

การบริหารระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยสิงคโปร์:
การถอดบทเรียนเพื่อการพัฒนาระบบสวัสดิการของประเทศไทย*
The Management of Singapore's Welfare System
for Teachers and Educational Personnel:
The Lessons for Thai's Welfare System Development

କୃଷ୍ଣ ରୁଗ୍ଚାତିଜେରିଯୁ¹
Krish Rugchatjaroen

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบ กลไกการบริหารจัดการระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานที่รับผิดชอบในประเทศไทยสิ่งคือปร์ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับรูปแบบการให้สิทธิประโยชน์ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ ศกสค.) ในปัจจุบัน และหาแนวทางความเป็นไปได้ของระบบสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย วิธีการศึกษารูปแบบการให้สิทธิประโยชน์ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปัจจุบันใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary research) สำรวจการค้นหารูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยสิ่งคือปร์ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus group) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) คัดเลือกตัวอย่างแบบสโนว์บอล (Snowball) จากผู้ให้ข้อมูลหลัก 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กรรมการเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องของสมาคมสหกรณ์ครูสิ่งคือปร์ จำนวน 5 ท่าน และ 2) สมาชิกของสมาคมสหกรณ์ครูสิ่งคือปร์ จำนวน 8 ท่าน ผลการศึกษาพบว่า สมาคมสหกรณ์ครูสิ่งคือปร์มีรูปแบบการบริหารด้วยประชาธิปไตย โดยแนวทางความเป็นไปได้ของระบบสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยจากบทเรียนของประเทศไทยสิ่งคือปร์ คือการนำประชาธิปไตยมาใช้ในการบริหารและการปลูกจิตอาสาของคณะกรรมการผู้บริหาร โดยการคัดเลือกผู้บริหารผ่านการเลือกตั้งจากสมาชิกและส่งเสริมการลงทันต่างๆ อาทิ อสังหาริมทรัพย์ ซึ่งทำให้ได้ผลตอบแทนในระยะยาว เป็นต้น

คำสำคัญ: สวัสดิการ ครุและบุคลากรทางการศึกษา สิงคโปร์ สมรรถนะ

* ทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
Research grants from Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel, Fiscal Year 2014

¹ อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Lecturer of Social Sciences Department, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University,
e-mail: krish.rug@mahidol.ac.th

ABSTRACT

This research aims to study the current administration, welfare system, and the agency in Singapore in charge for comparing the current administration and welfare system of Office of the Welfare Promotion Commission for building the feasibility of welfares for teachers and educational personnel, and to compare with Teachers and Educational Personnel (OTEP). Documentary research was applied to study the current administration and welfare system of Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel (OTEP), and focus group and in-depth interview was used to study the current administration and welfare system in Singapore. Snowball sampling was used to select 2 groups of respondents, including 5 persons of Committee of Management team and 8 members of the Singapore Teachers' Co-operative Society Ltd. The results showed that the organization has been managed under the democratic system via the election of management team, hence equipping them with the public service mind and investment- oriented approach (e.g. real estate). The lessons learned from the Singaporean organization include the interesting notion of real estate investments that would cause long-term returns.

Keywords: Welfare, Teachers and Educational Personnel, Singapore, Co-operative

บทนำ

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม เพราะมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งสติปัญญา ความรู้ รวมทั้งร่างกาย จิตใจ และคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ เพราะสังคมคาดหวังให้ครูเป็นผู้จัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาความสามารถด้านการสอนและจัดการองค์ความรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งในเรื่องการพัฒนาความรอบรู้ ในเนื้อหาสาระของวิชา และการอบรมสั่งสอนที่พัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ให้แก่นักเรียน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็น เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรบุคคลมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมความก้าวหน้า และเป็นขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน สำหรับประเทศไทย หน่วยงานที่ดูแลด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพครู คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ ศึกษาฯ) ที่เน้นการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ ศึกษาฯ) ให้เป็นอันดับหนึ่งของประเทศในภูมิภาคเอเชีย ในประเด็นการให้บริการและสวัสดิการสังคม โดยชาวดิสก์เปอร์มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากในระดับต้นๆ ของโลก

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่คุณภาพการศึกษาของผู้เรียน การดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการ ศึกษาฯ มีทั้งด้านความเป็นอยู่ รายได้ ขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งงานการฝึกอบรมกิจกรรมที่เพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา (ช.พ.ค.) การฝึกอบรมกิจกรรมที่ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีคู่สมรสสังกัดกรรม (ช.พ.ส.) การบริการงานการเงิน การบริการด้านการพัฒนาชีวิตครู ด้านสุขภาพและอื่นๆ โดยหน่วยงานพัฒนาระบบสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้วยการเรียนรู้และศึกษารูปแบบการให้สวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาในต่างประเทศ

สาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) เป็นประเทศที่มีการจัดการงานบริหารและบริการสาธารณะอย่างเป็นระบบ โดยประเทศอาเซียนหลายประเทศต่างศึกษาการบริหารและการจัดการงานด้านงานบริการสาธารณะของหน่วยงานภาครัฐในสิงคโปร์ ทั้งนี้ สิงคโปร์ได้รับการจัดลำดับจากธนาคารโลก (World Bank) ให้เป็นอันดับหนึ่งของประเทศในภูมิภาคเอเชีย ในประเด็นการให้บริการและสวัสดิการสังคม โดยชาวดิสก์เปอร์มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากในระดับต้นๆ ของโลก

ในการดูแลสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเทศสิงคโปร์ได้จัดตั้งหน่วยงาน The Singapore Teachers' Co-operative Society Ltd. ซึ่งใช้ระบบสหกรณ์ เพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์จากการช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ต้องการสร้างเสริมสวัสดิการที่ยั่งยืนให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้หลักการออม และมีเกณฑ์การได้รับสิทธิประโยชน์จากการเข้าเป็นสมาชิก ในประเทศต่างๆ ทั้งการออมทั่วไป โบนัสการออม การกู้ยืม การมีส่วนร่วมลงทุนผลประโยชน์จากการเกษตรอย่างการทำฟาร์ม อัตราดอกเบี้ย/ปันผล การดูแลบุตร และการประกันชีวิต เนื่องจากประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศสมาชิกกลุ่มอาเซียน (ASEAN) และได้ลงนามปฏิญญาไว้ด้วยความร่วมมืออาเซียน ในการจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) จึงน่าจะเป็นประโยชน์สำหรับประเทศไทยที่จะนำรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศสิงคโปร์ ซึ่งถือเป็นประเทศพัฒนามาตรดูรูปแบบให้สามารถประยุกต์ใช้กับระบบสวัสดิการของไทย เพื่อการพัฒนารูปแบบสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น งานวิจัยชิ้นนี้ ผู้ศึกษาบันริบทของหน่วยงาน The Singapore Teachers' Co-operative Society Ltd. ว่ามีระบบกลไกการบริหารจัดการอย่างไร ที่ประเทศไทยสามารถนำบทเรียนจาก การบริหารจัดการระบบ มาสร้างเป็นแนวความคิด และริเริ่มสร้างระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์

รายงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษารูปแบบกลไกการบริหารจัดการระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการบริหารงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบในประเทศสิงคโปร์ และหาแนวทางความเป็นไปได้ในการพัฒนาระบบสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย

2. เปรียบเทียบระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศสิงคโปร์และที่ดำเนินการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

“การจัดสวัสดิการ” คือ สิ่งที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของตน เพื่อยกมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคคลให้ดีขึ้น เพื่อส่งเสริมกำลังใจ บำรุงชวัญ สร้างศรัทธา ลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับหน่วยงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น ในการนี้ นัยจ้างจัดสวัสดิการดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐาน หรือจัดสวัสดิการให้พิเศษนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หรืออาจจัดให้ตามข้อตกลงจากการร่วมเจรจาได้ ทั้งนี้ การให้บริการต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เช่น การจัดบริการรถรับส่ง จัดจาน่ายสินค้าในราคากู บริการสุขภาพประจำปี และอื่นๆ (วิชาญ ทองผุด, 2539; เบญจวรรณ ประจำลาก, 2540; ลัดดาวลัย พีรพัฒนกุล, 2543; สุจิตต์ เลียกายะสุวรรณ, 2546)

แนวคิดสวัสดิการแบบบูรณาการ (Welfare Mix)

ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 สืบเนื่องมาจนถึงคริสต์ศตวรรษที่ 20 ได้เกิดกระแสการตื่นตัวของแนวคิดการจัดสวัสดิการมากยิ่งขึ้นในประเทศไทย วนตากแบบยุโรป และมีความใกล้เคียงกับแนวคิดสวัสดิการพหุลักษณ์ (Welfare Pluralism) ในประเทศอเมริกา แนวคิดการจัดสวัสดิการมักจะถูกกล่าวถึงในมิติของการปฏิรูประบบการเมือง การปกครอง การเงิน การคลังเพื่อสังคม และนโยบายสังคมที่ผสมผสานกับนโยบายเศรษฐกิจมาเป็นนโยบายสวัสดิการสังคม รวมไปถึงการจัดปรับบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วนผู้จัดบริการสวัสดิการสังคม เป็นแนวคิดใหม่ที่ให้คำนิยาม “สวัสดิการแบบบูรณาการ” ว่าหมายถึง การจัดสวัสดิการที่เข้าถึงปัญหาและความต้องการของกลุ่มคนที่หลากหลาย มาจากฐานครอบครัวและชุมชนที่มีสถาบันศาสนาเป็นแกนยึดเหนี่ยว มีระบบความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันของคนทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรอาสาสมัคร องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรชุมชน โดยหน่วยงานเหล่านี้มาดำเนินงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และต่างฝ่ายต่างตอบแทนกัน บนฐานความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนการพัฒนาสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน (Alcock, 2000)

การจัดสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย

พระราชบัญญัติสภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีองค์กรเกี่ยวกับวิชาชีพครู 2 องค์กร โดยให้มีฐานะเป็นนิติบุคคลในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ (พระราชบัญญัติสภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2546) ได้แก่ 1) สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (ครุสภาก) และ 2) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา สกสค.)

องค์กรทั้งสองแห่งมีวัตถุประสงค์และหน้าที่แตกต่างกัน แต่ยังคงเน้นให้บริการแก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยครุสภากมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ การออกแบบและอนับอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมถึงกำกับดูแลมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา สกสค.) มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เพื่อความมั่นคงของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาในเรื่องการเรียน การสอน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่คุณภาพการศึกษาของผู้เรียน การดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มปริมาณการดูแลสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในด้านความเป็นอยู่ รายได้ และขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ มีการจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อเป็นการกระจายอำนาจให้การดูแลการดำเนินงานในขอบเขตจังหวัด มีผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. จังหวัด มีคณะกรรมการระดับจังหวัด (คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด) ซึ่งได้เข้าร่วมการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบริการ ทั้งงานการณาบกิจสังเคราะห์เพื่อครุและบุคลากรทางการศึกษา (ช.พ.ค.) การณาบกิจ

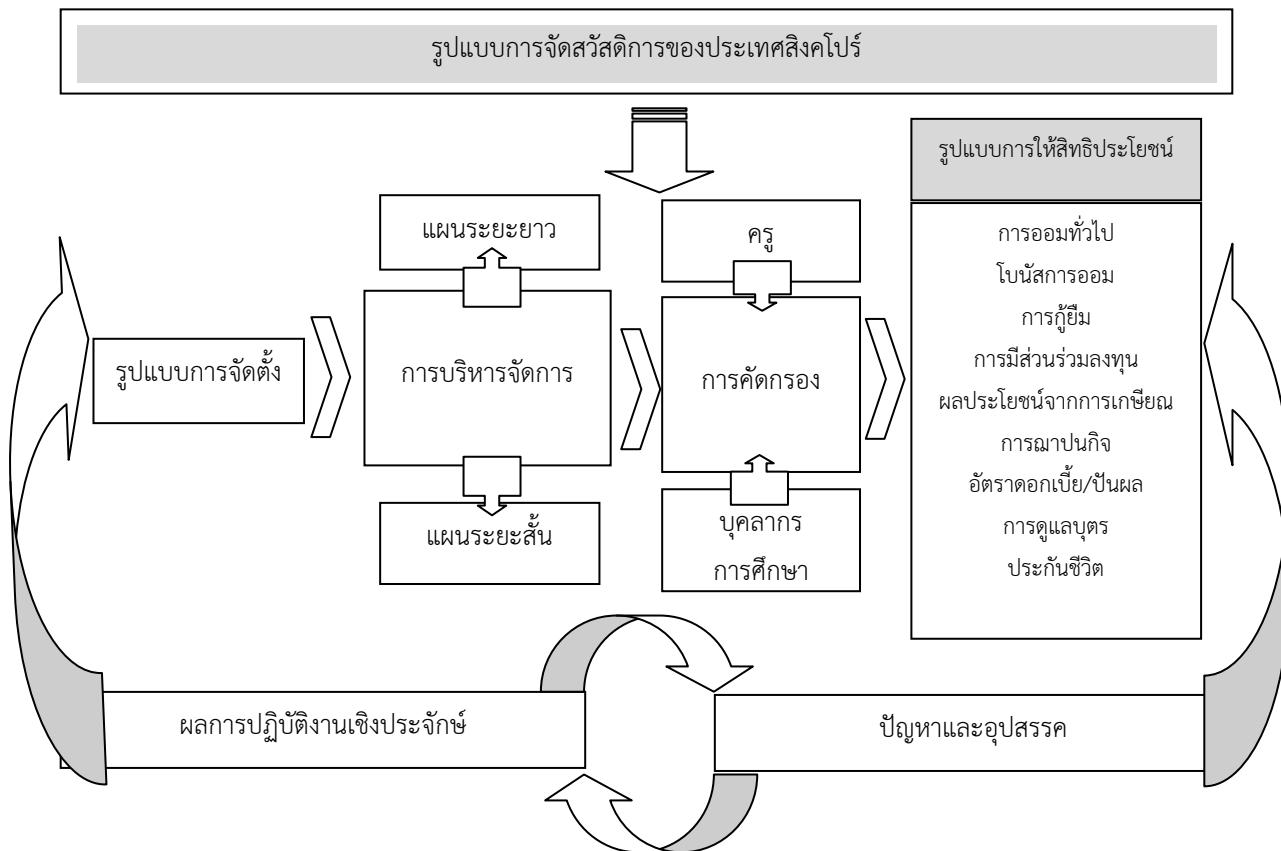
สองเคราะห์ช่วยเพื่อครุและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.) การบริการงานการเงิน และการบริการด้านการพัฒนาชีวิตครู ด้านสุขภาพและอื่นๆ (ถวัลย์ มากจารัส และคณะ, 2552)

การจัดสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยสิงคโปร์

ประเทศไทยสิงคโปร์ให้สวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบของสหกรณ์ หรือที่เรียกว่า สมาคมสหกรณ์ครูประเทศไทยสิงคโปร์ (The Singapore Teachers' Co-operative Society Ltd.) โดยให้การดูแลช่วยเหลือระบบการเงินแก่สมาชิก ภายใต้การกำกับดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มุ่งร่วมกับบริหารและจัดงานการเงินที่มีระบบการดำเนินงานด้านสินค้าอุปโภคบริโภคและงานบริการอื่นๆ นอกจากนี้ สมาคมสหกรณ์ครูยังมีแผนการช่วยเหลือสมาชิกให้ได้รับเงินกู้ที่เหมาะสม และมีการวางแผนหนี้สินของสมาชิกในแต่ละแผนงานที่จะใช้ในการดำเนินงาน โดยผ่านการยินยอมและเห็นชอบจากสมาชิกในสหกรณ์ ทั้งนี้ สมาคมสหกรณ์ครูเป็นหน่วยงานที่ให้บริการทางการเงิน ได้แก่ การออมทรัพย์ การกู้ ประกันชีวิต และการให้คำปรึกษาทางการเงินแก่สมาชิก

อย่างไรก็ตาม มีความแตกต่างกันในการให้สวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประเทศไทยและประเทศไทยสิงคโปร์ โดยประเทศไทยมีการจัดสวัสดิการโดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ยึดหลักการดูแลสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในด้านความเป็นอยู่ รายได้ ขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ขณะที่ประเทศไทยสิงคโปร์ ใช้รูปแบบของสหกรณ์ ยึดหลักการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก เน้นการนำเงินทุนไปลงทุนในรูปแบบต่างๆ เพื่อผลตอบแทนแก่สมาชิก ซึ่งผู้วิจัยถอดรูปแบบการจัดการสวัสดิการของประเทศไทยสิงคโปร์เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยประเด็นสำคัญ คือ รูปแบบการจัดตั้ง การบริหารจัดการ การคัดกรองสมาชิก รูปแบบการให้สิทธิประโยชน์ ผลการปฏิบัติงาน และปัญหาและอุปสรรคในการบริการ โดยแสดงกรอบแนวคิดการจัดสวัสดิการของสิงคโปร์ได้ดังนี้

กรอบการจัดสวัสดิการของสิงคโปร์



ที่มา: จากการสังเคราะห์ของผู้จัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการครุและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยสิงคโปร์ เพื่อนำมาเป็นบทเรียนในการริเริ่มสร้างระบบสวัสดิการครุและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในประเทศไทย ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกด้านรูปแบบและกลไกการบริหารจัดการระบบสวัสดิการครุและบุคลากรทางการศึกษาในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบวัตถุประสงค์และนำไปสู่คำตอบที่เป็นองค์ความรู้ของการวิจัยนี้ โดยแบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ 1) การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เพื่อศึกษารูปแบบการให้สิทธิประโยชน์ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครุและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ ศกสค.) ในปัจจุบัน และ 2) การสนทนากลุ่ม (Focus group) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อเก็บ

ข้อมูลในเชิงลึกด้านรูปแบบและกลไกการบริหารจัดการระบบสวัสดิการครุและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยสิงคโปร์

ผู้ให้ข้อมูลหลักมี 2 กลุ่ม คือ

ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบ Snowball โดยทำจดหมายเพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูล

1) กรรมการเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องของ The Singapore Teachers' Co-operative Society Ltd. จำนวน 5 คน

2) สมาชิก (ครุและบุคลากรทางการศึกษา) ของ The Singapore Teachers' Co-operative Society Ltd. แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้ที่อยู่ในช่วงที่ทำงาน และเป็นสมาชิก The Singapore Teachers' Co-operative Society Ltd. ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน และ 2) ผู้ที่อยู่ในช่วงเกษียณอายุงาน ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการจัดสวัสดิการของประเทศสิงคโปร์ และมีการตรวจสอบความเที่ยงและความตรงของแบบสัมภาษณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานคณะกรรมการการจิรธรรมการวิจัยในคน (สาขาสังคมศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งดำเนินการตรวจสอบและปรับแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามประเด็น (issue) หรือมโนทัศน์ (concepts) จากรอบแนวคิดระบบสวัสดิการของสิงคโปร์ ซึ่งได้แก่ รูปแบบการจัดตั้ง ระบบบริหารจัดการการคัดกรองและการให้สิทธิประโยชน์ การรักษาเสถียรภาพ การจัดเก็บเงิน รูปแบบการให้สิทธิประโยชน์ การคัดกรองการให้สิทธิประโยชน์ ปัญหาที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ปัญหา การวางแผนในระยะสั้นและยาวในการบริหารจัดการรายได้ รูปแบบการลงทุน ซึ่งทางการจัดหารายได้ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาสวัสดิการของสิงคโปร์รูปแบบอื่น จากผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1 และความพึงพอใจของสมาชิกต่อสวัสดิการ และการบริหารงานของหน่วยงานจากผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 2

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูล ใช้การจำแนกข้อมูล การตีความข้อมูล การวิเคราะห์ และการเชื่อมโยงข้อมูลของ The Singapore Teachers' Co-operative Society Ltd. ในประเทศสิงคโปร์ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สสส.) ในประเทศไทย ในประเด็นการปฏิบัติงานตามแผน/ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ

ผลการวิจัย

รูปแบบการจัดตั้งสมาคมสหกรณ์ครูประเทศไทยสิงคโปร์

สมาคมสหกรณ์ครูในประเทศไทยสิงคโปร์ มีการเปลี่ยนผ่านและพัฒนากระบวนการด้านการบริหารสมาคมมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสร้างให้เกิดการพัฒนาสมาคม โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการและรายละเอียด แต่ยังคงมุ่งเน้นวัตถุประสงค์หลักเดิม คือ การเสริมสร้างงานบริการด้านสหกรณ์แก่สมาชิกในสมาคม และในปี 2014 ได้มีการกำหนดงานบริการเพิ่มเติม โดยกำหนดเป็นพันธกิจในการดูแลงานด้านชุมชนเพิ่มเติม ภาระงานหลัก คือ การส่งเสริมพัฒนาระบบเครือข่ายของสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการให้ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง

ในการได้รับสิทธิและผลประโยชน์ ด้วยงานบริการด้านการเงิน การสร้างผลตอบแทนทางการเงินอย่างเหมาะสมโดยเปิดโอกาสให้กับสมาชิกเข้าร่วมในสมาคมตามความสมัครใจ พร้อมสอดแทรกความเท่าเทียมในการรับบริการจากสมาคมสหกรณ์ โดยสมาคมบริหารและตัดสินใจภายใต้รูปแบบการจัดการผ่านระบบประชาธิปไตย (Democratic system)

ในปี 1932 มีการจัดทำเบียนองค์การเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 1932 โดยใช้ชื่อว่า “สมาคมสหกรณ์กู้ยืมครุภากษาอังกฤษในสิงคโปร์ (The Singapore English Teachers' Co-operative Thrift and Loan Society Ltd.)” มีสำนักงานอยู่ที่สำนักงานตรวจสอบโรงเรียนในกระทรวงศึกษา

สมาคมสหกรณ์ครูถือหุ้นใหญ่ในบริษัท Singapore Teachers' International Holdings Pte Ltd. (STIH) ซึ่งจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2004 และมีวัตถุประสงค์เพื่อลงทุนในธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ คือ

1) เพื่อกระจายการลงทุนทางธุรกิจ จากเงินฝากและการให้กู้ยืมเงินให้กับสมาชิก

2) เพื่อเพิ่มผลประโยชน์ให้แก่สมาชิก

3) เพื่อสร้างงานให้สมาชิกที่เกี่ยวนโยบาย

ระบบบริหารจัดการสมาคมสหกรณ์ครูประเทศไทยสิงคโปร์

ในการพัฒนางานบริการและการส่งเสริมช่วยเหลือด้านการบริหาร และงานบริการทางการเงิน สมาคมสหกรณ์ครูสิงคโปร์เป็นองค์การสนับสนุนให้การดูแลช่วยเหลือระบบการเงินแก่สมาชิก โดยดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแล ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการร่วมมือกันของสมาชิกในสมาคม มุ่งร่วมกันบริหารและจัดงานการเงินที่มีระบบการดำเนินงานด้านสินค้าอุปโภคบริโภคและงานบริการอื่นๆ นอกจากนั้น สมาคมสหกรณ์ครูมีการวางแผนการช่วยเหลือสมาชิกให้ได้รับเงินกู้ที่เหมาะสม และมีการวางแผนหนี้สินของสมาชิก โดยเป็นแผนงานที่ได้รับการยินยอมและเห็นชอบจากสมาชิกในสหกรณ์

กล่าวโดยสรุป สมาคมสหกรณ์ครูเป็นหน่วยงานให้บริการผลิตภัณฑ์และการบริการทางการเงิน ได้แก่ การออมทรัพย์ การกู้ ประกันชีวิต การให้คำปรึกษาทางการเงิน แก่สมาชิก โดยมีวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน คือ

1) เพื่อให้การสนับสนุนทางเศรษฐกิจแก่สมาชิก

2) เพื่อส่งเสริมการช่วยเหลืออton Wong และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก

3) เพื่อส่งเสริมการซื้อขายสินค้าอุปโภคบริโภคและบริการบนพื้นฐานความร่วมมือแบบสหกรณ์

4) เพื่อป้องกันการเป็นหนี้ของสมาชิก โดยช่วยเหลือสมาชิกให้ได้รับเงินกู้ที่มีเงื่อนไขเหมาะสม

5) การสร้างและการดำเนินการในลักษณะสหกรณ์เพื่อแผนการพัฒนาการหรือโครงการให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิก ภายใต้การอนุมัติจากสมาชิกในสมาคมสหกรณ์

กลุ่มผู้บริหารระดับสูงขององค์การ เช่น ประธานบริหาร รองประธานบริหาร ฯลฯ เป็นสมาชิกของสมาคมสหกรณ์ที่เกี่ยวนอย่างงาน ซึ่งได้รับเลือกตั้งจากสมาชิกทั้งหมด ส่วนผู้ปฏิบัติงานเป็นการจ้างงานโดยตรงจากสมาคมสหกรณ์มีได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษา

การคัดกรองและการให้สิทธิประโยชน์ของสมาคมสหกรณ์ครูประเทศสิงคโปร์

1. การเข้าเป็นสมาชิกโดยสมัครใจและเปิดโอกาสให้เป็นสมาชิก (Voluntary members) ทั้งนี้การเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมเป็นไปตามความสมัครใจและไม่มีข้อจำกัด มีความเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติทางสังคม การเมือง เชื้อชาติ หรือศาสนาใดๆ บุคคลทุกคนสามารถใช้ประโยชน์จากบริการและมีความรับผิดชอบต่อสมาชิก

2. ควบคุมด้วยประชาธิปไตย (Democracy controls) สมาคมสหกรณ์เป็นองค์กรประชาธิปไตย การบริหารงานโดยบุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งจากสมาชิก โดยสมาชิกทุกคน มีสิทธิเท่าเทียมกันในการออกเสียงลงคะแนน (สมาชิก

หนึ่งคนหนึ่งเสียง) และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสมาคม

3. สิทธิประโยชน์ (Benefits) ดอกเบี้ยในรูปแบบทุนเรียนหุ้นจะได้รับอัตราดอกเบี้ยตามที่มีการกำหนด

สมาชิกมี 3 ประเภท ได้แก่

1. สมาชิกสามัญ (Ordinary Members) คือ สมาชิกที่เป็นครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้กำกับของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์

2. สมาชิกในเครือ (Associate Members) คือ สมาชิกที่เป็นครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในสถาบันการศึกษาเอกชน

3. สมาชิกที่เป็นครอบครัว (Family Members) คือ สมาชิกที่เป็นญาติหรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับครู หรือบุคลากรทางการศึกษา

การรักษาเสถียรภาพของสมาคมสหกรณ์ครูประเทศสิงคโปร์

สมาคมสหกรณ์มีการจำกัดหุ้นต่อสมาชิกไม่เกิน 2,000 หุ้น เพื่อป้องกันสมาชิกที่มีทรัพย์สิน นำเงินจากแหล่งอื่นมาลงทุนเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่สูงขึ้น และมีข้อกำหนดที่แตกต่างกันในสิทธิประโยชน์ตามประเภทสมาชิก

การให้สิทธิประโยชน์แก่สมาชิกแตกต่างกันไปตามประเภทสมาชิก โดยสามารถสรุปประเภทของสิทธิประโยชน์ จำแนกตามสมาชิกได้ดังนี้

สิทธิ/ประเภทสมาชิก	สมาชิกสามัญ	สมาชิกในเครือ	ครอบครัวสมาชิก
การออม (Saving)	สมาชิกทุกประเภทได้รับอัตราดอกเบี้ยไม่แตกต่าง คือ 0.25%		
การกู้ (Loan)	1) สมาชิกที่ให้หักบัญชีจะสามารถกู้ได้มากที่สุด 50,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือไม่เกิน 6 เท่าของเงินเดือน 2) สมาชิกที่ไม่ใช้วิธีการหักบัญชี จะสามารถกู้ได้มากที่สุด 30,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือไม่เกิน 4 เท่าของเงินเดือน	กู้ได้มากที่สุด 10,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือไม่เกิน 4 เท่าของเงินเดือน โดยต้องมีเอกสารประกอบ	กู้ได้มากที่สุด 10,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือไม่เกิน 4 เท่าของเงินเดือน โดยต้องมีเอกสารประกอบ
ทุนเรือนหุ้น (Share capital)	2,000 ดอลลาร์สิงคโปร์	ไม่มี	ไม่มี
กองทุน (Common funds)	1 ดอลลาร์สิงคโปร์/เดือน	ไม่มี	ไม่มี
สิทธิในการออกเสียง (Rights)	มีสิทธิ	ไม่มี	ไม่มี

การจัดเก็บเงินของสมาคมสหกรณ์ครุประเทคโนโลยีสิงคโปร์
สมาชิกแต่ละประเภทมีรูปแบบการจัดเก็บเงินที่แตกต่างกัน สมาชิกสามัญมีค่าสมัครสมาชิกแรกเข้า 10 ดอลลาร์สิงคโปร์ โดยจำกัดหุ้นไม่เกิน 2,000 หุ้น ชำระค่าหุ้นโดยหักจากเงินเดือนผ่านบัญชีธนาคารเป็นรายเดือน ตั้งแต่ 20-500 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน ส่วนสมาชิกที่เกียญอายุ หรือออกจาก การเป็นครุหรือบุคลากรทางการศึกษา (สมาชิกในเครือ) สามารถเลือกชำระที่สหกรณ์หรือนำเงินเข้าบัญชีผ่านธนาคารด้วยตนเอง ส่วนสมาชิกประเภทครอบครัว มีวิธีการชำระเงินผ่านธนาคารเท่านั้น (ในกรณีการออมหรือการกู้)

รูปแบบการให้สิทธิประโยชน์ของสมาคมสหกรณ์ครุประเทคโนโลยีสิงคโปร์

การให้สิทธิประโยชน์มีหลายประเภท ดังนี้

1. การออม ประกอบด้วย

1) การออมทั่วไป: ซึ่งจะไม่แตกต่างจากการฝากเงินตามสถาบันการเงินทั่วไป มีอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 0.25 ต่อปี จ่าย 2 ครั้งต่อปี

2) โบนัสการออม: มีอัตราดอกเบี้ยตีกี่ว่าการออมประเภทแรก (ร้อยละ 3.08) แต่ต้องฝากแบบประจำ 20 เดือน

ไม่เกิน 500 ดอลลาร์สิงคโปร์ สมาชิก 1 คนสามารถเปิดบัญชีประเภทนี้ได้สูงสุด 2 บัญชี อัตราดอกเบี้ยปีที่ 1 คือร้อยละ 10 อัตราดอกเบี้ยปีที่ 2 คือร้อยละ 20

3) การฝากประจำ: กำหนดวงเงินฝากตามระยะเวลา การเป็นสมาชิก สำหรับผู้ฝากใหม่ที่ 500-50,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ และเงินฝากทั้งหมดต้องไม่เกิน 150,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ ดอกเบี้ยร้อยละ 0.50 สำหรับผู้ฝากใหม่ และร้อยละ 0.75 สำหรับผู้ฝากที่มีการต่ออายุ

2. การกู้ สมาชิกแต่ละคนสามารถกู้ได้ไม่เกิน 50,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ โดยต้องมีผู้ค้ำประกัน หากไม่มีผู้ค้ำประกัน สามารถกู้ได้ไม่เกิน 30,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ การชำระคืนสามารถแบ่งชำระหรือชำระรวมกันได้ อาจมีการเรียกคืนเงินกู้ร้อนดอกรสูงสุด 10% ต่อปี หากมีการนำเงินกู้ไปใช้ในวัตถุประสงค์อื่น ทั้งนี้ เงินกู้ใหม่จะไม่ได้รับการพิจารณาหากสมาชิกยังไม่ได้ชำระเงินคืนครึ่งหนึ่งของเงินกู้ หรือยังไม่ได้ผ่อนชำระติดต่อกัน 6 เดือน หากมีการยกเลิกการกู้ ทางสหกรณ์มีการคิดค่าดำเนินการ 50 ดอลลาร์สิงคโปร์ และหากสมาชิกที่กู้ยืมเสียชีวิตในระหว่างเวลาการกู้ สมาคมจะงดเว้นเรียกดอกเบี้ยจากทายาท

การกู้มีทั้งสิ้น 6 ประเภทการกู้ ได้แก่

1) การกู้โดยใช้ตัวเองเป็นผู้ประกัน คือ สมาชิกที่ต้องมีการชำระทุนเรือนหุนและมีบัญชีเงินฝากประจำสามารถกู้ได้ 60 เดือน

2) การกู้ระยะสั้น สำหรับผู้กู้ที่เป็นสมาชิกในเครือและครอบครัวสมาชิก โดยผู้กู้ต้องมีรายได้ขั้นต่ำ 10,000 долลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน และต้องมีสมาชิกเป็นผู้ค้ำประกันระยะเวลาการกู้ 24-26 เดือน และต้องมีการชำระค่าดำเนินการ

3) การกู้ระยะกลาง โดยต้องมีวัตถุประสงค์ในการกู้ต่อไปนี้เท่านั้น คือ (1) เพื่อการศึกษา (2) เพื่อการซื้อยานพาหนะ (3) เพื่อใช้ส่วนตัว (4) เพื่อการห้องเที่ยว (5) เพื่อการรักษาทางการแพทย์ (6) เพื่อการซื้อที่อยู่อาศัย (7) เพื่อซื้อที่ดินหรือสร้างที่พักอาศัย และ (8) เพื่อการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย โดยต้องมีบุคคลค้ำประกัน สามารถกู้ประเภทระยะกลางได้ 6 ครั้ง กู้ได้ไม่เกิน 50,000 долลาร์สิงคโปร์ สมาชิกสามัญที่ไม่มีผู้ค้ำประกันกู้ได้ 4 ครั้ง และไม่เกิน 30,000 долลาร์สิงคโปร์

4) การกู้ด่วน สำหรับสมาชิกสามัญและสมาชิกสามัญที่เกย์ยีนแล้ว และมีทุนเรือนหุน 2,000 долลาร์สิงคโปร์เท่านั้น จำกัดวงเงินกู้ที่ 5,000 долลาร์สิงคโปร์ และ 3,000 долลาร์สิงคโปร์ ตามลำดับ และมีระยะเวลาการคืนเงิน 24 และ 12 เดือนตามลำดับ ค่าดำเนินการ ร้อยละ 1 ของวงเงินกู้

5) การกู้เพื่อสมรส สำหรับสมาชิกทั่วไปที่มีวัตถุประสงค์ใช้เงินเพื่อการสมรสเท่านั้น วงเงิน 6 เท่าของเงินเดือน หรือ ไม่เกิน 20,000 долลาร์สิงคโปร์ ระยะเวลา กู้ 36 เดือน

6) การกู้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น กู้ได้ไม่เกิน 10,000 долลาร์สิงคโปร์ เงินกู้ประเภทกู้ระยะสั้นที่ใช้ตนเองเป็นประกัน การกู้เพื่อสมรส และการกู้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น มีอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 3.5 ต่อปี ส่วนเงินกู้ประเภทกู้ด่วน มีอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 3.5-5.0 ต่อปี ตามวงเงินการกู้

3. ทุนเรือนหุน 2,000 долลาร์สิงคโปร์ มีสถิติการปั้นผลตั้งแต่ปี 2006 -2013 โดยเฉลี่ยประมาณ ร้อยละ 6.6 ซึ่งสามารถทำกำไร 20-500 долลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน

4. กองทุน จากการชำระ 1 долลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน ของสมาชิก เพื่อนำเงินกองทุนกลางไปให้สิทธิประโยชน์ได้แก่ 1) การให้บำเหน็จ เป็นวงเงินตั้งแต่ 300-800

долลาร์สิงคโปร์ ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการเป็นสมาชิก ตั้งแต่ 10-30 ปีขึ้นไป และ 2) ค่ามาปานกิจ 1,000 долลาร์สิงคโปร์

5. ศูนย์ดูแลเด็กเล็ก เป็นการให้บริการคืนสูงสังคม โดยการรับดูแลเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปี

6. การประกันภัย เนื่องจากผู้ให้ประกันภัยในประเทศไทยสิงคโปร์มีระเบียบและข้อจำกัดที่รัดกุม สมาคมสหกรณ์ครุสิงคโปร์เป็นเพียงหน่วยงานที่ให้คำแนะนำแก่สมาชิกในการได้รับผลตอบแทนจากการประกันภัยที่มากที่สุด โดยให้บริการร่วมพิจารณาและให้ข้อมูลบริษัทประกันภัยต่างๆ

7. บ้านพักตากอากาศ ที่ประเทศไทยมีให้เช่า สมาคมสหกรณ์ครุสิงคโปร์ได้ลงทุนซื้อบ้านพักตากอากาศในประเทศไทยเชีย เพื่อให้บริการสมาชิกและครอบครัวในการเข้าพักอาศัย โดยให้เช่าอย่างล่วงหน้า

ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ปัญหาของสมาคมสหกรณ์ครุสิงคโปร์

เนื่องจากคณะกรรมการผู้บริหารสหกรณ์ครุสิงคโปร์ในระดับกรรมการบริหารขึ้นไป จากการเลือกตั้งจากสมาชิกทั้งหมด ที่มีสิทธิออกเสียง แต่ไม่ได้รับคัดตอบแทนในการทำงานให้กับสหกรณ์ครุสิงคโปร์ จึงเปรียบเหมือนการทำงานจิตอาสา โดยต้องทุ่มเทและให้เวลาในการทำงานที่สหกรณ์ครุสิงคโปร์น้อยยิ่งมาก ขณะผู้บริหารส่วนมากจึงอยู่ในวัยเกย์ยืนจนถึงวัยสูงอายุ เพราะมีเวลาและมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารองค์การ ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ การขาดผู้บริหารในวัยแรงงาน เนื่องจากสมาชิกวัยแรงงานยังคงต้องทำงานประจำ ไม่สามารถสละเวลาในการบริหารสหกรณ์ครุสิงคโปร์ได้ จึงส่งผลต่อการบริหารที่ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และทันสมัย

แนวทางการแก้ปัญหาที่ทางคณะกรรมการผู้บริหารได้วางแผนไว้ คือ การจัดจ้างคณะกรรมการผู้บริหารเพื่อให้ทำงานประจำที่สหกรณ์สิงคโปร์ ภายใต้กำกับการของคณะกรรมการผู้บริหารที่ได้รับคัดเลือกจากสมาชิก

การวางแผนในระยะสั้นและยาวในการบริหารจัดการรายได้ของสมาคมสหกรณ์ครุสิงคโปร์

สมาคมสหกรณ์ครุสิงคโปร์มีการวางแผนในระยะสั้น ด้านการจัดการรายได้ คือ การเพิ่มจำนวนสมาชิกด้วยกลยุทธ์ การนำเสนอการบริการแก่ผู้สนใจ (Road show) และการให้สิ่งต่างตอบแทนแก่โรงเรียน และสมาชิกที่สามารถจ้างหางานใหม่ (Recruitment incentives) ในการนำเสนอบริการที่โรงเรียน มีเป้าหมายเพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสาร

สิทธิประโยชน์ และกิจกรรมของสมาคมให้แก่บุคลากรของโรงเรียน ส่วนการให้ค่าตอบแทนจะให้แก่โรงเรียนต้นสังกัดของสมาชิก โดยโรงเรียนต้นสังกัดที่มีบุคลากรสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ครุสิงคโปร์ จะได้รับเงินสนับสนุน 10 долลาร์สิงคโปร์ต่อสมาชิกใหม่หนึ่งคน และหากมีจำนวนสมาชิกตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป โรงเรียนจะได้รับเงินสนับสนุน 500 долลาร์สิงคโปร์ และ 1,000 долลาร์สิงคโปร์ สำหรับสมาชิกตั้งแต่ 30 คนขึ้นไป สำหรับการสมัครสมาชิกใหม่ทุกครั้ง

สำหรับแผนระยะยาว คณะกรรมการวางแผนการซื้อตึกสำนักงานเพิ่มเติมอีก 2-3 แห่ง เพื่อการลงทุนในระยะยาว รวมถึงซื้อบ้านพักตากอากาศในประเทศใกล้เคียง เพื่อรองรับจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งมีการเตรียมการระหว่างประเทศกับสมาคมสหกรณ์อื่นๆ ในภูมิภาคอาเซียนเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างกัน

รูปแบบการลงทุนของสมาคมสหกรณ์ครุประเทคโนโลยีสิงคโปร์

การลงทุนของสมาคมสหกรณ์ครุสิงคโปร์มีทั้งรูปแบบของสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์ โดยการลงทุนรูปแบบสังหาริมทรัพย์ ได้แก่ การลงทุนซื้อพันธบัตรและตราสารหนี้ ส่วนการลงทุนรูปแบบอสังหาริมทรัพย์ ได้แก่ การลงทุนซื้อตึกสำนักงาน และนำมายล่ออย่างหรือให้เช่าช่วงต่อ ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าราคากลางหาริมทรัพย์ในประเทศสิงคโปร์ แม้จะมีราคาสูง แต่ก็สามารถทำกำไรให้กับผู้ลงทุนได้เป็นอย่างดี

ช่องทางการจัดหารายได้ของสมาคมสหกรณ์ครุประเทคโนโลยีสิงคโปร์

สมาคมสหกรณ์ครุสิงคโปร์มีรายได้จาก 2 ช่องทาง คือ 1) รายได้จากการลงทุนในพันธบัตรและตราสารหนี้ และการปล่อยเช่าตึกสำนักงาน และ 2) รายได้จากการเบี้ยเงินกู้จากสมาชิกในการให้กู้ประเภทต่างๆ

ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของสมาคมสหกรณ์ครุประเทคโนโลยีสิงคโปร์

ในปี 1932 มีการจัดทำเบียนองค์การเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 1932 โดยใช้ชื่อว่า “สมาคมสหกรณ์กู้ยืมครุภากษาอังกฤษในสิงคโปร์ (The Singapore English Teachers' Co-operative Thrift and Loan Society Ltd.)” โดยมีสำนักงานอยู่ที่สำนักงานตรวจสอบโรงเรียนในกระทรวงศึกษา

ในปี 1972 สมาคมมีการเปลี่ยนแปลงตามกฎหมาย และเปลี่ยนชื่อเป็น “สมาคมสหกรณ์เนกประสงค์ครุสิงคโปร์ (The Singapore Teachers' Multi-purpose Co-operative Society Ltd.)” และเปลี่ยนชื่ออีกครั้งในปี 1995 ในที่สุดจึงใช้ชื่อว่า “สมาคมสหกรณ์ครุสิงคโปร์ (The Singapore Teachers' Co-operative Society Ltd.)”

ในปี 1989 สมาคมมีมติก่อตั้งโครงการสถานดูแลเด็กชั้นเพื่อดูแลบุตรของสมาชิกและเด็กในชุมชน โดยตั้งอยู่ในเขตหอgang (Hougang) โดยให้การดูแลเด็กตั้งแต่เด็กจนถึงระดับอนุบาล ได้ถึง 76 คน

ในปี 1998 สมาคมย้ายที่ทำการใหม่จากสำนักงานตรวจสอบโรงเรียนในกระทรวงศึกษามาอยู่ที่ตึก Guthrie บนถนนชางกี ในวันที่ 15 ธันวาคม 1998

ในปี 2006 สรุปรวมทรัพย์สินของสมาคมในวันที่ 1 มกราคม 2006 มีมากกว่า 69 ล้านдолลาร์สิงคโปร์

ในปัจจุบัน สมาคมมีสมาชิกกว่า 4,000 ราย และได้ลงทุนในสังหาริมทรัพย์โดยเป็นเจ้าของ ห้องที่ตึก Golden Mile Complex จำนวน 2 ห้อง ตึก Guthrie จำนวน 2 ห้อง และคอนโดมิเนียม 1 ห้อง ในมหานคร

สวัสดิการของสิงคโปร์รูปแบบอื่น

สมาคมสหกรณ์ครุสิงคโปร์มีรูปแบบการเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมตามความสมัครใจและไม่มีข้อจำกัด โดยผู้เข้าเป็นสมาชิกจะอยู่ในสถาบันการศึกษาภายในได้กำกับของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ หรืออยู่ในสังกัดสถาบันการศึกษาเอกชน และได้รับสวัสดิการรูปแบบอื่นๆ ตามกฎหมายพื้นฐาน เช่น การลาป่วย การลาภิกิจ การลาพักร้อน ฯลฯ โดยมีสหภาพครุสิงคโปร์ (Singapore Teachers' Union) กำกับดูแล สำหรับครุในโรงเรียนสังกัดเอกชนจะมีสวัสดิการตามกฎหมายแต่ละโรงเรียนต้นสังกัด โดยอาจเลือกเข้าร่วมเป็นสมาคมสหกรณ์ครุสิงคโปร์หรือไม่ก็ได้ ในการนี้ สมาคมสหกรณ์ครุสิงคโปร์ และสหภาพครุสิงคโปร์ มีความแตกต่างกันคือ สหภาพฯ เป็นการรวมตัวกันของกลุ่มลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้มีการดำเนินการตามหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่วนสมาคมสหกรณ์ เป็นหน่วยงานไม่หวังผลกำไร ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้การช่วยเหลือทางด้านการเงินและเศรษฐกิจ

การเปรียบเทียบระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการบททวนวรรณกรรมของระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย และการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในเชิงลึกด้านรูปแบบ กลไกการบริหารจัดการระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย ศิ่งค์ໂປຣ พบ.จุดเด่นจากประโยชน์ของปัจจัยภายในหน่วยงานและประโยชน์จากปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยภายในที่เป็นประโยชน์ของหน่วยงานประเทศไทย

1.1 การมีระเบียบสำนักงานคณะกรรมการ ศกสค. ควบคุม ทำให้การดำเนินงานอยู่ภายใต้กรอบที่ชัดเจน หากมีปัญหาติดขัดระหว่างขั้นตอน สามารถอ้างอิงระเบียบเพื่อดำเนินงานให้ราบรื่น และไม่ขัดต่อระเบียบได้

1.2 สำนักงานคณะกรรมการ ศกสค. มีสวัสดิการหลากหลาย ส่งผลต่อประโยชน์โดยรวมของสมาชิก ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะส่งผลต่อไปยังผลการปฏิบัติงานด้านการศึกษาของประเทศไทยที่มีคุณภาพได้ต่อไป

1.3 เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กำกับของภาครัฐ และมีความครอบคลุมในระดับประเทศทำให้มีสมาชิกจำนวนมาก ส่งผลให้มีเงินทุนที่สามารถนำมาใช้เพื่อการลงทุนจำนวนมาก

1.4 เนื่องจากมีฐานะเป็นนิติบุคคลในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้หน่วยงานมีความมั่นคง และสร้างความเชื่อมั่นแก่สมาชิกได้ดียิ่งขึ้น

2. ปัจจัยภายในที่เป็นประโยชน์ของหน่วยงานประเทศไทย สิงค์ໂປຣ

2.1 การดำเนินการในลักษณะสหกรณ์ ทำให้มีต้องให้สวัสดิการด้านอื่นแก่สมาชิก ยกเว้นการให้ผลตอบแทนจากการลงทุน ส่งผลให้หน่วยงานมีความรับผิดชอบจำกัด เนพะเรื่องเท่านั้น

2.2 การมีสมาชิกจำนวนมากน้อย มีประโยชน์ในประเด็นของการดำเนินการให้บริการซึ่งจะสามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง มากกว่าการมีสมาชิกจำนวนมาก

2.3 ดอกเบี้ยที่ตอบแทนแก่สมาชิกสมาคมสามารถให้ผลตอบแทนดีกว่าองค์การเอกชนอื่นๆ เช่น ธนาคาร

2.4 จากการที่ดำเนินงานในรูปแบบสหกรณ์ ทำให้ผู้บริหารมีการลงทุนเพื่อเพิ่มสินทรัพย์ ทำให้มีทรัพย์สินที่ออกเผยแพร่ และมีการปันผลแก่สมาชิกในรูปแบบของดอกเบี้ยตอบแทน

2.5 สมาชิกของหน่วยงานมีสิทธิในการลงคะแนนเลือกผู้บริหารหน่วยงานด้วยตนเอง

3. ปัจจัยภายนอกที่เป็นประโยชน์ของหน่วยงานประเทศไทย

3.1 นโยบายของรัฐเริ่มส่งเสริมการออมเพื่อเตรียมพร้อมเมื่อสูงอายุ โดยมีการจัดทำร่างพระราชบัญญัติ กองทุนการออมแห่งชาติ เป็นการกระตุ้นให้ประชาชนให้ความสำคัญกับการออมและการเตรียมความพร้อมมากยิ่งขึ้น นั่นคือ การกระตุ้นให้มีจำนวนสมาชิกที่ทำการฝากเพื่อการออมเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อเงินลงทุนที่เพิ่มมากขึ้นต่อไป

4. ปัจจัยภายนอกที่เป็นประโยชน์ของหน่วยงานประเทศไทยสิงค์ໂປຣ

4.1 ธนาคารไม่สามารถให้ดอกเบี้ยได้เท่ากับสมาคมสหกรณ์ครูสิงค์ໂປຣ โดยธนาคารทั่วไปมีอัตราดอกเบี้ยเงินฝากอยู่ที่ร้อยละ 0.1-0.25 ในขณะที่สมาคมสหกรณ์มีอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประมาณ ร้อยละ 3 จึงเป็นการเพิ่มความน่าสนใจต่อผู้ต้องการลงทุน และเป็นปัจจัยให้มีจำนวนสมาชิกสมาคมสหกรณ์เพิ่มขึ้น

4.2 ไม่มีหน่วยงานที่ให้สวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ประกอบกับรัฐบาลสิงค์ໂປຣไม่เน้นให้ความสำคัญกับการให้สวัสดิการ จึงทำให้สมาคมสหกรณ์ครูสิงค์ໂປຣเป็นหน่วยงานเดียวในประเทศไทยที่ให้การดูแลสวัสดิการประเภทนี้

อุปสรรค ในการเปรียบเทียบระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย สิงค์ໂປຣ และสมาคมสหกรณ์ครูสิงค์ໂປຣ เป็นหน่วยงานเดียวในประเทศไทยที่ให้การดูแลสวัสดิการประเภทนี้

1. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคภายในของหน่วยงานประเทศไทย

1.1 การดำเนินงานในลักษณะส่งเสริมสวัสดิการ ทำให้หน่วยงานมีค่าใช้จ่ายสูง และทำให้ต้องสนองความต้องการสมาชิกทุกกลุ่มได้ยากลำบาก

1.2 การมีสมาชิกจำนวนมากเป็นทั้งปัจจัยส่งเสริม และปัจจัยอุปสรรค โดยหากมีสมาชิกที่ต้องดูแลจำนวนมาก จะทำให้ค่าใช้จ่ายในการให้สวัสดิการเพิ่มสูงขึ้น

1.3 หน่วยงานใหญ่มีระเบียบขั้นตอนมาก ทำให้การดำเนินการแต่ละขั้นตอนล่าช้า เพราะมีจำนวนผู้เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนมาก

1.4 ขาดการมีส่วนร่วมจากสมาชิก เนื่องจากผู้บริหารได้รับการแต่งตั้งทำให้สมาชิกไม่สามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในขั้นตอนการสร้างผู้บริหารหน่วยงาน

2. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคภายในของหน่วยงานประเทศสิงคโปร์

2.1 ไม่มีกฎระเบียบควบคุม

2.2 สมาชิกจำนวนน้อย นอกจากเป็นปัจจัยสนับสนุนทำให้จำกัดการจัดการแล้ว อาจเป็นอุปสรรคได้เช่นเดียวกัน เนื่องจากทำให้เงินทุนที่น้ำழุนวีนี้มีจำนวนน้อย

2.3 ไม่นเน้นให้สวัสดิการ การดำเนินงานของหน่วยงานในสิงคโปร์เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลที่ไม่นเน้นการให้สวัสดิการแก่ประชาชน ดังนั้น หากประชาชนไม่เห็นประโยชน์ที่จะเกิดแก่ตนเองมากเพียงพอ ก็อาจไม่สนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิก

3. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคภายในของหน่วยงานประเทศไทย

3.1 ค่าครองชีพสูงขึ้นทุกปี เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพทำให้ความต้องการสวัสดิการของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้น การตอบสนองต่อความต้องการสวัสดิการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงตลอดจึงทำได้ยาก

3.2 สมาชิกต้องการสวัสดิการที่เกินอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน เนื่องจากความต้องการของมนุษย์มีหลายขั้น ประกอบกับแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน เป็นอุปสรรคที่ทำให้สำนักงานคณะกรรมการ ศกสค. ดำเนินการตอบสนองได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

4. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคภายในของหน่วยงานประเทศสิงคโปร์

4.1 ค่าครองชีพของประเทศไทยสูง การจัดสรรค่าตอบแทนที่สูงใจและเหมาะสมเป็นไปได้ยาก เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นในแต่ละปี

4.2 นโยบายของรัฐไม่นเน้นการให้สวัสดิการ จึงไม่เป็นการจูงใจให้ประชาชนสมัครเป็นสมาชิก โดยสามารถสรุปการเปรียบเทียบได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบข้อมูลระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา

	ปัจจัยที่เป็นประโยชน์		ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค	
	จุดเด่นขององค์การ		จุดด้อยขององค์การ	
	ประเทศไทย	สิงคโปร์	ประเทศไทย	สิงคโปร์
ภายใน องค์การ	1. มีระเบียบสำนักงาน คณะกรรมการ ศกสค. ควบคุม 2. มีสวัสดิการ หลากหลาย 3. สมาชิกมีจำนวนมาก มีทุนมาก 4. มีฐานะเป็นนิติบุคคล ในกำกับของ กระทรวงศึกษาธิการ	1. ดำเนินการลักษณะ สหกรณ์ไม่ต้องให้ สวัสดิการ 2. สมาชิกน้อย ดูแลได้ อย่างทั่วถึง 3. ให้ผลตอบแทนดีกว่า องค์กรเอกชน 4. มีการลงทุนเพื่อเพิ่ม สินทรัพย์ 5. สมาชิกมีสิทธิ์มีส่วนได้เสีย	1. ดำเนินการในลักษณะ ส่งเสริมสวัสดิการ 2. สมาชิกที่ต้องดูแลมี จำนวนมาก 3. หน่วยงานใหญ่มี ระเบียบขั้นตอนมาก 4. ขาดการมีส่วนร่วม จากสมาชิก	1. ไม่มีกฎระเบียบ ควบคุม 2. สมาชิกจำนวนน้อย เงินลงทุนน้อย 3. ไม่นิ่นให้สวัสดิการ
โอกาสขององค์การ		ภัยคุกคามต่อองค์การ		
	ประเทศไทย	สิงคโปร์	ประเทศไทย	สิงคโปร์
ภายนอก องค์การ	1.นโยบายของรัฐเริ่ม ¹ ส่งเสริมการออมเพื่อ ² เตรียมพร้อมเมื่อสูงอายุ	1. ธนาคารรัฐ-เอกชน ไม่สามารถให้ดอกเบี้ย ³ ได้เท่ากับสมาคม 2. ไม่มีหน่วยงานที่ให้ สวัสดิการแก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษา ⁴ อื่น	1. ค่าครองชีพสูงขึ้นทุกปี 2. สมาชิกต้องการ สวัสดิการที่เกินอำนาจ หน้าที่ของหน่วยงาน	1. ค่าครองชีพของ ประเทศไทยสูง 2. นโยบายของรัฐไม่เน้น ⁵ การให้สวัสดิการ

สรุปและอภิปรายผล

แนวทางความเป็นไปได้ของระบบสวัสดิการแก่ครู
และบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย

1. หน่วยงานได้ใช้ประโยชน์สูงสุดหรือไม่? สามารถปรับรูปแบบของสิงคโปร์มาใช้ได้อย่างไร
สำนักงานคณะกรรมการ ศกสค. มีการดำเนินงานภายใต้
ระเบียบสำนักงาน ศกสค. ควบคุม และมีกระทรวงศึกษาธิการ
กำกับดูแลอีกขั้นหนึ่ง ทำให้หน่วยงานได้รับความเชื่อถือจาก
สมาชิกจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม เมื่อมีสมาชิกที่ต้องดูแล
จำนวนมาก ประกอบกับการดำเนินงานในรูปแบบการ
ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพ ทำให้มีค่าใช้จ่ายสูง
สำนักงานคณะกรรมการ ศกสค. จึงสามารถปรับรูปแบบการ
ลงทุนของสิงคโปร์มาใช้ โดยเน้นการลงทุนในสินทรัพย์เพื่อ¹
ผลตอบแทน และเพิ่มช่องทางการหารายได้ เช่น การลงทุน²
ในอสังหาริมทรัพย์ระยะยาว เป็นต้น

2. หน่วยงานได้หลีกเลี่ยงหรือกำจัดจุดอ่อนของหน่วยงาน
หรือไม่? สามารถปรับรูปแบบของสิงคโปร์มาใช้ได้อย่างไร
สำนักงานคณะกรรมการ ศกสค. ได้ริเริ่มการเพิ่มจำนวน
สมาชิก โดยส่งเสริมให้เกิดการออม (ฝาก) มากกว่าเน้นการกู้
เพื่อตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาล โดยมีอัตราดอกเบี้ยที่สูงใจ³
3. หน่วยงานได้ใช้ประโยชน์จากโอกาสของหน่วยงาน
หรือไม่? สามารถปรับรูปแบบของสิงคโปร์มาใช้ได้อย่างไร
สำนักงานคณะกรรมการ ศกสค. มีจำนวนสมาชิกเป็น⁴
จำนวนมาก ซึ่งถือเป็นโอกาสที่สำคัญของหน่วยงานที่จะ⁵
กระตุ้นการลงทุน เพื่อรายได้และปันผลที่สูงขึ้น แนวทางที่
น่าจะนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหาร เช่น การให้สมาชิกได้
ร่วมบริหารหรือเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจของหน่วยงาน⁶
โดยอาจเปิดโอกาสให้มีการลงคะแนนคัดเลือกคณะกรรมการ
เพื่อควบคุมการทำงานของคณะกรรมการผู้บริหารอีกระดับหนึ่ง⁷

4. หน่วยงานได้จัดการภัยคุกคามหรือไม่? สามารถปรับรูปแบบของสิงค์โปร์มาใช้ได้อย่างไร

ภัยคุกคามที่มีความเป็นไปได้ว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตได้แก่ ค่าครองชีพสูงขึ้นทุกปีและสมาชิกต้องการสวัสดิการที่เกินอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการ สนกสค. มีระเบียบสำนักงาน สนกสค. ควบคุม ทำให้การดำเนินงานอยู่ภายใต้แบบแผน แต่อย่างไรก็ตาม สำนักงานคณะกรรมการ สนกสค. สามารถปรับรูปแบบของ สิงค์โปร์มาใช้เสริม คือ การลงทุนในสินทรัพย์เพื่อผลตอบแทน และเพิ่มช่องทางการหารายได้ และการให้สมาชิกได้ร่วม บริหารหรือเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจของหน่วยงาน

การอภิปรายผล

1. รูปแบบ กลไกการบริหารจัดการระบบสวัสดิการครู และบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการบริหารงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบในประเทศ สิงค์โปร์ ประกอบด้วยหน่วยงานหลักๆ 2 ส่วน คือ 1) สมาคม สมหกรณ์ครูสิงค์โปร์ในรูปแบบการเข้าเป็นสมาคมของสมาคม ตามความสมัครใจและไม่มีข้อจำกัด มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ ให้การช่วยเหลือทางด้านการเงินและเศรษฐกิจ 2) สมาคม ครูสิงค์โปร์ ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของกลุ่มลูกจ้าง โดยมี วัตถุประสงค์ที่จะให้มีการดำเนินการตามหรือเปลี่ยนแปลง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Wong, 2004) รูปแบบการ บริหารภายใต้ความเป็นประชาธิปไตย เพื่อให้องค์กรมีการ บริหารแบบใหม่สร้างผลสำเร็จในการบริหาร กลุ่มผู้บริหาร ระดับสูงขององค์การ เช่น ประธานบริหาร รองประธาน บริหาร ฯลฯ เป็นสมาคมของสมาคมสมหกรณ์ที่เกี่ยวนายจาง ที่ได้รับการเลือกตั้งโดยสมาชิกทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ในการออกเสียงลงคะแนน ทำให้การทำงานของผู้บริหาร เป็นไปลักษณะจิตอาสาไม่เกิดการทุจริตคอรัปชัน

2. คณะกรรมการสมาคมสมหกรณ์ครูสิงค์โปร์ชั้นการ ทำงานของสำนักงานคณะกรรมการสวัสดิการและสวัสดิภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย และสามารถ ให้การดูแลสวัสดิการและสวัสดิภาพอย่างทั่วถึง แม้มีสมาชิก จำนวนมาก ในกรณีที่มีแนวทางที่จะสามารถพัฒนาระบบ ได้อย่างทั่วถึงและยั่งยืน จากบทเรียนของประเทศไทยสิงค์โปร์ สิ่งสำคัญน่าจะเป็นเรื่องของความเป็นประชาธิปไตยและ การมีความเป็นจิตอาสาของคณะกรรมการผู้บริหาร โดยการคัดเลือก ผู้บริหารผ่านการเลือกตั้งจากสมาชิก และประเด็นช่องทาง

การลงทุนเพิ่มเติมการลงทุนในสังหาริมทรัพย์ อาจเป็น วิถีทางเลือกเพื่อให้การลงทุนได้ผลกำไรในระยะยาว (กฤษฎ์ เสกตระกุล, ม.ป.ป.)

ข้อเสนอแนะ

ระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สังคมไทยควรมีการออกแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน และความต้องการของผู้ที่ประสบปัจจุบัน เพราะต่างกลุ่มต่างความต้องการที่หลากหลาย การสร้างระบบ สวัสดิการสังคมเจึงต้องพิจารณาทุกทางสังคมที่สอดคล้องกับ ความจริงในบริบทสังคมไทย ด้วยความที่สังคมไทยเป็น สังคมเชิงความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ การพัฒนาระบบ สวัสดิการที่เกิดจากฐานของครอบครัว (Family based) หรือชุมชน (Social based) จึงเป็นแนวทางเริ่มต้นได้อย่าง เหมาะสม สอดคล้องกับ วิถีที่ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วม อย่างเต็มรูปแบบของบุคคล และกลุ่มคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงไม่ควรมี รูปแบบใดรูปแบบเดียว แต่ควรจะมีการดำเนินงานโดยภาคี ท้ายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคสังคม ภาคประชาชน แต่ละ ภาคีจะมีแนวโน้มที่สัมพันธ์กัน (Network relations) และ ร่วมมือกันในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารสวัสดิการ คือ การนำทุนทรัพย์ที่ ได้รับจากสมาชิกนำไปลงทุนเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับหน่วยงาน และนำมาใช้เพื่อการพัฒนาสวัสดิการที่ยั่งยืน การคัดเลือก บุคลากรที่ทำหน้าที่บริหารอาจดำเนินการด้วยวิธีการเลือกตั้ง จากสมาชิกเพื่อให้สิทธิ์สมาชิกในการตัดสินใจวางแผนการ บริหาร และสร้างความสำนึกร่วมรับผิดชอบ การดำเนินงาน ของบุคลากรควรเน้นหนักที่การปลูกฝังจิตสาธารณะในการ ให้บริการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของผู้รับบริการ ซึ่งได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการได้รับสิทธิ ประโยชน์และความช่วยเหลือ เพื่อให้การจัดบริการที่ตรง ตามสภาพการณ์จริง และเข้าถึงความต้องการอย่างแท้จริง ของผู้รับบริการ

2. ควรมีการศึกษารูปแบบการให้สวัสดิการแก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียน

เพื่อการสร้างความร่วมมือรองรับการเข้าร่วมเป็นสมาชิกอาเซียน ซึ่งจะส่งผลประโยชน์โดยตรงต่อครุและบุคคลากรทางการศึกษาที่จะมีสวัสดิการและสวัสดิภาพรวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และส่งผลทางอ้อมต่อระบบการศึกษาของประเทศที่จะมีประสิทธิภาพประสิทธิผลที่น่าพึงพอใจมาก ยิ่งขึ้นตามผลการปฏิบัติงานของครุและบุคคลากรทางการศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครุและบุคคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ สกสค.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

บรรณานุกรม

กฤษณ์ เศกตรากุล. (ม.ป.ป.). มั่งคั่งอย่างไรเมื่อรู้จับ: การลงทุนจุดเริ่มต้นของความไม่สงบ. สืบค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2557, จาก: http://www.tsi-thailand.org/index.php?option=com_content&task=view&id=1258&Itemid=0

ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). แนวคิดการสหกรณ์. สืบค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2557, จาก: http://www.fsct.com/fsct_main.php (in Thai).

ตัวลัย มาศจารัส และคนอื่นๆ. (2552). ทควรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา 2552 กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

เบญจวรรณ ประจำබາກ. (2540). แนวทางการจัดสวัสดิการ พนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (วิทยานิพนธ์สังคม สงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

กัญญา สาร. (2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ครุสภ.

ลัดดาวลัย พิรพัฒนกุล. (2543). การจัดสวัสดิการเพื่อผ่อนคลายภาวะหนี้สินของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ลังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

วิชาญ ทองผุด. (2539). การศึกษาสภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง).

สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณะสุขเลย. (ม.ป.ป.). วัตถุประสงค์ของสหกรณ์. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2557, จาก: <http://www.scloei.com/home>

สุจิตต์ เลี้ยงกาษะสุวรรณ. (2546). การติดตามผลโครงการสวัสดิการเงินกู้ของของข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย ศึกษาเฉพาะ กรณี: ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

อัญญา เครื่อมั่นคงภักดี. (2542). การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

Alcock, P. (2000). *Informal care and the new welfare mix: Social Work Around the world*. Switzerland: International Federation of Social Worker (IFSW). The Singapore Teachers' Co-operative Society Ltd. (n.d.). About Us. Retrieved June 16, 2014, from <https://www.teachersco-op.org.sg/about-us/>

Wong, S. S. (2004). Pre-Service Teachers' Perceptions of Cooperative Teachers' Supervisory Styles and Satisfaction in Singapore. *Educational Research Journal*, 19(1), 63-91.

TRANSLATED THAI REFERENCES

Kruamankongpak, A. (1999). *Personnel's Satisfaction on Welfares Management* (Master of Education, Ramkhamhang University) (in Thai).

Leaw-kayasawan, S. (2003). The follow-up of loan welfare for subordinate police officers program of the Thai Military Bank Public Company Limited. (Research for Master of Social Work Program, Thammasat University) (in Thai).

Loei Co-operative. (n.d.). Purpose of the organization. Retrieved January 25, 2014, from <http://www.scloei.com/home> (in Thai).

Martjarus, T., & et al. (2009). Education reform in B.E. 2552 by Education Department. Bangkok: Co-operative Federation of Thailand (in Thai).

Pherapattanakul, L. (2000). Welfare Provided for Debt Releasing of Primary School Teachers in Nakhon Ratchasima (Research for Master 's Degree, Kasetsart University) (in Thai).

Prachuablab, B., (1997). The Welfare Provision for Thammasat University Personnel (Research for Master of Social Work Program, Thammasat University) (in Thai).

Saketrakul, K. (n.d.). Sustainable: investment from the starting point. Retrieved August 22, 2014, from http://www.tsi-thailand.org/index.php?option=com_content&task=view&id=1258<mid=0 (in Thai).

Sathon, P., (1981). Educational Management. Bangkok: Khurusapha (in Thai).

The Federation of Savings and Credit Cooperatives of Thailand Limited. (n.d.). Cooperative in Thailand. Retrieved May 22, 2014, from http://www.fsct.com/fsct_main.php (in Thai).

Tongput, W., (1996). Welfare System and Needs of the Office of the Private Education Commission in Bangkok Area (Master of Education, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang) (in Thai).



ดร.กฤษณ์ รักชาติเจริญ สำเร็จการศึกษาปั้ชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตนฟอร์ดและวิทยาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในหน้าที่หัวหน้าสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ รัตนบุรี ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง/เป็นผู้ช่วยหัวหน้าภาควิชาสังคมศาสตร์ และอาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีผลงานทางวิชาการประเท่านานวิจัย ได้แก่ การบริหารจัดการเมืองที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุในสังคมไทย การรับรู้นโยบายภาครัฐ: นานาทัศนะจากนักท่องเที่ยวต่างประเทศ ความสำเร็จของ การนำนโยบายบริหารแหล่งท่องเที่ยวไปปฏิบัติ ความพึงพอใจในการบริหารองค์การกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การขับเคลื่อนรัฐอิเล็กทรอนิกส์เพื่อลดช่องว่างระหว่างรัฐกับประชาชน, ความสำเร็จของโครงการรัฐอิเล็กทรอนิกส์ในเมืองหลวง: การประเมินด้วย ITPOSMO การสำรวจความสอดคล้องของหลักสูตรและรายวิชาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยใช้เกณฑ์การให้ความสำคัญเรื่องความเป็นธรรมทางสังคม การประเมินหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ