

บทที่ 4

สรุปผล และ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ของบุคลากร 333 คน จาก วช. 2 และ วช. 6 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพการทำงานของบุคลากรทั้งสองสถาบันใกล้เคียงกัน คือ ใ้รับการบรรจุเป็นข้าราชการสำหรับ วช. 2 มีอัตราร้อยละ 78.60 และ วช. 6 มีอัตราร้อยละ 70.00 บุคลากรส่วนใหญ่ทำงานในฝ่ายวิชาการ วช. 2 มีอัตราร้อยละ 55.78 ส่วน วช. 6 มีอัตราร้อยละ 70.00 โดยบุคลากรของ วช. 2 ทำหน้าที่อาจารย์ผู้สอนวิชาการโดยตรง ไม่มีตำแหน่งหน้าที่อื่นภายในวิทยาเขต อัตราร้อยละ 39.51 และ วช. 6 มีอัตราร้อยละ 56.67 บุคลากรที่มีภูมิลำเนาในการศึกษา 2520 วช. 2 มีอายุเฉลี่ย 33.96 ปี วช. 6 เฉลี่ย 30.09 ปี

2. สถานภาพการสมรสของบุคลากรทั้งสองวิทยาเขตมีอัตราเฉลี่ยเท่า ๆ กันคือ วช. 2 สมรสแล้วมีอัตราร้อยละ 65.47 วช. 6 ร้อยละ 64.44

3. ระดับการศึกษาขณะเมื่อเข้าทำงานของบุคลากร วช. 2 บุคลากรมีพื้นฐานความรู้ระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีอัตราร้อยละ 38.05 วช. 6 ร้อยละ 30.68 แต่ในปัจจุบันระดับการศึกษาของบุคลากรทั้งสองวิทยาเขตในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีอัตราสูงขึ้น คือ วช. 2 มีอัตราร้อยละ 45.38 และวช. 6 ร้อยละ 37.50

4. การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ วช. 2 บุคลากรได้ให้ความเห็นว่า วิทยาเขตให้การส่งเสริมน้อย มีอัตราร้อยละ 40.53 ส่วนวช. 6 เห็นว่าวิทยาเขตให้การส่งเสริมระดับปานกลางมากที่สุด มีอัตราร้อยละ 40.91

ในปีแรกของการลาไปศึกษาต่อ ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างของสองวิทยาเขต เหมือนกันคือ วิทยาเขตยังพิจารณาความดีความชอบโดยเลื่อนเงินเดือน 1 ชั้น ซึ่ง วข. 2 ให้ความเห็นอัตราร้อยละ 73.89 และ วข. 6 ร้อยละ 62.92

5. อัตราเงินเดือนขณะเขาทำงานในปีแรก บุคลากรทั้งสองวิทยาเขตมี อัตราเงินเดือนต่ำกว่า 1,000.- บาท ของ วข. 2 มีอัตราร้อยละ 43.89 และ วข. 6 ร้อยละ 36.68

สำหรับในปัจจุบัน วข. 2 บุคลากรมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 2,001 - 2,500.- บาท มากที่สุดเป็นอัตราร้อยละ 18.88 และ วข. 6 มีอัตราเงินเดือน ระหว่าง 1,501 - 2,000.- บาท มากที่สุดเป็นอัตราร้อยละ 37.21

6. ชั่วโมงการสอนต่อหนึ่งสัปดาห์ ทั้งสองวิทยาเขตมีความแตกต่างกันคือ บุคลากร วข. 2 มีจำนวนชั่วโมงสอนสูงสุด 40 คาบเวลา เฉลี่ยแล้วคนหนึ่งสอน สัปดาห์ละ 27 คาบเวลา ส่วนมากมีชั่วโมงสอน 30 คาบเวลา ต่อหนึ่งสัปดาห์

ส่วน วข. 6 มีจำนวนชั่วโมงการสอนสูงสุด 73 คาบเวลา เฉลี่ยแล้ว บุคลากรคนหนึ่งสอนสัปดาห์ละ 41 คาบเวลา และส่วนมากบุคลากรมีชั่วโมงสอน 40 คาบเวลา ต่อหนึ่งสัปดาห์

7. บุคลากรทั้งสองวิทยาเขตส่วนมากปฏิบัติงานประจำภายในวิทยาเขตของ แต่ละแห่ง วข. 2 มีอัตราร้อยละ 83.93 วข. 6 ร้อยละ 95.56 โดย บุคลากรมีงานทำในหน่วยงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำมีอัตราร้อยละ 16.07 และ 4.44 ตามลำดับ

จากจำนวนบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำนี้ วข. 2 ส่วนมากทำในหน่วยงานราชการมีอัตราร้อยละ 44.44 โดยได้รับรายได้ สูงสุดมี 2 ระดับคือ ระดับต่ำกว่า 1,000.- บาท และระดับ 3,000.- บาท

ขึ้นไป ซึ่งมีอัตราการรอยละ 25 ทั้งสองระดับมีจำนวนเท่ากัน

สำหรับ วช. 6 บุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ คือไปทำงานสวนครัวถึงรอยละ 75 โดยมีรายได้ในระดับ 3,000.- บาท ขึ้นไปใน อัตรารอยละ 75

8. บุคลากรทั้งสองวิชาเขตส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานอื่น มาก่อน ซึ่ง วช. 2 มีอัตราการรอยละ 57.56 และ วช. 6 ร้อยละ 51.11 สำหรับบุคลากรส่วนน้อยที่เคยผานงานอื่นมาก่อนนั้น วช. 2 เคยผานการทำงานจาก หางหุ้นส่วน และบริษัทเอกชนมีอัตราสูงสุด คือ ร้อยละ 46.54 ส่วน วช. 6 นั้น เคยผานการทำงานจากหน่วยงานราชการอื่นมีอัตราการรอยละ 42.86 โดยเฉลี่ยเวลา ทำงานคนละ 3 ปี และ 2 ปี 6 เดือนตามลำดับ

9. รายได้อื่นที่บุคลากรได้รับจากวิชาเขตนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ มีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย รายได้ส่วนใหญ่ได้จากค่าทำงานล่วงเวลา (รวม การสอน และงานธุรการภาคขยายควย) สำหรับ วช. 2 มีอัตราสูงสุดร้อยละ 82.30 และ วช. 6 มีร้อยละ 93.33

10. ในการทำงานล่วงเวลาของบุคลากรของ วช. 6 ทำงานล่วงเวลาบ่อย ครั้งกว่า วช. 2 คือมีอัตราการรอยละ 94.44 (ส่วน วช. 2 มีร้อยละ 87.65) ได้ รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาร้อยละ 63.53 ส่วน วช. 2 บุคลากรที่ทำ งานล่วงเวลาได้รับค่าตอบแทนเป็นบางครั้งมีอัตรามากที่สุด คือร้อยละ 55.40

11. บ้านพักอาศัย บุคลากรส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในบ้านพักของวิชาเขต วช. 2 มีอัตราสูงสุดร้อยละ 46.10 และ วช. 6 ร้อยละ 54.02 โดยมี สมาชิกเฉลี่ยครอบครัวจำนวน 5 คนเท่ากันทั้งสองแห่ง

12. การเดินทางไปทำงาน บุคลากร วช. 2 ใช้รถยนต์ส่วนตัวมากที่สุด อัตรารอยละ 39.92 ในขณะที่ วช. 6 เดินทางไปทำงานมากที่สุดในอัตรารอยละ 49.99

13. สวัสดิการคานสุขภาพ บุคลากรของ วช. 2 และ วช. 6 ได้ให้ความเห็นว่าไม่เคยมีแพทย์ไปตรวจรักษา มีจำนวนอัตราเฉลี่ยร้อยละ 87.39 และ 94.45 ตามลำดับ

14. กำนันชนบทการ บุคลากรให้ความเห็นว่า วิทยาเขตไม่ได้จัดสโมสรสำหรับพบปะสังสรรค์ภายในสถาบัน โดย วช. 2 มีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 65.55 และ วช. 6 มีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 64.04 แต่ให้ความเห็นว่า วิทยาเขตได้จัดงานดังกล่าวไปนี้ปีละครั้ง คือ จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ และแข่งขันกีฬาในสถาบัน วช. 2 มีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 69.39 และ 68.75 ส่วน วช. 6 มีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 60.00 และ 74.16 ตามลำดับ ส่วนการจัดให้มีการแข่งขันกีฬากับทางสถาบันนั้น วช. 2 มีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 60.75 และ วช. 6 มีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 56.67

15. เงินเดือนที่เป็นรายได้ในปัจจุบัน (พ.ศ. 2520) บุคลากรของ วช. 2 และ วช. 6 ได้ให้ความเห็นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 55.56 และ 65.56 ว่า เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่แล้ว และมีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 75.32 และ 87.78 ตามลำดับเห็นว่าได้ทำงานตรงกับสาขาวิชาที่ตนได้ศึกษามา และส่วนใหญ่ของบุคลากรมีความพอใจในงานที่ตนกำลังทำ หรือสอนอยู่ วช. 2 มีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 82.28 วช. 6 มีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 88.86

16. สวัสดิการที่ได้รับเพิ่มเติมจากที่วิทยาเขตจัดให้ วช. 2 ได้รับบริการน้ำประปา และได้รับค่าคุมสอบคัดเลือกมากที่สุดเป็นอัตราเฉลี่ยร้อยละ 47.33 และ 46.91 ตามลำดับ ส่วน วช. 6 บุคลากรได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับค่าคุมสอบคัดเลือกมากที่สุด มีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 66.67

สำหรับความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับเพิ่มเติมนี้ บุคลากร วช. 2 มีความพอใจสวัสดิการในเรื่องน้ำประปาที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย มีจำนวนมากที่สุด และสวัสดิการคานบ้านพักอาศัยที่ไม่ต้องเสียค่าเช่า มีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 29.45 และ 26.35 ตามลำดับ ส่วน วช. 6

บุคคาลกรมีความพอใจมากที่สุดคือ บ้านพักที่มอปรภณพรอม ซึ่งมีอัตรารอยละ 27.69

สำหรับความไม่พอใจในสวัสดิการที่ไ้รับเพิ่มเติมมากที่สุดนั้น บุคคาลกรของ
 วช. 2 มีความเห็นว่าสวัสดิการคานบ้านพักยังไม่เพียงพอ มีอัตรารอยละ 22.82
 และสวัสดิการคานไฟฟาทองเสียคากะแสไฟฟา มีอัตรารอยละ 14.11 ส่วน วช. 6
 ไม่พอใจในสวัสดิการคานกะแสไฟฟา และนำประปาที่ทองเสียคาไซจายมีจำนวนเทากัน
 คือ อัตรารอยละ 19.99

สวัสดิการที่ไ้รับเพิ่มเติมนี้ บุคคาลกรส่วนใหญ่ของทั้งสองวิทยาเขตมีความ
 เห็นว่า รุ้สึกเฉย ๆ คอสวัสดิการที่ไ้รับ โดยมีความเห็นอยู่ในระดับ 3

17. ขอคิกเห็นอื่น ๆ ของบุคคาลกรจากกลุ่มตัวอย่าง ไ้เสนอแนะใหญ่
 บริหารปรับปรุงในเรื่องขวัญ และกำลังใจใหมมากขึ้น คือ วช. 2 ไ้ขอคิกเห็นนี้ใน
 อัตรารอยละ 50.70 และ วช. 6 อัตรารอยละ 58.33

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอเสนอแนะ

ก. ขอเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงงานสวัสดิการแก่บุคลากรของทั้งสองวิทยาเขต

1. สวัสดิการด้านส่งเสริมความก้าวหน้า และการลาศึกษาต่อ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมในภาคฤดูร้อน หรือปิดภาคเรียนเป็นหลักสูตรระยะสั้น และเปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อทุกระดับในประเทศตามสมควร

2. สวัสดิการด้านนันทนาการ ควรจัดให้มีสถานที่โดยเฉพาะในรูปของศูนย์ครุหรือสโมสร มีอุปกรณ์กีฬา หนังสือพิมพ์ ที่นั่งพักผ่อน ฯลฯ ที่เป็นอิสระเพื่อให้อุทิศเวลาให้เป็นของตนเองได้อย่างเหมาะสม

3. สวัสดิการด้านการทำงานล่วงเวลา ควรจะได้มีการพิจารณาตอบแทนเพิ่มเติมทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงานนอกเวลา เพราะจะช่วยให้เกิดมีกำลังใจ และเต็มใจที่จะทำงาน รวมทั้งถือเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบด้วย

4. ชั่วโมงสอน และค่าตอบแทนในการสอนในสาขาวิชาเดียวกันควรกำหนดอัตราสูงสุดของชั่วโมงสอน และจำนวนวิชาที่สอน หรือกำหนดให้ทุกคนมีจำนวนชั่วโมง และจำนวนวิชาที่สอนใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ เพื่อคุณภาพทางการศึกษา และทำให้ผู้ใดบังคับบัญชาถือว่าได้รับความยุติธรรมทั้งในเรื่องปริมาณงานที่ทำ และรายได้เพิ่มเติมอันจะพึงมีจากการทำงานด้วย

5. สวัสดิการด้านบ้านพักอาศัย ควรมีโครงการสร้างบ้านใหม่บุคลากรนอนส่งระยะยาว ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจในอันปลายของชีวิตที่จะมีบ้านเป็นของตนเอง และเป็นภาระเบากว่าของทางราชการอีกด้วย

6. ค่าน้ำประปา และ ไฟฟ้า เรื่องน้ำประปาควรสนใจคุณภาพใต้มาก และกำหนดจำนวนหน่วยที่วิทยาเขตจะให้ เป็นสวัสดิการโดยไม่ต้องเสียค่าบริการ ส่วนบุคลากรที่เช่าเกิน

จำนวนหน่วยที่กำหนดไว้จะคงออกค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม

7. ควรปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ให้ไ้มาตรฐานโดยจัดเป็นรูปร้านสหกรณ์

8. ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมการวิจัยด้านสวัสดิการทุกด้านเป็นระยะ เพื่อจะได้นำผลจากการวิจัยไปปรับปรุงสวัสดิการของบุคลากรในวิทยาเขตให้เหมาะสมกับกาลสมัย ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างดียิ่ง อย่างไรก็ตาม การให้สวัสดิการแก่บุคลากรจะไ้ผลเต็มที่ หรือเป็นที่พอใจเพียงไ้ไหน สิ่งสำคัญขึ้นอยู่กับปริมาณที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปอีกว่าจะเห็นความจำเป็นด้านงบบำรุงขวัญแก่ผู้ไ้ซึ่งคัมภีร์ของตนมากน้อยเพียงไ้ไ้กัควาย

ข. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการแจกแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูล ควรออกแบบสอบถามที่ เพราะการวิจัยครั้งไ้ปรากฏว่า มีบุคลากรหลายท่านที่ไม่สนใจจะตอบ หรือไม่ไ้ความรวมมือเท่าที่ควร ทำให้ต้องเสียเวลาในการติดตามกลับคืนมา หรือผู้ตอบทำคณับหาย รวมทั้งมีบางท่านตอบแบบสอบถามอย่างไม่ตั้งใจ ซึ่งจะทำให้เสียเวลาในการตีความหมายของข้อมูล

2. ควรจะไ้เปรียบเทียบสวัสดิการของบุคลากรทุกวิทยาเขตที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ซึ่งจะทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไ้ผลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สามารถนำเสนอ์ให้ต่นสังกัดพิจารณาเป็นแนวทางกำหนดระเบียบปฏิบัติไ้ทุกวิทยาเขต

3. วิทยาเขตอื่น หรือสถาบันที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันอาจจะนำไปใช้ เป็นแนวทางปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ หรือการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น