่สุดในด้านการเปิดโอกาสให้ครูอัตราจ้างแสดงศักยภาพด้วยการมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานที่สำคัญของโรงเรียน 2) ครูอัตราจ้างที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส มีความคาดหวังสวัสดิการที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 รวม 7 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนเงินช่วยเหลือในโอกาสต่างๆ เช่น ความสูญเสียที่เกิดจากภัยพิบัติ เป็นต้น 2) การจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน 3) การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออมและการวางแผนทางการเงิน 4) การจัดพื้นที่ทำงานประจำในขนาดและสภาพที่เหมาะสม 5) มีบริการรถรับ – ส่ง จากสถานีรถไฟถึงโรงเรียน 6) การส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างให้สามารถบรรจุเป็นข้าราชการ และ 7) สิทธิบุตรของครูอัตราจ้างสามารถเข้าเรียนในโรงเรียนได้ในกรณีพิเศษตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด

* นิธิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: ws43807@gmail.com

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: dhirapat.k@chula.ac.th

ISSN 1905-4491

Abstract

This descriptive research has 2 major objectives: 1) to study temporary contract teachers' expectations for employee benefits and 2). to compare temporary contract teachers' expectations for employee benefits with different background. The population comprised of 20 temporary contract teachers. The instrument used in this study was a questionnaire. The data were analyzed using frequency, percentage, average, standard deviation, t – test and One Way ANOVA.

The research findings were summarized as follows: 1) Temporary contract teachers' expectations for employee were at high level, and the highest was opportunities to be promoted to permanent position. The lowest was opportunity to show ability by charge in important job. 2) Temporary contract teachers' with different gender, age group and marital status had different expectations for employee benefits in 7 areas significance level of .05. The areas of difference were 1) monetary supporting for special occasions (i.e., losses due to natural disaster etc.) 2) Setting up funds for supporting additional expense in case of emergency illness. 3) programs to encourage personal saving and financial planning 4) accommodating pleasant workplace 5) providing bus transportation service from school – BTS or MRT 6) opportunities to be promoted to permanent position 7) granting temporary contract teachers' children special consideration to enroll at school.

คำสำคัญ: ความคาดหวัง / สวัสดิการ / ครูอัตราจ้าง

KEYWORDS: EXPECTATION / EMPLOYEE BENEFITS / TEMPORARY CONTRACT TEACHER

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะมาถึง การจัดการศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ จะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทยได้เป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่า การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้ที่จะทำให้การศึกษาสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุดคือผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู ครูเป็นปัจจัยหลักในกระบวนการจัดการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ในปัจจุบันนี้ ครูต้องเป็นผู้ทำหน้าที่กระตุ้น ส่งเสริมและจัดการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้น ครูจึงเป็นเป้าหมายแรกของการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะครูเป็นบุคลากรหลักในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ (พรนิภา ม่วงคราม, 2550)

ครูจึงต้องมีการปฏิรูป ยกฐานะเพื่อให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง นอกจากสร้างแรงจูงใจให้คนที่มีความสามารถมาเป็นครูแล้ว ต้องปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนครู แก้ปัญหาหนี้สินครูด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) แต่ปัจจุบัน ยังมีครูอีกกลุ่มหนึ่งที่ยังไม่ได้รับการดูแลและเชิดชูเท่าที่ควร ในขณะที่โรงเรียนมีอัตราของครูที่ขาดแคลนที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ ทำให้ต้องมีการจัดจ้างครูที่มาสอน เรียกว่า “ครูอัตราจ้าง” ซึ่งครูกลุ่มนี้ไม่ได้รับสิทธิหรือสวัสดิการต่างๆ เทียบเท่ากับข้าราชการครู การจ้างครูอัตราจ้างเพื่อมาปฏิบัติงานแทนตำแหน่งครูประจำการนั้น จะเห็นได้ว่ามีสถานภาพที่แตกต่างกัน เนื่องจากตำแหน่งข้าราชการครูเป็นตำแหน่งที่มีความมั่นคงในหน้าที่ มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง มีสวัสดิการที่ดีที่จะส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ในส่วนของครูอัตราจ้างมีเฉพาะค่าจ้างรายเดือน ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ไม่มีสวัสดิการใดๆ ทั้งที่มีงานที่รับผิดชอบเช่นเดียวกัน ซึ่งบางครั้งยังมีความรับผิดชอบมากกว่าข้าราชการครูด้วย รวมไปถึง การบริหารบุคลากรครูอัตราจ้างก็มีลักษณะต่างกัน ครูอัตราจ้างไม่มีระเบียบกฎหมายมารองรับอย่างชัดเจน ซึ่งปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นเช่น ครูอัตราจ้างส่วนมากไม่มีวุฒิการศึกษาที่ต้องการ ปัญหาการบำรุงรักษาและการพัฒนาให้ครูอัตราจ้างได้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน ปัญหาการลาออก การขาดขวัญกำลังใจ เป็นต้น (ปิยะ อุทสิงห์, 2544)

ครูอัตราจ้างช่วยกันปฏิบัติงานเหมือนเช่นครู แต่ด้วยการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ทำให้เกิดผลกระทบต่อครูอย่างรุนแรง ปัจจัยหลายอย่างที่เป็นชนวนขวัญกำลังใจในการทำงาน ทั้งปัญหาหนี้สิน ส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตต่ำลง ขาดขวัญกำลังใจในการทำงานส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนต่ำลง ปัญหาภาระงานที่หนักแต่ค่าครองชีพน้อย ไม่มีความมั่นคงก้าวหน้า นี่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้คนรุ่นใหม่ไม่ต้องการเป็นครู (จันทร์แรม เรือนแป้น, 2556) ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระกายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ภารดี อนันต์ นาวี, 2555) โดยจากการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิผลสูงนั้น ความสำคัญจะขึ้นกับ “ขวัญและกำลังใจในการทำงาน”(จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ และสุวรรณา เทพจิต, 2557) จึงมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมไปถึงการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ทำให้เกิดความสุขที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารบุคลากรได้ เพื่อให้ผลการทำงำนนั้นเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

ครูอัตราจ้างเป็นกลุ่มที่มีความมั่นคงในอาชีพน้อย ได้รับสิทธิประโยชน์ต่ำกว่าครูในตำแหน่งอื่น ปัญหาเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ยังคงเป็นที่ไม่พอใจสำหรับครูอัตราจ้าง เป็นอัตราที่ยากต่อการดำรงชีพอย่างมีคุณภาพในสังคมปัจจุบัน เป็นบ่อเกิดแห่งทุกข์ของครูอัตราจ้าง ซึ่งหากได้รับการจัดสวัสดิการที่ดี มีการ

บริหารจัดการที่ดี สภาพร่างกายและจิตใจดี จะทำให้อยู่ดี มีสุขในการทำงาน (จันทร์แรม เรือนแป้น, 2556) ดังนั้น เพื่อให้ครูอัตราจ้างซึ่งถือเป็นบุคลากรของสถานศึกษาทำงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ จึงควรมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับครูอัตราจ้าง ถือเป็นการให้ความสำคัญกับบุคลากร การให้สวัสดิการหรือค่าตอบแทนเพิ่มเติมขึ้น เกิดจากหลายกรณีด้วยกัน เช่น เป็นความเชื่อของฝ่ายนายจ้างที่เต็มใจที่จะจัดผลประโยชน์เพิ่มเติมให้แก่คนงานของตนให้มาก และถือว่าควรเป็นส่วนที่ให้เพิ่มนอกเหนือจากค่าจ้างปกติ แต่สำหรับบางกรณีอาจจะเกิดขึ้นจากความเมตตากรุณาที่หวังจะจัดให้กับคนงาน ซึ่งมีสภาพฐานะทางเศรษฐกิจและพื้นฐานการศึกษาที่ต่ำมากอยู่แล้ว ทำให้มีปัญหาที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ จึงจัดขึ้นมาเพื่อเท่ากับเป็นการดูแลสวัสดิภาพสำหรับคนงานของตน ในบางครั้งก็มีความหมายในทำนองของการให้การดูแลแบบพ่อกับลูก ซึ่งฝ่ายนายจ้างจะให้ความมั่นใจในเรื่องของการดูแลในยามเจ็บป่วย เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีพต่างๆ (ธงชัย สันติวงษ์, 2531)

สวัสดิการ เป็นสิ่งที่หน่วยงานจัดให้ผู้ปฏิบัติงานของตนเพื่อเป็นการให้กำลังใจและบำรุงขวัญให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างสบายใจ โดยการจัดสวัสดิการนั้น เพื่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน จะต้องพิจารณาจากความต้องการของมนุษย์ เพื่อจัดสวัสดิการได้สอดคล้องตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยจากงานวิจัยของ ฉาย ชัยสงคราม (2546) ชัยนนท์ ปานเด (2545) ภัทรธิดา ผลงาม (2542) ต่างพบว่าครูอัตราจ้างมักจะพูดถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและขวัญกำลังใจในการทำงาน จะมีความพึงพอใจในระดับปานกลางถึงน้อย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมไปถึงความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าที้นั้นผลการวิจัยของ มนัส ชูเวช (2547) ได้พบว่ามีระดับความพึงพอใจที่ต่ำมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของมนต์สันต์ กองทิพย์ (2557) ว่าสภาพปัจจุบันในด้านความมั่นคงนั้น ต่ำสุด ครูอัตราจ้างต้องการความรู้สึที่มั่นคงในการปฏิบัติงาน สำหรับความแตกต่างในภูมิหลังทั้งด้านเพศ ซึ่ง อนงค์ สระบัว (2546) ได้พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จะมีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งในด้านเพศนั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนันต์ โพธิ์สัตย์ (2547) ที่พบว่าเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันแต่ในด้านประสบการณ์นั้น ขัดแย้งกัน และจากงานวิจัยของ วนิดา ทองเกลี้ยง (2548) นั้นพบว่าสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตที่ดี ยกเว้นเรื่องของค่าตอบแทนและความก้าวหน้า ทำให้ยังไม่สามารถสรุปได้แน่ชัดว่า ภูมิหลังที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความคาดหวังสวัสดิการครูอัตราจ้างหรือไม่

การจัดสวัสดิการที่ดีให้ครู ถือเป็นส่วนหนึ่งในการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ซึ่งถือเป็นหนึ่งใน เกณฑ์รางวัลคุณภาพ OBECQA ซึ่งมีทั้งหมด 7 หมวด ได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นนักเรียน การวัด,การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นการดำเนินงาน และผลลัพธ์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557) ซึ่งเกณฑ์รางวัลคุณภาพนั้น พูดถึงเรื่องของการมุ่งเน้นบุคลากรไว้ว่าเป็นการเน้นวิธีปฏิบัติที่สำคัญที่นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่มีสมรรถนะสูง และใส่ใจกับผู้เรียนและการเรียนรู้ รวมทั้งการผูกใจบุคลากรให้ทำงานเพื่อสนับสนุนบรรยากาศดังกล่าว และทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอันนำไปสู่ความสำเร็จ การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานของโรงเรียนควร

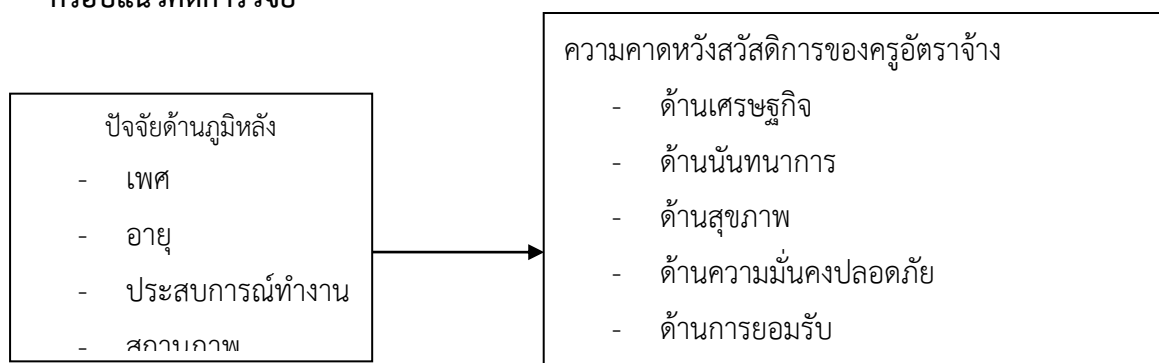
ครอบคลุมความต้องการด้านอัตราค่าจ้างและขีดความสามารถของบุคลากร และบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานเพื่อสนับสนุนให้การจัดการทรัพยากรของบุคคลสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน โดยโรงเรียนสายน้ำผึ้งในพระอุปถัมภ์ฯ มีเป้าประสงค์ในปีงบประมาณ 2559 คือต้องการให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ OBECQA ส่วนหนึ่งที่โรงเรียนจะสามารถบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ OBECQA ได้ ต้องมีการพัฒนาบุคลากรครูด้วย

โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่ง เป็นโรงเรียนที่มีอัตราครูย้ายเข้า – ออกสูง ทำให้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำเป็นต้องจ้างครูอัตราจ้างเพื่อมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน หากมีการเปลี่ยนแปลงครูบ่อยครั้ง จะทำให้นักเรียนนั้น ได้รับการจัดการเรียนรู้ที่ไม่ต่อเนื่อง การจัดสวัสดิการครูอัตราจ้างเพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ครูอัตราจ้างเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรศึกษา เนื่องจากโรงเรียนไม่เคยมีการศึกษาหรือการวิจัยในองค์ความรู้ด้านนี้ จึงทำให้ไม่สามารถนำไปวางนโยบายเพื่อพัฒนาและสร้างขวัญกำลังใจได้ ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูในโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ และได้พบเห็นการดำเนินชีวิตของครูอัตราจ้างที่มีความยากลำบาก ความต้องการการช่วยเหลือต่างๆ หลากหลายคน จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังสวัสดิการของครูอัตราจ้าง โรงเรียนสายน้ำผึ้งในพระอุปถัมภ์ฯ ที่มีภูมิหลังต่างกัน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังสวัสดิการครูอัตราจ้าง โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังต่อสวัสดิการครูอัตราจ้าง โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ที่มีภูมิหลังต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความคาดหวังสวัสดิการครูอัตราจ้าง โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคาดหวังสวัสดิการครูอัตราจ้างที่มีภูมิหลังต่างกันของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

ประชากรผู้ให้ข้อมูล

ประชากรในการวิจัย คือ ครูอัตราจ้างสายการสอน ประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 ของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ จำนวน 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (Rating Scale) เป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มประชากรเพื่อให้ทราบถึงความคาดหวังของการจัดสวัสดิการครูอัตราจ้าง โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. กำหนดประเด็นหลักในการสร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดการวิจัย
2. จัดทำแบบสอบถามความคาดหวังสวัสดิการครูอัตราจ้าง โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังของการจัดสวัสดิการครูอัตราจ้าง โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ 6 หมายความว่า คาดหวังให้โรงเรียนจัดสวัสดิการในด้านนั้น ๆ ในระดับ มากที่สุด 5 หมายความว่า มาก 4 หมายความว่า ค่อนข้างมาก 3 หมายความว่า น้อย 2 หมายความว่า น้อยมาก 1 หมายความว่าระดับ ไม่ต้องการ
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคาดหวังของการจัดสวัสดิการครูอัตราจ้างโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ โดยใช้คำถามปลายเปิด
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไข จากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความเข้าใจ และความเหมาะสมในการใช้ภาษา พร้อมทั้งขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามก่อนนำไปใช้กับประชากร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การศึกษาความคาดหวัง สำหรับการจิตสวัสดิการครูอัตราจ้าง โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ พร้อมแนบแบบสอบถามเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม แล้วไปส่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวนร้อยละ 100 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมด ด้วยการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังของสวัสดิการครูอัตราจ้าง โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD : Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ความคาดหวังการจิตสวัสดิการครูอัตราจ้างที่แตกต่างกันตามช่วงวัยโดยใช้ค่าสถิติเปรียบเทียบ t – test เพื่อทดสอบสมมติฐานด้าน เพศ สถานภาพสมรส และใช้ One Way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐานด้านอายุ ประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนั้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) ผลการวิจัยแสดงภูมิหลังของครูอัตราจ้างโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ 2) ผลการวิเคราะห์สภาพความคาดหวังสวัสดิการครูอัตราจ้างที่มีภูมิหลังต่างกัน และ 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคาดหวังต่อสวัสดิการครูอัตราจ้าง โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ที่มีภูมิหลังต่างกัน

- 1) ผลการวิจัยแสดงภูมิหลังของครูอัตราจ้างโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

ในด้านภูมิหลังนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุในช่วง 26 – 30 มีประสบการณ์ในช่วง 5 ปีหรือน้อยกว่าและส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด

	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	5	25.00
	หญิง	15	75.00
	รวม	20	100.00
อายุ	21 – 25 ปี	4	20.00
	26 – 30 ปี	10	50.00
	31 – 35 ปี	3	15.00
	มากกว่า 35 ปี	3	15.00
	รวม	20	100.00

	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์	5 ปีหรือน้อยกว่า	15	75.00
	6 – 10 ปี	3	15.00
	มากกว่า 10 ปี	2	10.00
	รวม	20	100.00
สถานภาพ	โสด	16	80.00
	สมรส	4	20.00
	หย่าร้าง	-	0.00
	รวม	20	100.00

2) ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังสวัสดิการของครูอัตราจ้างที่มีภูมิหลังต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ความคาดหวังสวัสดิการของครูอัตราจ้าง พบว่าความคาดหวังสวัสดิการของครูอัตราจ้าง โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.38, SD = 1.38) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่ มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สวัสดิการข้อที่มีความคาดหวังสูงที่สุดคือ “โรงเรียนมีกระบวนการส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างให้สามารถบรรจุเป็นข้าราชการ เช่น การจัดอบรม เป็นต้น ” (Mean = 5, SD = 1.65) รองลงมาคือ “โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน” (Mean = 4.8, SD = 0.77) ส่วนข้อที่มีความคาดหวังต่ำที่สุดคือ “โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูอัตราจ้างแสดงศักยภาพด้วยการมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานที่สำคัญของโรงเรียน เช่น การได้เป็นหัวหน้างานต่างๆ เป็นต้น ” (Mean = 3.7, SD = 1.26)

รายการ	ความคาดหวัง			ลำดับ
	Mean	SD	แปลผล	
1. โรงเรียนจัดกิจกรรมเพิ่มรายได้พิเศษให้แก่ครูอัตราจ้าง เช่น การสอนพิเศษ การช่วยโรงเรียนจำหน่ายสินค้าในสหกรณ์ เป็นต้น	4.1	1.17	ค่อนข้างมาก	17
2. โรงเรียนมีการสนับสนุนเงินช่วยเหลือในโอกาสต่างๆ เช่น ความสูญเสียที่เกิดจากภัยพิบัติ เป็นต้น	4.75	1.41	มาก	3
3. โรงเรียนมีการสนับสนุนเงินช่วยเหลือหลังถูกออกจางานตามเกณฑ์ที่กำหนด	4.4	1.67	มาก	10
4. โรงเรียนมีการจัดเงินพิเศษสิ้นปีอย่างเป็นธรรมเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ	4.3	1.72	ค่อนข้างมาก	14
5. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีให้เป็นการผ่อนคลายและสร้างความสามัคคี	4.75	1.37	มาก	4
6. โรงเรียนเพิ่มสิทธิวันหยุดวันลาที่ได้รับเงินตอบแทนด้วยจำนวนวันที่เหมาะสม	4.15	1.39	ค่อนข้างมาก	16
7. โรงเรียนมีการจัดตรวจสุขภาพประจำปี	4.7	1.13	มาก	5
8. โรงเรียนมีกองทุนช่วยเหลือค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน	4.45	1.43	มาก	8
9. โรงเรียนจัดที่พักครูที่สะดวกสบายตามสมควรให้แก่ครูอัตราจ้าง	4.4	1.31	มาก	11
10. โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออมและการวางแผนทางการเงิน	4	1.34	ค่อนข้างมาก	19
11. โรงเรียนจัดพื้นที่ทำงานประจำในขนาดและสภาพที่เหมาะสม	4.45	1.15	มาก	9
12.โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน	4.8	0.95	มาก	2
13.โรงเรียนมีบริการรถรับ – ส่ง จากสถานีรถไฟฟ้างถึงโรงเรียน	3.75	1.45	ค่อนข้างมาก	20
14.โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูอัตราจ้างแสดงศักยภาพด้วยการมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานที่	3.7	1.26	ค่อนข้างมาก	21

รายการ	ความคาดหวัง			ลำดับ
	Mean	SD	แปลผล	
สำคัญของโรงเรียน เช่น การได้เป็นหัวหน้างานต่างๆ เป็นต้น				
15.โรงเรียนลดภาระงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ให้ครูอัตราจ้างที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.4	1.43	มาก	12
16.โรงเรียนจัดให้มีกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของครูอัตราจ้างเพื่อให้มีโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.5	1.7	มาก	7
17.โรงเรียนมีบริการด้านธุรการและเอกสารเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูอัตราจ้าง	4.35	1.14	ค่อนข้างมาก	13
18.โรงเรียนจัดอบรมพัฒนาความรู้สามารถของครูอัตราจ้างที่ตรงตามสายงาน	4.6	1.31	มาก	6
19.โรงเรียนมีกระบวนการส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างให้สามารถบรรจุเป็นข้าราชการ เช่น การจัดอบรม เป็นต้น	5	1.65	มาก	1
20.โรงเรียนจัดให้มีกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของบุตรตามสมควร	4.1	1.65	ค่อนข้างมาก	18
21.โรงเรียนให้สิทธิบุตรของครูอัตราจ้างสามารถเข้าเรียนในโรงเรียนได้ในกรณีพิเศษตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	4.25	1.37	ค่อนข้างมาก	15
รวม	4.38	1.38	มาก	

3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคาดหวังต่อสวัสดิการครูอัตราจ้าง โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ที่มีภูมิหลังต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t – test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ภูมิหลังต่างกันในด้านเพศ มีความคาดหวังสวัสดิการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจำนวน 4 เรื่อง ได้แก่ สวัสดิการด้านการสนับสนุนเงินช่วยเหลือในโอกาสต่างๆ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออมและการวางแผนทางการเงิน กระบวนการส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างให้สามารถบรรจุเป็นข้าราชการและสิทธิบุตรของครูอัตราจ้างสามารถเข้าเรียนในโรงเรียนได้ในกรณีพิเศษตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด สำหรับภูมิหลังในด้านสถานภาพ มีความคาดหวังสวัสดิการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจำนวน 1 เรื่อง ได้แก่มีสวัสดิการด้านโรงเรียนมีบริการรถรับ – ส่ง จากสถานีรถไฟฟ้าถึงโรงเรียน

รายการ	ระดับความคาดหวัง			
	เพศ		สถานภาพ	
	t	Sig.	t	Sig.
1. โรงเรียนจัดกิจกรรมเพิ่มรายได้พิเศษให้แก่ครูอัตราจ้าง เช่น การสอนพิเศษ การช่วยโรงเรียนจำหน่ายสินค้าในสหกรณ์ เป็นต้น	0.216	0.08	-0.759	0.417
2. โรงเรียนมีการสนับสนุนเงินช่วยเหลือในโอกาสต่างๆ เช่น ความสูญเสียที่เกิดจากภัยพิบัติ เป็นต้น	-0.204	0.032*	-1.658	0.117
3. โรงเรียนมีการสนับสนุนเงินช่วยเหลือหลังถูกออกจากงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	0.302	0.371	-1.526	0.225
4. โรงเรียนมีการจัดเงินพิเศษสิ้นปีอย่างเป็นธรรมเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ	0.441	0.915	-0.254	0.434
5. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีให้เป็นการผ่อนคลายและสร้างความสามัคคี	0.092	0.15	-1.711	0.151
6. โรงเรียนเพิ่มสิทธิวันหยุดวันลาที่ได้รับเงินตอบแทนด้วยจำนวนวันที่เหมาะสม	-0.794	0.15	-1.405	0.234
7. โรงเรียนมีการจัดตรวจสุขภาพประจำปี	0.223	0.372	-0.584	0.217
8. โรงเรียนมีกองทุนช่วยเหลือค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน	-0.804	0.133	-0.459	0.218
9. โรงเรียนจัดที่พักครูที่สะดวกสบายตามสมควรให้แก่ครูอัตราจ้าง	-0.57	0.045	-0.166	0.854

ระดับความคาดหวัง				
รายการ	เพศ		สถานภาพ	
	t	Sig.	t	Sig.
10. โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออมและการวางแผนทางการเงิน	-0.265	0.006*	-0.829	0.917
11. โรงเรียนจัดพื้นที่ทำงานประจำในขนาดและสภาพที่เหมาะสม	0.33	0.154	-1.627	0.302
12. โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน	0.532	0.791	-0.46	0.323
13. โรงเรียนมีบริการรถรับ – ส่ง จากสถานีรถไฟถึงโรงเรียน	-0.614	0.673	-0.248	0.014*
14. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูอัตราจ้างแสดงศักยภาพด้วยการมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานที่สำคัญของโรงเรียน เช่น การได้เป็นหัวหน้างานต่างๆ เป็นต้น	0.2	0.59	-0.086	0.558
15. โรงเรียนลดภาระงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ให้ครูอัตราจ้างที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	-0.353	0.608	-0.537	0.584
16. โรงเรียนจัดให้มีกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของครูอัตราจ้างเพื่อให้มีโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	-0.446	0.33	-0.321	0.873
17. โรงเรียนมีบริการด้านธุรการและเอกสารเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูอัตราจ้าง	-0.333	0.068	-0.288	0.624
18. โรงเรียนจัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของครูอัตราจ้างที่ตรงตามสายงาน	-0.291	0.287	-1.113	0.438
19. โรงเรียนมีกระบวนการส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างที่สามารถบรรจุเป็นข้าราชการ เช่น การจัดอบรม เป็นต้น	-0.918	0.007*	-0.666	0.201
20. โรงเรียนจัดให้มีกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของบุตรตามสมควร	-1.447	0.872	0.132	0.966
21. โรงเรียนให้สิทธิบุตรของครูอัตราจ้างสามารถเข้าเรียนในโรงเรียนได้ในกรณีพิเศษตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	-0.943	0.023*	-0.398	0.259

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในภูมิหลังที่แตกต่างกันในด้านช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ภูมิหลังในด้านช่วงอายุ มีความคาดหวังสวัสดิการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ สวัสดิการด้านกองทุนช่วยเหลือค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน และ โรงเรียนจัดพื้นที่ทำงานประจำในขนาดและสภาพที่เหมาะสม ส่วนครูอัตราจ้างที่มีภูมิหลังในด้านประสบการณ์การทำงานมีระดับความคาดหวังสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ระดับความคาดหวัง				
รายการ	ช่วงอายุ		ประสบการณ์	
	F	Sig.	F	Sig.
1. โรงเรียนจัดกิจกรรมเพิ่มรายได้พิเศษให้แก่ครูอัตราจ้าง เช่น การสอนพิเศษ การช่วยโรงเรียนจำหน่ายสินค้าในสหกรณ์ เป็นต้น	0.87	0.477	2.41	0.12
2. โรงเรียนมีการสนับสนุนเงินช่วยเหลือในโอกาสต่างๆ เช่น ความสูญเสียที่เกิดจากภัยพิบัติ เป็นต้น	1.165	0.354	2.539	0.108
3. โรงเรียนมีการสนับสนุนเงินช่วยเหลือหลังถูกออกจากงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	1.401	0.279	0.902	0.424
4. โรงเรียนมีการจัดเงินพิเศษสิ้นปีอย่างเป็นธรรมเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ	1.387	0.283	0.806	0.463
5. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีให้เป็นการผ่อนคลายและสร้างความสามัคคี	1.318	0.303	2.727	0.094
6. โรงเรียนเพิ่มสิทธิวันหยุดวันลาที่ได้รับเงินตอบแทนด้วยจำนวนวันที่เหมาะสม	2.727	0.078	2.25	0.136
7. โรงเรียนมีการจัดตรวจสอบสุขภาพประจำปี	1.019	0.41	1.734	0.206
8. โรงเรียนมีกองทุนช่วยเหลือค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน	3.705	0.034*	2.499	0.112

ระดับความคาดหวัง				
รายการ	ช่วงอายุ		ประสบการณ์	
	F	Sig.	F	Sig.
9. โรงเรียนจัดที่พักครูที่สะดวกสบายตามสมควรให้แก่ครูอัตราจ้าง	2.685	0.082	0.762	0.482
10. โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออมและการวางแผนทางการเงิน	2.978	0.063	1.785	0.198
11. โรงเรียนจัดพื้นที่ทำงานประจำในขนาดและสภาพที่เหมาะสม	3.298	0.048*	0.192	0.827
12. โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน	1.074	0.388	0.872	0.436
13. โรงเรียนมีบริการรถรับ – ส่ง จากสถานีรถไฟถึงโรงเรียน	1.502	0.252	2.114	0.151
14. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูอัตราจ้างแสดงศักยภาพด้วยการมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานที่สำคัญของโรงเรียน เช่น การได้เป็นหัวหน้างานต่างๆ เป็นต้น	2.343	0.112	3.384	0.058
15. โรงเรียนลดภาระงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ให้ครูอัตราจ้างที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1.869	0.176	2.219	0.139
16. โรงเรียนจัดให้ทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของครูอัตราจ้างเพื่อมีโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.137	0.136	1.76	0.202
17. โรงเรียนมีบริการด้านธุรการและเอกสารเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของครูอัตราจ้าง	2.491	0.097	1.729	0.207
18. โรงเรียนจัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของครูอัตราจ้างที่ตรงตามสายงาน	1.826	0.183	2.391	0.122
19. โรงเรียนมีกระบวนการส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างให้สามารถบรรจุเป็นข้าราชการ เช่น การจัดอบรม เป็นต้น	1.347	0.295	0.582	0.569
20. โรงเรียนจัดให้ทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของบุตรตามสมควร	1.082	0.385	1.107	0.353
21. โรงเรียนให้สิทธิบุตรของครูอัตราจ้างสามารถเข้าเรียนในโรงเรียนได้ในกรณีพิเศษตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	1.517	0.248	1.116	0.35

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

ในการศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังสวัสดิการของครูอัตราจ้างที่มีภูมิหลังต่างกัน ของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ครั้งนี้ผู้วิจัยได้อภิปรายผลจากการนำข้อมูลเชิงลึกจากคำถามปลายเปิดเพื่อมาสนับสนุนข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้านได้แก่ 1) สภาพความคาดหวังสวัสดิการของครูอัตราจ้าง และ 2) การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังสวัสดิการครูอัตราจ้างที่มีภูมิหลังต่างกัน ดังนี้

1) สภาพความคาดหวังสวัสดิการของครูอัตราจ้าง

ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่า ข้อมูลความคาดหวังสวัสดิการครูอัตราจ้างโรงเรียนสายน้ำผึ้งในพระอุปถัมภ์ฯ ที่สูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการสนับสนุนเงินช่วยเหลือในโอกาสต่างๆ เช่น ความสูญเสียที่เกิดจากภัยพิบัติ เนื่องจากครูอัตราจ้างจะให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือกันมากกว่า และจากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด บุคลากรในโรงเรียนเคยมีคนประสบเหตุต่างๆ ที่เคยผ่านมา เช่น น้ำท่วม และไฟไหม้ จึงมีความหวังให้มีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกันในกลุ่มของครูอัตราจ้าง

ในสวัสดิการด้านนันทนาการ พบว่า ข้อมูลความคาดหวังสวัสดิการครูอัตราจ้างโรงเรียนสายน้ำผึ้งในพระอุปถัมภ์ฯ ที่สูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีให้เป็นการผ่อนคลายและสร้าง

ความสามัคคี เนื่องจากผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดนั้น พบว่าโรงเรียนนั้น มักไม่ค่อยจัดกิจกรรมท่องเที่ยวให้กับครูอัตราจ้าง รวมไปถึงครูและบุคลากร หากมีการจัด ก็จะเป็นการที่โรงเรียนออกเงินให้ส่วนหนึ่ง และให้ครูออกเองอีกส่วนหนึ่ง และมีการแบ่งรอบไป ไม่ได้ไปพร้อมกันทั้งโรงเรียน ซึ่งทำให้การท่องเที่ยวครั้งนั้นไม่เป็นการผ่อนคลายเท่าที่ควร และไม่ก่อให้เกิดความสามัคคี ครูอัตราจ้างที่มีรายได้ก็น้อยก็ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในส่วนต่างที่ให้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรณิภา ม่วงคร้าม (2550) ที่พูดถึงมิติที่จะทำให้คุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งมีมิติด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านรางวัล และด้านความอบอุ่น จะส่งผลให้เกิดคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูอัตราจ้าง สำหรับสิทธิวันหยุดวันลา นั้น มีความคาดหวังน้อยที่สุดเนื่องจากสิทธิวันหยุดวันลาเป็นไปตามกฎระเบียบอยู่แล้ว

ในสวัสดิการด้านสุขภาพ พบว่า ข้อมูลความคาดหวังสวัสดิการครูอัตราจ้างโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ที่สูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการจัดตรวจสุขภาพประจำปี เนื่องจากผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดนั้นครูอัตราจ้าง จะให้ความสำคัญกับสุขภาพร่างกายเป็นอันดับแรกในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1987) เกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ที่จำเป็นในการดำรงชีวิต

ในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย พบว่า ข้อมูลความคาดหวังสวัสดิการครูอัตราจ้างโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ที่สูงที่สุด คือ โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1987) คือ ความปลอดภัยในชีวิตนั้น บุคคลต้องการทุกอย่างที่จะทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน จึงมีการจัดสภาพแวดล้อมให้ดี ที่ทำงานในสภาพที่เหมาะสม

ในสวัสดิการด้านการยอมรับ พบว่า ข้อมูลความคาดหวังสวัสดิการครูอัตราจ้างโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ที่สูงที่สุด คือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูอัตราจ้างแสดงศักยภาพด้วยการมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานที่สำคัญของโรงเรียน เช่น การได้เป็นหัวหน้างานต่างๆ เป็นต้น เป็นสวัสดิการที่มีความคาดหวังน้อยที่สุดในทุกข้อ ด้วยประสบการณ์และช่วงอายุของครูอัตราจ้างยังต้องได้รับการพัฒนา ยังไม่เหมาะสมกับการเป็นหัวหน้างานในขณะนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนันต์ โพธิ์สัตย์ (2547) ที่พบว่า ครูอัตราจ้างนั้น เป็นงานที่ไม่มั่นคง ส่วนใหญ่จึงไม่ค่อยได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนมาก

ในสวัสดิการด้านการศึกษาและพัฒนา พบว่า ข้อมูลความคาดหวังสวัสดิการครูอัตราจ้างโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ ที่สูงที่สุด คือ โรงเรียนมีกระบวนการส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างให้สามารถบรรจุเป็นข้าราชการ เช่น การจัดอบรม เป็นต้น เนื่องจากช่วงอายุที่ยังอยู่ในช่วง 26 – 30 ปีและประสบการณ์ที่ยังน้อยนั้น ความคาดหวังของครูอัตราจ้างส่วนใหญ่จึงเป็นการสอบบรรจุเข้ารับราชการ ซึ่งเป็นความคาดหวังอันดับที่ 1 ของสวัสดิการครูอัตราจ้างทั้งหมด และส่วนใหญ่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเอง เพราะส่วนใหญ่ยังอยู่ในช่วงอายุที่ยังไม่มีภาระทางครอบครัว จึงมุ่งเน้นไปที่ การพัฒนาตนเองตามสายงาน หรือ การบรรจุเข้ารับราชการได้ และ

การจัดให้มีกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของครูอัตราจ้าง ซึ่งเป็นการพัฒนาตนเองทั้งสิ้น ส่วนสองอันดับสุดท้ายในสวัสดิการด้านการศึกษาและพัฒนานั้น เกี่ยวข้องกับบุตรหลาน ซึ่งสอดคล้องกับประชากรส่วนใหญ่ที่ยังอยู่ในช่วงอายุวัยรุ่น ที่ยังไม่คาดหวังถึงสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับบุตรหลาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ อุทธิสิงห์ (2544) ที่พบว่า การบรรจุแต่งตั้งนั้น เป็นปัญหาระดับกลาง เมื่อเทียบกับปัญหาอื่นๆที่อยู่ในระดับน้อย และด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน โดยมีความต้องการให้มีการพัฒนาเป็นประจำทุกปี และมีการช่วยเหลือเมื่อจำเป็นต้องออกจากงาน

2) การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังสวัสดิการครูอัตราจ้างที่มีภูมิหลังต่างกัน

ความคาดหวังที่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศนั้น สวัสดิการที่มีความคาดหวังแตกต่างกัน ได้แก่ การให้เงินสนับสนุนเงินช่วยเหลือในโอกาสต่างๆ เช่น ความสูญเสียที่เกิดจากภัยพิบัติ ซึ่งครูอัตราจ้างเพศหญิงนั้นมีความคาดหวังที่มากกว่าเพศชาย เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก ครูอัตราจ้างเพศหญิงมีภาระค่าใช้จ่ายและความรับผิดชอบที่ต่างกัน ครูอัตราจ้างเพศชายนั้น ส่วนใหญ่เป็นสายศิลปะ กีฬา คอมพิวเตอร์ ซึ่งมีอาชีพเสริมอยู่แล้ว จึงยังไม่มี ความคาดหวังมากเท่ากับครูอัตราจ้างเพศหญิงซึ่งไม่มีอาชีพเสริม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ โพธิ์สัตย์ (2547) พบว่าค่าใช้จ่ายและความรับผิดชอบต่างกัน ครูอัตราจ้างชายมีอัตราการเปลี่ยนแปลงงานใหม่มากกว่าเพศหญิง

ความคาดหวังที่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามช่วงอายุนั้น สวัสดิการที่มีความคาดหวังแตกต่างกัน ได้แก่ โรงเรียนมีกองทุนช่วยเหลือค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน รวมไปถึงโรงเรียนจัดพื้นที่ทำงานประจำในขนาดและสภาพที่เหมาะสม โดยกลุ่มที่มีอายุ 21 – 25 ปี จะมีความคาดหวังสวัสดิการที่แตกต่างกว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรแรม เรือนแป้น (2556) ที่พบว่า กลุ่มครูที่มีอายุช่วง 25 – 35 ปี มีความทุกข์มากกว่า เพราะเป็นช่วงวัยที่มีภาระทางการเงินสูงเนื่องจากอยู่ระหว่างการสร้างครอบครัวและฐานะทางเศรษฐกิจ รวมถึงเป็นช่วงเวลาที่ประสบภาระการทำงานมาระดับหนึ่ง และยังมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ต่างๆ

ความคาดหวังเมื่อจำแนกตามประสบการณ์นั้น มีความคาดหวังสวัสดิการไม่ต่างกัน ซึ่งผลการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ สระบัว (2546) ซึ่งพบว่าระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะกลุ่มครูเมื่อแยกตามประสบการณ์นั้น มีความคาดหวังในสวัสดิการพื้นฐานใกล้เคียงกัน นั่นคือความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยขัดแย้งกับผลการวิจัยของ อนันต์ โพธิ์สัตย์ (2547) ที่พบว่า ในด้านประสบการณ์นั้น มีความพึงพอใจกับสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้มีความคาดหวังที่แตกต่างกัน แต่เนื่องจากงานวิจัยของ อนันต์ โพธิ์สัตย์ นั้น ความแตกต่างด้านประสบการณ์นั้น มีระยะห่างที่กว้าง แตกต่างจากบริบทของโรงเรียนสายน้ำผึ้งในพระอุปถัมภ์ฯ ที่ถึงแม้จะประสบการณ์ต่างกัน แต่ก็ไม่มาก

ความคาดหวังเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสนั้น สวัสดิการที่มีความคาดหวังที่แตกต่างกัน คือ โรงเรียนมีบริการรถรับ – ส่ง จากสถานีรถไฟถึงโรงเรียน โดยจากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดนั้น ครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพสมรสของโรงเรียนนั้น เป็นผู้หญิงทุกคน ซึ่งเมื่อได้แต่งงานจึงต้องย้ายไปอยู่กับฝ่ายชาย จึงไม่สะดวกในการเดินทางมากนัก และจะต้องประหยัดค่าใช้จ่ายเพื่อใช้ในการชีวิตคู่ แต่จะไม่สะดวกหากมาอาศัยในบ้านพักครู เนื่องจากมีครอบครัวแล้ว

ข้อจำกัดในการทำวิจัย

1. ในการศึกษาเปรียบเทียบในครั้งนี้ ใช้ตัวอย่างที่เลือกมาอย่างเจาะจง จึงทำให้ไม่สามารถนำไปอ้างอิงในบริบทอื่นๆได้
2. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากภูมิหลังที่แตกต่างกันของครูว่าส่งผลต่อความคาดหวังสวัสดิการหรือไม่ แต่ไม่ได้ศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของความคาดหวังสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการจัดสวัสดิการครูอัตราจ้าง

จากผลการศึกษาความคาดหวังสวัสดิการของครูอัตราจ้างตามช่วงวัย โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ สามารถนำผลการศึกษาไปประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการจัดสวัสดิการครูอัตราจ้าง ดังนี้

1. สำหรับการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจนั้น ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่มีความคาดหวังให้มีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆที่ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย โดยควรจัดกิจกรรมอย่างทั่วถึงทุกคน และจัดเงินช่วยเหลือในยามคับขันจำเป็น รวมทั้งจัดเงินพิเศษเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่ครูอัตราจ้าง และอาจมีการให้เงินเป็นค่าประสบการณ์หลังจากที่ได้ปฏิบัติงานมานาน เนื่องจากการเป็นครูอัตราจ้างนั้น ไม่มีการปรับเงินเดือน เงินส่วนอื่นๆ และสวัสดิการด้านนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญและคอยช่วยเหลือหล่อเลี้ยงให้ครูอัตราจ้างสามารถดำเนินชีวิตในกรุงเทพมหานครได้
2. สำหรับการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการนั้น ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่คาดหวังให้มีการจัดการท่องเที่ยวประจำปีแบบทั่วถึง จัดกิจกรรมพร้อมๆกัน ภายนอกโรงเรียนปีละ 1 ครั้ง โดยที่ครูไม่ต้องเสียเงิน เพื่อสร้างความสามัคคีอันดีในบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน และมีสิทธิวันหยุดวันลาเพิ่มเติมเนื่องจากครูอัตราจ้างหลายคนมีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด อาจจะต้องใช้เวลาในการเดินทาง
3. สำหรับการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพนั้น ครูอัตราจ้างเห็นว่าการตรวจสุขภาพนั้นดีอยู่แล้ว แต่คาดหวังให้มีการครอบคลุมการตรวจโรคบางชนิดอย่างละเอียด และอาจมีการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลเป็นรายวันหากมีการเจ็บป่วยฉุกเฉิน
4. สำหรับการจัดสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยนั้น ครูอัตราจ้างคาดหวังให้มีบ้านพักครูเพิ่มเติม เนื่องจากมีครูอัตราจ้างหลายคนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด และสภาพแวดล้อมบางส่วนยังมีการ

ดูแลไม่ทั่วถึง และควรมีการส่งเสริมการออมเงิน เช่น การหักเงินจากเงินเดือนเข้าบัญชีเงินฝาก เป็นต้น

5. สำหรับการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาและพัฒนานั้น ครูอัตราจ้างคาดหวังให้มีการจัดกองทุนเพิ่มเติม และมีการอบรมความรู้ความสามารถที่ตรงตามสายงานเพิ่มเติม รวมไปถึงการอบรมเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง มีการศึกษาที่สูงขึ้น และสามารถสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้
6. สำหรับการจัดสวัสดิการในความแตกต่างในด้านเพศ สวัสดิการที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงครูอัตราจ้างเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือเงินในโอกาสต่างๆ การออมเงิน การบรรจุเข้ารับราชการและการศึกษาของบุตร
7. สำหรับการจัดสวัสดิการในความแตกต่างในด้านช่วงอายุ สวัสดิการที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงครูอัตราจ้างที่มีช่วงอายุมากกว่าเพิ่มเติม คือด้านการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน และสภาพแวดล้อมพื้นที่การทำงานที่เหมาะสมให้แก่ครูอัตราจ้างที่มีช่วงอายุมากขึ้น
8. สำหรับการจัดสวัสดิการในความแตกต่างด้านสถานภาพสมรส สวัสดิการที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพสมรสเพิ่มเติม คือการเดินทางให้แก่กลุ่มครูอัตราจ้าง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมและมีการเปรียบเทียบความคาดหวังในแต่ละโรงเรียน แต่ละสหวิทยาเขต หรือโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ในระดับสหวิทยาเขต หรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้ได้รูปแบบและความคาดหวังเพื่อนำไปจัดสวัสดิการครูอัตราจ้างให้เหมาะสมสำหรับการนำไปปรับใช้ในโรงเรียนต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาอิทธิพลจากการจัดสวัสดิการว่าส่งผลต่ออัตราการลาออกหรือผลการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างหรือไม่

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือครูอัตราจ้างยุคปฏิรูป*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- จันทร์แรม เรือนแป้น. (2556). เหตุแห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทย. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 9(3), 327 – 335.
- จุฬามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ และสุวรรณา เทพจิต. (2527). *สุขกันเถิดเรา*. กรุงเทพมหานคร: แอฟ ไอเดีย.

- ฉาย ชัยสงคราม. (2546). การศึกษาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสอนวิทยาลัยการอาชีพ ในจังหวัดชลบุรี (ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชานโยบายสาธารณะ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยนนท์ ปานเด. (2545). ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูประจำการ ครูวิชาการและครูอัตราจ้างต่อ การจัดสวัสดิการและการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2531). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ปิยะ อุทสิงห์. (2544). ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารบุคลากร: กรณีศึกษาครูอัตราจ้าง สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พรณิภา ม่วงคราม. (2550). มิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน เอกชนจังหวัดขอนแก่น (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- ภัทรธิรา ผลงาม. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสถาบันราชภัฏเลย. สถาบันราชภัฏเลย.
- มนต์สันต์ กองทิพย์ (2557). กลยุทธ์การบริหารครูอัตราจ้างในโรงเรียนเทพศิรินทร์ (การศึกษาค้นคว้า ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนัส ชูเวช. (2547). การเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างรายชั่วโมง สังกัดวิทยาลัยการอาชีพฝาง (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- วนิดา ทองเกลี้ยง. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของ ครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ปี 2557 – 2558. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อนงค์ สระบัว. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนันต์ โพธิ์สัตย์. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาษาอังกฤษ

Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality*. New York: R.R. Donnelly & Sons.