



วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ จะกล่าวถึง เรื่องที่เกี่ยวกับสวัสดิการของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ที่กั้นการพอควร แบ่งเป็นเรื่องใหญ่ ๆ ได้ 3 เรื่องคือ ประวัติและความเป็นมาของ โรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการ สวัสดิการ และการจัดสวัสดิการในโรงเรียนประถมศึกษา ที่กั้นการ

ประวัติและความเป็นมาของโรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการ

จากการศึกษาหลักฐานต่าง ๆ ทั้งทางด้านประวัติศาสตร์ วรรณคดี และ เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาทำให้เราทราบว่า ประเทศไทยได้เริ่มจัดการศึกษา มาตั้งแต่สมัยสุโขทัย แต่เป็นการจัดแบบโบราณซึ่งยังไม่มีระบบแบบแผน สถานที่เรียนคือ วัด โดยมีพระภิกษุเป็นผู้สอน และสำนักงานราชบัณฑิตซึ่งเป็นโรงเรียนของบรรดา เชื้อพระวงศ์และบุตรหลานข้าราชการ ต่อมาในสมัยรัตนโกสินทร์ พระบาทสมเด็จพระ จุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเริ่มวางรากฐานการศึกษาให้เป็นระบบ โดยโปรดเกล้า ให้จัดทำโครงการศึกษาขึ้นในปี พ.ศ. 2441 และได้ทรงจัดการศึกษาเบื้องต้นสำหรับ หวยราษฎรหรือที่เรียกว่า การศึกษาประชาบาลในปี พ.ศ. 2454

โรงเรียนประชาบาลเริ่มแพร่หลายในปี พ.ศ. 2464 มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติประถมศึกษาชั้น (ดวงเดือน พิศาลบุตร 2520 : 2 - 81)

พ.ศ. 2475 มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาเป็นระบอบประชาธิปไตย ได้จัดให้มีการวางแผนการศึกษาชาติฉบับใหม่ 3ปีต่อมาจึง ประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2478

พ.ศ. 2483 โอนโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเทศบาลให้เทศบาล รับผิดชอบ

พ.ศ. 2491 ครูประชาบาลได้รับการยกฐานะเป็นข้าราชการพลเรือน หลังจากนั้นโรงเรียนประถมศึกษาที่เจริญก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ (สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ 2526 : 14)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2509 รัฐบาลได้ออกนิกจากรโรงเรียนประชาบาลนอกเขต เทศบาล ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นตรงต่อกระทรวงมหาดไทย จนถึงวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ได้ออกมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ หรือที่เรียกว่า "สปช." มาจนถึงปัจจุบัน (สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2526 : 17)

โรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการ เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนประชาบาลมา ตั้งแต่แรกเริ่ม ได้รับการจัดให้เป็นโรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการ เนื่องจากตั้งอยู่ภายในเขตท้องที่กั้นการตามพระราชกฤษฎีกากำหนดท้องที่กั้นการเมื่อ พ.ศ. 2495 (ท้องที่ กั้นการ หมายถึงจังหวัดและอำเภอหรือกิ่งอำเภอซึ่งมีการคมนาคมไม่สะดวก ไม่มีรถยนต์ หรือรถยนต์โดยสารไปมาตลอดปี และมีโรคภัยไข้เจ็บชุกชุม (กรมบัญชีกลาง 2495 : 417) ) ข้าราชการและลูกจ้างทุกสังกัดในท้องที่กั้นการ จะได้รับเงินช่วยเหลือหรือที่เรียกว่าเบี้ยกั้นการร้อยละ 10 ของเงินเดือน ดังนั้นครูในโรงเรียน ประถมศึกษาที่กั้นการจึงได้รับเงินช่วยเหลือข้าราชการดังกล่าวด้วย

พ.ศ. 2506 มีการตั้งระเบียบเบี้ยกั้นการขึ้นแทนระเบียบการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างในท้องที่กั้นการ พ.ศ. 2495 กระทรวงการคลัง ได้พิจารณาพร้อมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการกำหนดท้องที่กั้นการขึ้นใหม่ โดยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาแบบเดิม แล้วนำเสนอขออนุมัติจากคณะรัฐมนตรี ส่วนบัญชีรายชื่อ ท้องที่กั้นการให้ใช้ได้คราวละ 3 ปี สำหรับเบี้ยกั้นการให้ได้รับร้อยละ 10 ของเงินเดือน แต่ไม่น้อยกว่า 150 บาท (เวียงชัย จันทรเจริญ 2512 : 322 - 323)

พ.ศ. 2522 เป็นปีแรกที่กระทรวงมหาดไทย เล็งเห็นความสำคัญของ โรงเรียนประถมศึกษาในชนบททางไกลที่มีสภาพเหมือนท้องที่กั้นการ จึงสั่งการให้แต่ละ จังหวัด คัดเลือกโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนอกท้องที่กั้นการ

ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ของท้องถิ่นที่กั้นการ ( หมายถึงมีข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้  
 (1) มีทางคมนาคมไม่สะดวก (2) ไม่มีรถยนต์หรือรถยนต์โดยสารไปมาได้ตลอดปี  
 (3) มีโรคภัยไข้เจ็บชุกชุม ) แล้วส่งรายชื่อพร้อมกับข้อมูลรายละเอียดมาให้กระทรวง  
 มหาดไทย พิจารณาร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเสนอขออนุมัติเป็นโรงเรียน  
 ประถมศึกษาที่กั้นการจากคณะรัฐมนตรี ( กระทรวงมหาดไทย 2522 : อักสำเนา) โรงเรียน  
 ประถมศึกษาที่กั้นการที่ได้รับอนุมัติทั้งหมด 4,785 โรงเรียน กระจุกกระจายอยู่ภายในเขต  
 377 อำเภอ และ 72 กิ่งอำเภอ รวมกันอยู่ในพื้นที่ทั้งหมด 57 จังหวัดทั่วประเทศ  
 บัญชีรายชื่อโรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2522 -  
 30 กันยายน พ.ศ. 2525 และจะพิจารณาใหม่ทุกกระยะ 3 ปี ( กระทรวงมหาดไทย มปป. :  
 อักสำเนา) สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในเขตท้องถิ่นที่กั้นการ ไม่ต้องเข้ารับการ  
 พิจารณา ส่วนครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการได้รับเบี้ยกั้นการร้อยละ 10 ของ  
 เงินเดือนแต่ไม่น้อยกว่า 200 บาท

พ.ศ. 2524 มีพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกั้นการ  
 พ.ศ. 2524 สำคัญในเรื่องของคุณสมบัติโรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการคือ  
 โรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการ หมายถึง โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ  
 ประถมศึกษาแห่งชาติและตั้งอยู่นอกท้องถิ่นที่กั้นการ ซึ่งกระทรวงการคลังได้พิจารณาร่วม  
 กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้แก่กรมแผนที่ทหาร กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวง  
 สาธารณสุข กรมการปกครอง กรมทางหลวง และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน  
 ( กระทรวงการคลัง 2525 : อักสำเนา) โดยอาศัยข้อมูลจากสำนักงานการประม  
 ติศึกษาจังหวัดแต่ละจังหวัดที่ส่งมารวมทั้งคุณสมบัติตามเกณฑ์ของท้องถิ่นที่กั้นการ โรงเรียน  
 ประถมศึกษาที่กั้นการที่ได้รับอนุมัติตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2525 - 30 กันยายน  
 พ.ศ. 2528 มีจำนวน 2,845 โรงเรียน กระจุกกระจายอยู่ภายในเขต 377 อำเภอ และ  
 72 กิ่งอำเภอรวมกันอยู่ในพื้นที่ทั้งหมด 57 จังหวัดทั่วประเทศ ( กระทรวงมหาดไทย มปป. :  
 อักสำเนา) ส่วนครูกั้นการได้รับเบี้ยกั้นการเท่าเดิม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2529 คือตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2528 -

30 กันยายน พ.ศ. 2531 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ได้เปลี่ยนวิธีการพิจารณากำหนดโรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการใหม่เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินเบี้ยกั้นการรวดเร็วขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อบุคคลากร โดยให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดของแต่ละจังหวัด จัดตั้งคณะกรรมการขึ้นประกอบด้วยผู้แทนจากกระทรวงการคลัง จาก สพช. และจากแขวงทางหลวง กระทรวงคมนาคม โดยมีผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเป็นประธาน ร่วมกันพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนที่เข้าหลักเกณฑ์ของท้องถิ่นการ แล้วส่งรายชื่อโรงเรียนดังกล่าวมายังกระทรวงการคลังโดยไม่ต้องส่งไปที่ สพช. ดังที่เคยทำมา กระทรวงการคลังจะตรวจสอบโรงเรียนเหล่านั้นอีกครั้งหนึ่ง แล้วประกาศกำหนดเป็นโรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการต่อไป ขณะที่ทำการวิจัยนี้ยังอยู่ในระหว่างการตรวจสอบของกระทรวงการคลัง

ที่กล่าวมาตั้งแต่ต้นจะเห็นได้ว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการ คือโรงเรียนประชาบาลที่อยู่ในเขตท้องถิ่นการมาตั้งแต่แรก ครูและลูกจ้างประจำคือภารโรงได้รับเบี้ยกั้นการร้อยละ 10 ของเงินเดือนแต่ไม่น้อยกว่า 150 บาท จำนวนเงินนี้เพิ่มขึ้นในระยะต่อมาเรื่อย ๆ จนถึง 200 บาท ในปี พ.ศ. 2522 กระทรวงมหาดไทยจึงออกระเบียบให้มีการพิจารณากำหนดโรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่นอกท้องถิ่นการ แต่มีสภาพตามหลักเกณฑ์ของท้องถิ่นการเรียกว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการ ครูและภารโรงในโรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการก็ได้รับเบี้ยกั้นการเหมือนกับครูและภารโรงในโรงเรียนเขตท้องถิ่นการด้วย ต่อมาในปี พ.ศ. 2523 โรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการโอนมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ การพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการทุก 3 ปี และเบี้ยกั้นการก็ยังคงมีอยู่จนถึงปัจจุบัน

### สวัสดิการ

ถ้าเราอ่านข่าวในหนังสือพิมพ์อยู่เสมอ จะพบข่าวการนัดหยุดงานของคณงานบริษัทต่าง ๆ แทบทุกปี และเมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2529 คณงานบริษัทไทยแอร์ ซึ่งผลิตเสื้อผ้าส่งขายต่างประเทศจำนวน 2,000 กว่าคน ก็นัดหยุดงานประท้วงด้วยสาเหตุเดียวกันคือ ต้องการให้มีการปรับปรุงสภาพการจ้างงานและสวัสดิการ (ไพฑูริย์สุนทร, ผู้รวบรวม 2529:1,6) ข่าวนี้ชี้ให้เห็นว่าสวัสดิการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อการ

ทำงานของมนุษย์ หน่วยงานที่เห็นความสำคัญก็จะพยายามจัดสวัสดิการที่คนเราต้องการมากที่สุดแก่พนักงาน เช่น เงินให้กู้ บำเหน็จ บ้านพัก เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจให้คนงานมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและชีวิต มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่และอยู่ทำงานได้ในระยะเวลาอันยาว (สมชาย โชติคุต 2523 : 17 - 19)

สวัสดิการคืออะไร ? มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านที่น่าสนใจได้แก่

ราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 782) ให้ความหมายของสวัสดิการว่า หมายถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยให้คนมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2522 : 28) ให้ความหมายของสวัสดิการว่า หมายถึงการจ้กและบริการสิ่งต่อไปนี้ ศูนย์สาธารณสุขและหน่วยรักษาความปลอดภัย ที่อยู่อาศัย อาหาร และนันทนาการ ความช่วยเหลือเมื่อตกทุกข์ได้ยาก ความช่วยเหลือทางการศึกษาบุตร บริการสินเชื่อ บำเหน็จและบำนาญ

สมพงศ์ เกษมสิน (2519 : 241 - 242) กล่าวถึงสวัสดิการว่า เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่การอนุญาตให้ลาเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาป่วย โบนัส บำเหน็จบำนาญ และเงินสงเคราะห์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยงเกินทาง และค่าล่วงเวลา เป็นต้น อาจเรียกรวม ๆ ว่าเป็นรายไดพิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลดียิ่งขึ้น

บีช (Beach 1975 : 756) เขียนถึงสวัสดิการในหนังสือ Personnel: The Management of People at work ว่าคือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของตน ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจเป็นเงินนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ เป็นการช่วยเหลือในเรื่องความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงาน การเกษียณอายุ และรายไดพิเศษต่าง ๆ นอกจากการให้เงินอาจเป็นการให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ เช่น การให้ลาพักผ่อนโดยให้เงินตามสมควร การจ้กสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบ ๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายน่าอยู่ เป็นต้น



กนัย มุแนก (2513 : 11 - 12) มีความเห็นว่า สวัสดิการเป็นการให้บริการของนายจ้างนอกเหนือจากค่าจ้างประจำ การให้บริการย่อมครอบคลุมถึงหลักความต้องการ 3 ประการคือ ในขอบเขตชีวิตประจำวันของลูกจ้างในเวลาทำงาน นอกเวลาทำงานแต่อยู่ในสถานที่ของนายจ้าง และนอกสถานที่ของนายจ้าง การให้บริการนี้รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้และการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย การป้องกันอุบัติเหตุ การอำนวยความสะดวก เช่น ห้องอาหาร ห้องพักผ่อน เป็นต้น การศึกษาและข่าวสาร บำเหน็จและบำนาญ การให้คำปรึกษาแนะนำด้านต่าง ๆ เป็นต้น

จากหลายความหมายที่คล้ายคลึงกัน สรุปได้ว่าสวัสดิการ คือประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ทั้งในขณะที่ยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักงานชั่วคราว และระหว่างพ้นจากงาน เพื่อบำรุงขวัญของบุคลากรให้ทำงานอย่างสบายใจ พอใจ และช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ สวัสดิการ อาจให้เป็นเงินหรือให้บริการความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้ แต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่จัดให้อาจเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย บ้านพัก น้ำดื่ม การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงทางการเงิน และการสันตนาการ เป็นต้น

### ความสำคัญของการจัดสวัสดิการ

สวัสดิการ มีความสำคัญอย่างไรจึงจัดให้มีขึ้นในทุกหน่วยงาน สนานจิตร สุคนธ์ทรัพย์ (2515 : 340) มีความเห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญยิ่งเพราะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจอันจะก่อให้เกิดผลทั้งในค่านิยมและเสียต่อการปฏิบัติงาน หากหน่วยงานใดมีบุคคลที่มีขวัญและกำลังใจดี ความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานย่อมจะมีมากและผลการปฏิบัติงานก็ย่อมจะดี แต่หากหน่วยงานใดขาดขวัญและกำลังใจ ความตั้งใจปฏิบัติงานก็ย่อมมีน้อยเพราะความกังวลใจในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการย่อมเป็นเครื่องบั่นทอนกำลังใจและผลการปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการนี้ รัฐวิสาหกิจ เป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการมาก ตัวอย่างเช่น การไฟฟ้านครหลวง นอกจากจะให้สวัสดิการที่เหมือนกับข้าราชการ เช่น เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล เงินให้กู้ เป็นต้น

ยังจัดสวัสดิการนอกเหนือจากนั้นอีก เช่น เงินช่วยเหลือในการคลอดบุตร ให้ส่วนลดค่าไฟฟ้า จักรรถรับ-ส่ง และโบนัส เป็นต้น (อุศล บุญประกอบ 2526 : 20 - 26) สำหรับหน่วยงานของเอกชนบางหน่วยงานก็เห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการ ตัวอย่างเช่น บริษัท อุตสาหกรรมทอผ้าไทย จำกัด ซึ่งได้รับรางวัลนายจ้างดีเด่นด้านการจัดสวัสดิการแรงงาน พ.ศ. 2527 จัดสวัสดิการให้พนักงานหลายประเภทได้แก่ เครื่องแบบ รถรับ-ส่ง จัดขายอาหารและสินค้าราคาถูก ที่พัก สันทนาการ เงินสะสม บำเหน็จ และบริการความปลอดภัย เป็นต้น (ประวิณ ฌ นคร 2527 : 16 - 17) จะเห็นได้ว่าผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการจัดสวัสดิการของแต่ละหน่วยงาน

สำหรับการจัดสวัสดิการครู เช่น ความมั่นคง การให้บริการต่าง ๆ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ให้แก่ครู เป็นต้นว่า จัดที่พักให้ในกรณีที่ไม่มีบ้านพักครู ให้เงินและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ ผู้บริหารควรช่วยเหลือแนะนำและจัดการให้แก่ครูโดยเร็ว สิ่งเหล่านี้จะเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครูอย่างดียิ่ง (วิจิตร วรุตบางกูร 2527 : 21) ไวส์ส(Wiles) ทำการวิจัยพบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูรักงาน รักโรงเรียน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญได้แก่ 1. สถานที่มีชีวิตชีวา สวยงาม สะดวกสบาย 2. มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอแก่ความต้องการ 3. ได้รับความเสมอภาคและยุติธรรม 4. มีอิสระในการเลือกวิธีดำเนินงาน (อ้างถึงโดย วิจิตร เล่มเดียวกัน : 21)

สำหรับการจัดสวัสดิการแก่ครูทันตกรรมนั้น ชาญคณา ปุจฉาบุตร (2521 : 21) ให้ความเห็นว่า ถ้าเราคิดว่าดินแดนคนไทยที่เราเรียกว่าบ้านนอกหรือในท้องที่กันดาร เป็นแดนดินไทยที่น่าหวงแหนและจะต้องรักษาไว้ก่อนที่จะสายเกินไปสำหรับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เราก็จะต้องคิดว่า การเสริมสร้างสวัสดิการให้แก่ครูบ้านนอกหรือครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่กันดาร ก็เป็นปัญหาสำคัญอันหนึ่งของการจัดการศึกษา ความคิดเห็นนี้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ที่ว่า ทั่วทุกที่มีครูประถมศึกษาจำนวนไม่น้อย ทำการสอนในโรงเรียนที่กันดารห่างไกล หรือถิ่นที่มีผู้ออกการร้ายคุกคาม ทาง สพช. ซึ่งเป็นคนสังกัดจึงถือเอาเรื่องการจัดสวัสดิการให้ครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่กันดารเป็นนโยบายที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่ง (ณรงค์ ชีรไวทยะ 2528 ก : 1)

คงเป็นที่เข้าใจถึงความสำคัญของการจัดสวัสดิการที่กล่าวมา ซึ่งจะมีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคคลในหน่วยงานมาก อาจจะเป็นผลดีหรือผลเสียต่อผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการ สวัสดิการมีความสำคัญมากจนทาง สปช. ถือเป็นนโยบายสำคัญอย่างหนึ่งที่เกี่ยว

### วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ

การที่หน่วยงานจะจัดบริการหรือให้ผลประโยชน์ต่อบุคลากรย่อมมีความมุ่งหมายล่วงหน้าว่าจัดให้เพื่ออะไร การจัดสวัสดิการก็เช่นเดียวกัน มีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการดังนี้

วิจิตร ระวิวงศ์ (อ้างถึงโดย ประวิณ ณ นคร 2527 : 14) กล่าวว่า ความมุ่งหมายหลักในการจัดสวัสดิการคือ การปรับปรุงสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ และปรับปรุงภาวะทางใจของคนงาน

คาสเท็ทเทอร์ (Castetter 1971 : 284) มีความเห็นใกล้เคียงกันคือจัดสวัสดิการเพื่อ

1. ปรับปรุงสภาพทางกาย ทางใจ และสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน
2. ป้องกันและดูแลไม่ใ้บุคลากรต้องทำงานมากเกินไป
3. ใ้บุคลากรมีความมั่นใจในหน้าที่การงาน
4. ลดอัตราการหลีกเลียงงาน การขาดงาน และการมาทำงานสาย
5. ใ้หลักประกันภัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น อุบัติเหตุ

การเจ็บป่วย เป็นต้น

6. แจงข่าวสารเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผลงานและความเป็นไปใน

ขอบเขตของงาน

7. ใ้สิ่งใ้บุคลากรต้องการภายในขอบเขตที่จักทำได้
8. ใ้โอกาสบุคลากรใ้แสวงหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน



ปราศรัย ทรงสุรวาทย์ (2518 : 86 - 88) เขียนถึงการจักสวัสดิการว่ามีจุดประสงค์คือ

1. เพื่อให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น เช่น มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น
2. เพื่อให้บุคลากรมีรายได้เพิ่มขึ้น เช่น ให้ค่าล่วงเวลา ฯลฯ
3. เพื่อให้หลักประกันในการทำงาน เช่น บำเหน็จ บำนาญ ฯลฯ
4. เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพดี เช่น มีการตรวจร่างกายประจำปี จัดห้องพยาบาล มีแพทย์รักษาเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น
5. เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น มีบริการให้คำปรึกษากันต่าง ๆ จัดรถรับ-ส่ง บริการค่านอาหาร บริการที่พักอาศัย เป็นต้น

เม็กกินสัน (Megginson 1977 : 446) มีความเห็นว่าวัตถุประสงค์ในการจักสวัสดิการมี 3 ประการดังนี้

1. เพื่อสร้างบรรยากาศในการเพิ่มขวัญ กำลังใจ และความพอใจในการทำงาน
2. เพื่อลดการสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์
3. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน

จากความเห็นของบุคคลดังกล่าวพอสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ในการจักสวัสดิการคือ

1. เพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทำงานด้วยความพอใจและเป็นสุข
2. เพื่อให้บุคลากรมีหลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน
3. เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและจิตดี

### แนวการจักสวัสดิการในโรงเรียน

บุคคลทุกคนย่อมมีความแตกต่างกันในด้านฐานะ ความเป็นอยู่ และความปรารถนามากน้อยต่างกัน แต่เมื่อเข้ามาอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน จะต้องจักสวัสดิการให้มีผลประโยชน์ร่วมกันเป็นสำคัญ ภิญญู สาคร (2517 : 41-1) ให้แนวการจัก

สวัสดิการในโรงเรียนแบ่งออกเป็น 2 ประการคือ

1. เพื่อสนองความปรารถนาส่วนบุคคล บุคคลทุกคนย่อมปรารถนาที่จะมีรายได้พิเศษเพิ่มขึ้น ได้รับบริการผลประโยชน์มากขึ้น ได้รับความสะดวกในสถานที่อยู่อาศัย โดยไม่ต้องลงทุนนำรายได้มาใช้จ่าย
2. เพื่อสนองความปรารถนาของหน่วยงาน บุคลากรทุกคนในโรงเรียนก็ต้องการที่จะให้ทางโรงเรียน เอื้ออำนวยความสะดวกความคล่องตัวในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่จำเป็น จัดหาให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะมีผลให้ผลผลิตของงานออกมาได้เต็มที่ ประหยัดทั้งเวลา แรงงาน และการลงทุน

### ประเภทของสวัสดิการ

สวัสดิการที่จัดกันในหน่วยงานต่าง ๆ มีมากมาย แต่โดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. เงินสวัสดิการที่จ่ายเพิ่มให้โดยตรงหรือจ่ายเพิ่มกับเงินค่าจ้าง  
เงินประเภทนี้ นายจ้างพยายามจ่ายให้โดยตรง เป็นตัวเงิน อาจจะจ่ายเป็นครั้งคราว หรือจ่ายรวมกับเงินเดือนก็ได้ ซึ่งแยกเป็น 2 ประเภท คือ
  - ก. จ่ายสำหรับการทำงานที่นอกเหนือไปจากปกติ จัดเป็นรางวัลในการมาทำงานในวันหยุดหรือจ่ายเป็นรางวัลเพราะมีเวลาทำงานมากกว่าคนอื่น เป็นต้น
  - ข. จ่ายให้ในกรณีที่ไม่ได้ปฏิบัติงานให้กับนายจ้าง เช่น จ่ายเงินเดือนให้ในระหว่างป่วย ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ จ่ายค่าแรงให้เมื่อคนงานหยุดงานในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือพักร้อนประจำปี เป็นต้น
2. สวัสดิการที่จัดขึ้นเพื่อประโยชน์ของคนงานในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ  
สวัสดิการประเภทนี้ นายจ้างจัดขึ้นไว้เป็นประจำ สามารถจะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่คนงานได้ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่มีมากมายสุดแต่กิจการใดจะจัดขึ้นมา เช่น มีน้ำดื่ม มียา และเครื่องมือสำหรับใช้ในยามเกิดอุบัติเหตุ จัดให้มีสถานพักผ่อนหย่อนใจ มีแพทย์และพยาบาลคอยแนะนำและรักษาโรค จัดสหกรณ์ขายของถูก ให้กู้ยืมเงิน

มีรถรับส่ง จัดอาหาร จัดคนตรี จัดงานรื่นเริงต่าง ๆ ตลอดจนถึงกับช่วยจ่ายภาษีเงินได้ให้กับคนงาน

3. จัดวางแผนให้สวัสดิการแก่คนงานในด้านความมั่นคงและความปลอดภัยให้แก่คนงาน นอกจากจะได้รับความคุ้มครองเพิ่มเติมจากค่าจ้างชราและได้รับบริการที่มีความสะดวกสบายในชีวิตประจำวัน ขณะที่ยังปฏิบัติงานอยู่แล้วนายจ้างยังมองเห็นการณ์ไกลออกไปอีกมาก เห็นว่าในอนาคตคนงานเหล่านั้นอาจเกิดปัญหาว่างงานเจ็บป่วย ชรา จนทำงานไม่ไหวจะได้รายได้อะไรมาใช้จ่ายเพื่อดำรงชีวิต จึงจัดวางแผนเพื่อเผชิญกับปัญหาเหล่านี้ เช่น ประกันสุขภาพให้คนทำงาน จ่ายบำนาญบำนาญให้เมื่อออกจากงาน เป็นต้น (สมพงษ์ จูย์ศิริ 2510 : 49 - 51)

สวัสดิการในการวิจัยนี้ เป็นสวัสดิการสำหรับครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการ จากการศึกษาและรวบรวมแบ่งออกได้เป็น 7 ประเภทคือ

1. สวัสดิการด้านโอกาสทางการศึกษาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ ให้เข้ารับการอบรมเพิ่มความรู้ ให้ลาศึกษาต่อ จัดหาเอกสารเพิ่มความรู้ บริการข่าวสารทางวิชาการ การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง

2. สวัสดิการด้านความมั่นคงและการเงิน ความมั่นคงในการวิจัยนี้หมายถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน ได้แก่การจัดบริการให้ค่าปรึกษาค่านกฎหมาย การขอย้ายและบำเหน็จ บำนาญ และการเงินหมายถึงสวัสดิการที่ให้เป็นเงิน ได้แก่ เบี้ยกั้นการค้าเช่าบ้าน สหกรณ์ออมทรัพย์ เงินช่วยเหลือบุตร และเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร

3. สวัสดิการด้านการเดินทางและความปลอดภัย ได้แก่ บริการให้ความสะดวกในการเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ บริการป้องกันอุบัติเหตุและบริการดูแลความปลอดภัยภายในโรงเรียนและบ้านพักครู

4. สวัสดิการด้านสุขภาพ ได้แก่ บริการตรวจสุขภาพ บริการรักษาเมื่อเจ็บป่วย บริการป้องกันโรคระบาด และเงินค่ารักษาพยาบาล

5. สวัสดิการด้านสันทนาการ ได้แก่ การจัดทัศนศึกษา บริการพักผ่อนหย่อนใจ การจัดแข่งขันกีฬา และการพบปะสังสรรค์

6. สวัสดิการด้านการจัดการสอน ได้แก่ การจัดอบรมเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร การจักรวารสารเกี่ยวกับการสอน การจักเอกสารเกี่ยวกับการสอน การจักสื่อการสอน การจักเอกสารเกี่ยวกับการวัดผล บริการแบบทดสอบ บริการวัสดุตกแต่งห้องเรียน และการจักนิเทศการสอน

7. สวัสดิการด้านอื่น ๆ ได้แก่ บริการห้องส้วม บริการน้ำดื่มน้ำใช้ บริการ วัสดุครุภัณฑ์ บริการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และบ้านพักครู

### สวัสดิการของข้าราชการพลเรือนและครู

ครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จักเป็นส่วนหนึ่งของข้าราชการพลเรือน ดังนั้นข้าราชการครูจึงได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับข้าราชการพลเรือนสังกัดอื่น ๆ สวัสดิการครูที่จักอยู่โดยทั่วไปมีดังนี้

1. สวัสดิการตอบแทนในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (พ.ช.ค.) เงินค่าเช่าบ้าน เงินค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรและเงินค่าทำขวัญ
2. สวัสดิการตอบแทนที่ช่วยในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าอาหารทำการนอกเวลา
3. สวัสดิการตอบแทนเมื่อออกจากราชการและเมื่อเสียชีวิต ได้แก่ บำเหน็จบำเหน็จพิเศษ บำเหน็จตกทอด บำนาญ และบำนาญพิเศษ
4. สวัสดิการสิทธิและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ได้แก่ การขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอพระราชทานเพลิงศพ การขอปรับเงินเดือนตามวุฒิ การขอย้ายตามคุณสมบัติ (นิติทัณฑ์ ขนศาสตร์และคณะ มปป. : 192 - 209) และการอนุญาตให้ลาประเภทต่าง ๆ คือ ลาป่วย ลาคลออกบุตร ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อนประจำปี ลาอุปสมบท ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ลาศึกษาต่อ ผูกอบรมและปฏิบัติงาน (ไฟโรจน์ สิทธิประชา 2523 : 101 - 102)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรีชญา เวสารัชช์ ( 2527 : 189 - 190 ) ทำการวิจัยเรื่อง " การประถมศึกษาในชนบทไทย " โดยการสังเกต สัมภาษณ์ และใช้แบบสอบถาม พบว่า ครูที่ถูกส่งไปสอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่กันดารห่างไกลความเจริญ มักจะประสบปัญหาต่างๆที่มีผลต่อความตั้งใจในการทำงาน ได้แก่การขาดแคลนที่พักที่สะดวกสบาย บ้านพักครูที่ตั้งอยู่ในที่เปลี่ยว โดดเดี่ยวคน มีผลต่อความปลอดภัยของครูที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ครูยังประสบปัญหาเรื่องอาหารการกิน การรักษาพยาบาลยามป่วยไข้ ปัญหาการเดินทางไปมาไม่สะดวก โอกาสในการศึกษาที่น้อย ขาดแคลนแหล่งค้นคว้าทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ โอกาสรับความบันเทิงน้อย เป็นต้น ทั้งนี้เพราะที่ซึ่งกันดารมักจะขาดแคลนไปทุกอย่าง เช่นขาดไฟฟ้า น้ำสะอาด โรงพยาบาล เป็นต้น

สถาปนันทพิทพัฒนบริหารศาสตร์ ( 2527 : 42 - 43 ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาประชากรโดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพในปี พ.ศ. 2526 เกี่ยวกับค่านิยมการพบปะ บ้านพักครูในโรงเรียนที่ไม่ห่างไกลตัวเมืองมากนักและมีครูอาศัยอยู่บ้างแล้วจะมีครูพักเต็มหมวก แต่ถาเป็นโรงเรียนที่อยู่ไกลตัวเมืองหรืออำเภอ ไม่มีครูอาศัยอยู่ก่อน ครูใหม่จะไม่เข้าพักโดยเฉพาะครูหญิงโสดเนื่องจากไม่ปลอดภัยในแง่ทรัพย์สินและร่างกาย ค่านิยมค่านิยมการเดินทางมาทำงานไม่มีทำให้ครูต้องเสียเวลาและใช้จ่ายเงินในการเดินทางสูง ค่านิยมให้โอกาสเรียนต่อและเพิ่มวุฒิ ครูส่วนใหญ่ต้องการเพิ่มวุฒิให้แก่ตนเอง การได้รับโอกาสในการเรียนต่อทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น

วิโรจน์ สุวรรณวงศ์ ( 2519 : 77 ) ศึกษาการบริหารบุคลากรของโรงเรียนกองทัพกอบกู้ในภาคกลางพบว่า ส่วนใหญ่โรงเรียนไม่ค่อยได้สำรวจความจำเป็นและความต้องการของครูเกี่ยวกับมาตรฐานการครองชีพเท่าที่ควร บริการต่างๆเช่นการรักษาพยาบาล สันทนาการ และค่านิยมเงินยังมีน้อย ครูไม่ค่อยมีโอกาสลาศึกษาต่อเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามโรงเรียนได้จัดทำข่าวสารต่างๆให้ครูทราบเป็นส่วนมาก

สุนิศา อ่ำหัน ( อสงถึงโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2525 : 143 - 144 ) ศึกษาสวัสดิภาพของครูโรงเรียนราษฎร์จังหวัดปทุมธานี



ในปี พ.ศ. 2520 พบว่า ครูโรงเรียนราษฎร์ส่วนมากมีปัญหาด้านสวัสดิการ ต้องการให้มีการปรับปรุง โดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการสำรวจปัญหาด้านสวัสดิการของครูโรงเรียนราษฎร์ ในกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2518 ของ ย่าใจ กิจทวนวงศ์ (เล่มเดียวกัน หน้า 75) ซึ่งสรุปได้ว่า โรงเรียนราษฎร์ส่วนใหญ่ จัดบริการด้านการรักษาพยาบาลน้อยมาก คือจัดยาสามัญประจำบ้านให้ อย่างเดียว และค่าน้ำส่งเสริมความรู้โดยส่งครูเข้าอบรมวิชาการต่าง ๆ นั้น ส่วนใหญ่จ่ายให้เฉพาะค่าธรรมเนียม ไม่จ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงให้

ภานณา สรเพชญ์พิสัย (2525:80-81) ศึกษาสวัสดิการของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตเชียงใหม่ ข้อค้นพบคือ กลุ่มอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตเชียงใหม่ ส่งเสริมให้บุคคลากรได้ศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติมในระดับปานกลาง ยังไม่จัดให้มีสถานที่พบปะสังสรรค์และพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน และจัดสวัสดิการเพิ่มให้เช่น ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ที่พักอาศัย เป็นต้นได้เป็นที่พอใจ

ชานาภรณ์ เจริญศิริ (อ้างถึงโดย ประวิณ ๗ นคร 2527 : 18 ) ศึกษาสวัสดิการของข้าราชการพลเรือนเปรียบเทียบกับสวัสดิการของพนักงานรัฐวิสาหกิจ 6 แห่งคือ การประปานครหลวง การไฟฟ้านครหลวง การรถไฟแห่งประเทศไทย การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย องค์การคลังสินค้า และสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล สรุปผลว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับสวัสดิการดีกว่าข้าราชการพลเรือน และกองวิชาการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (อุศล บุญประกอบ 2526. : 11) ได้วิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของข้าราชการพลเรือนพบว่า อันดับหนึ่งคือเรื่องที่พักอาศัย โดยอาจจะเป็นการปรับปรุงค่าเช่าบ้านให้เหมาะสมกับสภาพการครองชีพ หรือจัดหาบ้านพักให้หรือให้เช่าซื้อโดยผ่อนส่งระยะยาว อันดับต่อมาคือการจัดบริการรถรับส่ง การจัดสหกรณ์สินค้าราคาถูก การจัดสหกรณ์ออมทรัพย์ การปรับปรุงค่ารักษาพยาบาลโดยให้เบิกในโรงพยาบาลเอกชนได้เต็ม และการปรับปรุงค่าเล่าเรียนบุตรโดยให้เบิกได้เต็มในโรงเรียนของเอกชน

### สวัสดิการของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการ

ด้วยเหตุที่ครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการ ก็จัดเป็นครูเหมือนกับครูในโรงเรียนของรัฐบาลทั่วไป จึงได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับข้าราชการพลเรือนทั้งที่กล่าวมาแล้ว แต่โดยที่สภาพแวดล้อมของโรงเรียนยากลำบากต่อการคมนาคม มีโรคภัยไข้เจ็บ และมีอันตรายรอบค้ำทางราชการจึงเห็นความสำคัญและจัดสวัสดิการเพิ่มให้เป็นพิเศษเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนดังกล่าวมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

การจัดสวัสดิการของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการในอศิศ สนานจิตร สุนทรทรัพย์ (2515 : 345 - 346) เขียนไว้ในหนังสือวิทยากรเกี่ยวกับการศึกษาประชาบาลว่ามีดังนี้

1. สวัสดิการบ้านพักครู ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2512 ใช้งบประมาณสร้างบ้านพักครู 636 หลัง ปี 2513 ใช้งบ 550 หลัง ปี 2514 ใช้งบ 880 หลัง และปี 2515 ใช้งบอีก 620 หลัง โดยพิจารณาสร้างบ้านพักครูในท้องถิ่นกั้นการเป็นอันดับแรก

2. สวัสดิการเพิ่มเงินพิเศษแก่ครูกั้นการ (ต่อมาเรียกว่าเบี้ยกั้นการ) เงินเบี้ยกั้นการจะให้เฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเขตอำเภอที่ประกาศเป็นอำเภอที่กั้นการ แต่ยังมีโรงเรียนประชาบาลหลายแห่งที่มีสภาพกั้นการ เพื่อบำรุงขวัญของครูในโรงเรียนดังกล่าว คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2513 ให้ครูในโรงเรียนที่จัดเป็นโรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นการ ได้รับเบี้ยกั้นการเดือนละ 150 บาท

3. การจัดค่าตอบแทนช่วยเหลือแก่โรงเรียนในท้องถิ่นกั้นการและขาดแคลนครูมาก กระทรวงมหาดไทยจัดค่าตอบแทนช่วยเหลือทุกประเภทสำหรับครูในโรงเรียนดังกล่าวไว้เป็นอันดับแรก เช่น การให้โอกาสศึกษาต่อ การให้สิทธิพิเศษในการเข้าอบรม อ.ศร. โดยไม่ต้องสอบได้วิชาชุดใดมาก่อน การแจกอุปกรณ์การสอน เป็นต้น

4. การย้ายครูที่สอนในท้องถิ่นกัณฑ์การ เมื่อสอนมาเกินกว่า 2 ปีให้จังหวัดพิจารณาย้ายไปดำรงตำแหน่งในท้องถิ่นที่เจริญและมีความสะดวกสบายพอควร

สำหรับการจัดสวัสดิการของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่กัณฑ์การในปัจจุบันมีความใกล้เคียงกับที่จัดในอศศคได้แก่

1. เงินเบี้ยกัณฑ์การ เป็นเงินที่ทางราชการจ่ายให้เป็นพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวในอัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือน แต่ไม่น้อยกว่าเดือนละ 200 บาท (กระทรวงการคลัง 2524 : เอกสารอศศคสำเนา)
2. การโยกย้ายสับเปลี่ยน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดให้สำนักงานการประถมศึกษาทุกจังหวัดที่มีโรงเรียนประถมศึกษาที่กัณฑ์การ พิจารณาครูในโรงเรียนดังกล่าวที่ขอย้ายเป็นพิเศษ
3. การพิจารณาความดีความชอบ จะพิจารณาให้จำนวนผู้ที่ได้เลื่อนเงินเดือน 2 ชั้นมากกว่า 15%
4. สิทธิการลาศึกษาต่อ จะได้รับการพิจารณาช่วยเหลือเป็นพิเศษ
5. การขอเหรียญราชการชายแดน จะพิจารณาขอเหรียญราชการชายแดนให้เป็นเกียรติประวัติแก่ครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่กัณฑ์การที่ปฏิบัติหน้าที่ตามชายแดน ( ปรก ธีรไวทยะ 2528น: 1 )

จะเห็นว่าทางราชการเห็นความสำคัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่กัณฑ์การมาตลอดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และพยายามที่จะให้ความช่วยเหลือเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ให้เบี้ยกัณฑ์การ ให้สิทธิบางอย่างเป็นพิเศษ เป็นต้น