



บทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดสวัสดิการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา

The Role of Educational Service Area Offices in Educational Welfare for Teachers and Education Personnel

ธราธิป วงษ์แก้ว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

Tarathip Wongkeaw
Chonburi Primary Service Area Office 2
Natta.pea1723@gmail.com

Received: 02 September 2024; Revised: 15 September 2024; Accepted 25 September 2024
© The Author(s) 2024

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีบทบาทในการกำหนดนโยบายวางแผนโครงการ จัดสรรงบประมาณ ดำเนินงานจัดสวัสดิการ ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน และการเสริมสร้างความพึงพอใจให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ได้แก่ ความพร้อมของบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และการบริหารจัดการ อีกทั้งบริบททั่วไปด้านสภาพแวดล้อมของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่ บทความนี้ได้นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรคำนึงถึงความแตกต่างความต้องการของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ โดยการสอบถามความต้องการจำเป็นของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในแต่ละช่วงอายุเกิดความพึงพอใจ

คำสำคัญ: สวัสดิการ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, ครู, บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

This academic article aims to study the role of Educational Service Area Offices in educational welfare for teachers and educational personnel. The study found that Educational Service Area Offices play a crucial role in managing welfare for teachers and educational personnel by establishing welfare committees, setting policies, planning projects, allocating budgets, implementing welfare programs, monitoring, and evaluating the welfare management for teachers and educational staff. The goal is to improve the quality of life and work conditions, and to enhance satisfaction and motivation for performance. Additionally, it was found that factors affecting the effectiveness of these operations include the availability of

personnel, equipment, budget, and management, as well as the general context of each Educational Service Area Office's environment. The article offers practical recommendations for improving the welfare of teachers and educational personnel, suggesting that consideration be given to the different needs of personnel at various age groups. This can be achieved by inquiring about the specific needs of the staff to ensure their satisfaction across different age groups.

Keywords: Welfare, Educational service area offices, Teachers, Education personnel

1. บทนำ

สวัสดิการเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนที่ต้องการมีชีวิตที่ดีและมีคุณภาพ ดังนั้นสวัสดิการจึงเป็นตัวชี้วัดของสังคมที่มีประชาธิปไตย การจัดสวัสดิการในระยะแรกมักให้บทบาทแก่รัฐเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งก็ได้รับการวิพากษ์ให้มีการทบทวนบทบาทของรัฐ ประเภทและลักษณะบริการสวัสดิการสังคมที่เป็นอยู่อาจไม่เหมาะสม และสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริงรวมทั้งไม่สามารถทำให้เกิดการพึ่งพาตนเองและความยั่งยืนในการจัดสวัสดิการอย่างแท้จริง การจัดสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษานับว่ามีความสำคัญ เป็นการเสริมสร้างความพึงพอใจให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้เพราะการจัดสวัสดิการหมายถึงรูปแบบการจ่ายผลตอบแทนในการทำงานทางอ้อมให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยที่รัฐมีความคาดหวังถึงการเพิ่มผลผลิตและสร้างความสำเร็จรักภักดีต่อองค์การและรูปแบบสวัสดิการที่ดีจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การจัดสวัสดิการที่ดีควรคำนึงถึงความต้องการและความพึงพอใจของแต่ละเจนเนอเรชั่น (พสขนัน และกมลพร, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 55 ได้กำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ สกสค.) เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เพื่อดำเนินการด้านส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นและความมั่นคงของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์ในด้านส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาครูสภา, 2546)

การศึกษบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน และการเสริมสร้างความพึงพอใจให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

2. ความสำคัญของการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การจัดสวัสดิการสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นเรื่องที่ได้รับความสำคัญในหลายประเทศ เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเติบโตของผู้เรียน วิทวัส และธีรภัทร (2560) กล่าวว่าสวัสดิการนั้นเป็นสิ่งที่หน่วยงานจัดให้ผู้ปฏิบัติงานของตนเพื่อเป็นการให้กำลังใจและบำรุงขวัญให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างสบายใจ โดยการจัดสวัสดิการนั้น เพื่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน จะต้องพิจารณาจากความต้องการของมนุษย์ เพื่อจัดสวัสดิการได้สอดคล้องตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2546) กล่าวว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอาชีพที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาสังคมและประเทศชาติตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับวิชาชีพครู ว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องมีระบบการบริหารจัดการสวัสดิการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ

Vimonmass (2017) กล่าวว่ากรมอบสวัสดิการดี ๆ แก่พนักงานย่อมแสดงถึงความใส่ใจที่บริษัทมี ทำให้พนักงานได้รับทั้งความสะอาดกายและความสบายใจ สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างให้เกิดความพึงพอใจและความรักในองค์กรได้เช่นกัน พนักงานที่มีความสุขย่อมสามารถสร้างผลงานดี หรือผลกำไรให้แก่บริษัทได้อย่างต่อเนื่อง

Fatria *et al.* (2022) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดหาสวัสดิการในการเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน และความสำเร็จขององค์กรสวัสดิการของพนักงานไม่ใช่แค่ผลประโยชน์ แต่เป็นการลงทุนเชิงกลยุทธ์ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหาร เพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในที่สุด

กล่าวโดยสรุปว่าการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นต้องจัดให้กับบุคลากรเนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนามนุษย์ พัฒนาการศึกษาของชาติ การจัดสวัสดิการที่ดีส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรและทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3. ประเภทของสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการโดยการให้ค่าตอบแทนแบบจูงใจมาใช้หรือกระตุ้นให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของบุคลากรในฐานะปัจจัยหลักในการผลิต โดยองค์การต้องพยายามสนองตอบต่อความต้องการชั้นต่าง ๆ ของสมาชิก ตั้งแต่ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ความมั่นคงและปลอดภัย ตลอดจนความต้องการชั้นสูงของบุคคล โดยมีนักวิชาการได้จำแนกประเภทของสวัสดิการไว้ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545) สามารถจำแนกประเภทของสวัสดิการได้เป็น

1. สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์การจัดสรรให้กับบุคคลตามข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น บริการด้านสุขอนามัย ห้องพยาบาล และห้องสุขา สวัสดิการตามกฎหมายมี



วัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคลากร ส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

2. สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรด้วยความเต็มใจขององค์กร ความร่วมมือระหว่างองค์กรและบุคลากร หรือการร้องขอจากบุคลากร โดยสวัสดิการที่ให้อยู่เหนือจากข้อกำหนด เช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัยเงินช่วยเหลือพิเศษ กิจกรรมนันทนาการและกีฬา ซึ่งสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และความพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงความสามัคคีความจงรักภักดี และความรู้สึกร่วมระหว่างบุคลากรและองค์กร

พงษ์เทพ สันติกุล (2558) ได้สรุปว่าการศึกษาด้านระบบสวัสดิการสังคมได้รับความสนใจจากนักวิชาการหลายสาขา โดยนักวิชาการจากแต่ละสาขาจะจำแนกประเภทของสวัสดิการตามความสนใจในศาสตร์ของตน เนื่องจากรายการบุคลากรขององค์กรมีหน้าที่จัดสวัสดิการ ประโยชน์ และบริการให้แก่บุคคลอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเราสามารถจำแนกประเภทสวัสดิการเป็น 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. สวัสดิการตามกฎหมาย เช่น บริการด้านสุขภาพอนามัย ห้องพยาบาลและห้องสุขา เป็นต้น การจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมายมีวัตถุประสงค์ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคคลในสถานประกอบการส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

2. สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมาย แนวคิดนี้เป็นแนวคิดทางด้านธุรกิจให้ความสำคัญความต้องการบริโภคของผู้บริโภค เช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ กิจกรรมนันทนาการและกีฬา เป็นต้น ปกติองค์กรจะจัดสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายให้แก่บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความสามัคคี ความจงรักภักดีและความรู้สึกร่วมระหว่างบุคคล

3. สวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลหรือหน่วยงานกำหนด

สวัสดิการภายในส่วนราชการหมายถึงกิจกรรมหรือกิจการใด ๆ ที่คณะกรรมการ สวัสดิการจัดให้มีขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการ เพื่อประโยชน์แก่การดำรงชีพนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการเป็นกรณีปกติ หรือเพื่อประโยชน์แก่การสนับสนุนการปฏิบัติราชการหรือที่คณะกรรมการเห็นสมควรให้จัดเพิ่มขึ้นสำหรับส่วนราชการต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548)

กล่าวโดยสรุปว่าประเภทของการจัดสวัสดิการแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ สวัสดิการตามกฎหมาย สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย และสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลหรือหน่วยงานกำหนด ซึ่งเป็นการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานราชการ

3. บทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดสวัสดิการ

บทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดสวัสดิการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 76 ได้กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษามีหน้าที่จัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) ในกรณีที่เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้มีการดำเนินการดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานเขตพื้นที่ โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ

2. คณะกรรมการสวัสดิการแต่งตั้งไม่เกินเจ็ดคนมีกรรมการอย่างน้อยหนึ่งคนต้องมีคุณวุฒิหรือมีประสบการณ์ด้านการเงินและการบัญชี และเป็นเหรียญก

3. มีผู้แทนสมาชิกที่คัดเลือกกันเองไม่เกินเจ็ดคนและมีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี เมื่อพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการคัดเลือกอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้ ในกรณีที่กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนสมาชิกพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการ คัดเลือกกรรมการแทน เว้นแต่ วาระของกรรมการดังกล่าวเหลือไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่คัดเลือกกรรมการแทนก็ได้ ในระหว่างนั้นให้ถือว่าคณะกรรมการมีจำนวนเท่าที่เหลืออยู่

4. มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการและเป็นกรรมการเลขานุการ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2561 (2561) กำหนดโครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็น 9 กลุ่ม คือ กลุ่มอำนาจการ กลุ่มบริการงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มบริการงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และกลุ่มกฎหมายและคดี กับ 1 หน่วย คือ หน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งงานเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพนั้นมีกลุ่มอำนาจการเป็นผู้รับผิดชอบซึ่งสอดคล้องกับการสวัสดิการภายในส่วนราชการ

โดยมีบทบาทในการดำเนินงานเกี่ยวกับงานสวัสดิการสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งสามารถใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่งในการอธิบายการดำเนินงานได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

1. การวิเคราะห์เกี่ยวกับสวัสดิการแต่ละด้านที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละเจเนอเรชันต้องการ แล้วนำกำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดงบประมาณในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Plan : P)

2. เสนอแผนงาน / โครงการต่อคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานเขตพื้นที่ แล้วดำเนินโครงการและกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ (Do : D)

3. ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานโครงการด้านสวัสดิการต่าง ๆ (Check : C)

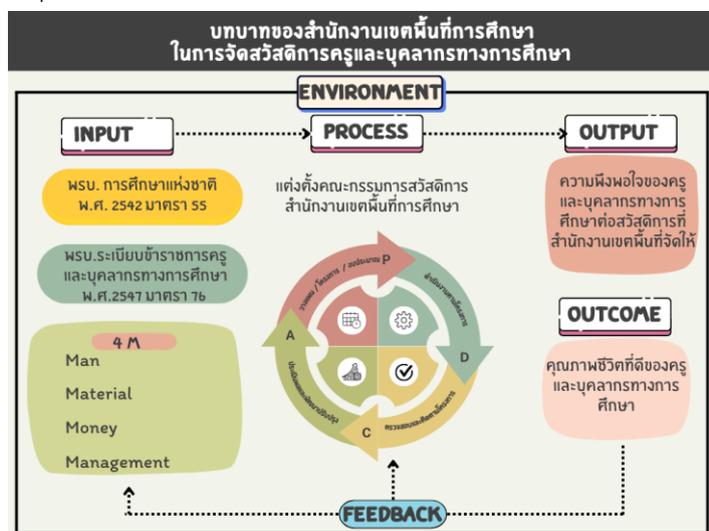
4. ประเมินผลการดำเนินโครงการ และจัดทำรายงาน เพื่อพัฒนาและปรับปรุง และเป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินการ (Action : A)

กล่าวโดยสรุปได้ว่าบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 76 และการดำเนินการเกี่ยวกับงานสวัสดิการสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถดำเนินการโดยยึดหลักการดำเนินงานวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA Cycle)

4. องค์ความรู้ที่ได้รับ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา คือ บทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีองค์ประกอบในการศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำคัญของการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ประเภทของสวัสดิการ และ 3) บทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดสวัสดิการ ซึ่งบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดสวัสดิการ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน และการเสริมสร้างความพึงพอใจให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสรุปเป็นแผนภาพ ได้ภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ บทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. บทสรุป

ความสำคัญของสำนักเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเริ่มตั้งแต่การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 76 ได้กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษามีหน้าที่จัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งบทบาทสำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครอบคลุมตั้งแต่การวางรากฐานนโยบาย แผนงาน และโครงการ มีการดำเนินงาน ไปจนถึงการติดตามประเมินผล ซึ่งทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงาน และการเสริมสร้างความพึงพอใจให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บทบาทที่สำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การกำหนดนโยบาย และแผนงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทในการกำหนดทิศทางและกรอบการดำเนินงานของการ

จัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวม โดยการกำหนดโครงการ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการในสวัสดิการแต่ละด้าน นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีโครงการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและบริบทของพื้นที่ เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและมีทิศทางที่ชัดเจน 2) การเสนอแผนงาน โครงการและดำเนินงานสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร วัสดุและอุปกรณ์ 3) การติดตามและตรวจสอบเป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพของการจัดสวัสดิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงต้องมีระบบการติดตามและตรวจสอบที่เป็นระบบและต่อเนื่อง ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น สกสศ. หน่วยงานภาคเอกชน และชุมชน ยังเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมให้การจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความหลากหลายและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในแต่ละเจนเรชั่นได้เป็นอย่างดี 4) การประเมินผล โดยเป็นการสะท้อนผลการดำเนินการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งเป็นการวัดระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้น

ท้ายที่สุด การจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาจะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกันออกไปในแต่ละบริบทของพื้นที่ เพื่อเป็นการให้กำลังใจและบำรุงขวัญให้ผู้ปฏิบัติงานทำงาน และการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

6. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่ายังมีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุง ในเรื่องของการจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรคำนึงถึงความแตกต่างความต้องการของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ โดยการสอบถามความต้องการจำเป็น (Need assessment) ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในแต่ละช่วงอายุเกิดความพึงพอใจ

7. เอกสารอ้างอิง

Fatria M., Corrina F., Zulammar Z. (2022). The importance of teacher welfare improvement.

Jurnal Manajemen dan Bisnis. 11(2). Pp. 313-320.

Vimonmass. (2017). Technical of management. สืบค้นจาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/วัฒนธรรมองค์กรยุค-digital>.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 17.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับ



- ที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพรีนติ้ง.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 พ.ศ. 2561. (2561, 7 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนพิเศษ 218 ง. หน้า 27-28.
- พงษ์เทพ สันติกุล. (2558). *องค์การและการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์*. กรุงเทพฯ :
 สำนักพิมพ์ทหาร.
- พสนัน นิมิตไชยนนท์ และกมลพร สอนศรี. (2560). “รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
 ของครูและ บุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย.” *วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และ
 ศิลปะ*. 10(1) : 1680-1697.
- วิทวัส สวัสดิ์ปัญญาโชติ และธีรภัทร กุโลภาส. (2560). “การศึกษาความคาดหวังสวัสดิการของครูอัตราจ้างที่มี
 ภูมิหลังต่างกันของโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา
 สิริโสภาพัฒน์วดี.” *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*. 12(1) : 417 – 433.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2546). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546*. กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบ
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลุ่ม
 อำนวยการ*. สืบค้นจาก [https://www.obec.go.th/wpcontent/uploads/2019/06/1.-คู่มือการ
 ปฏิบัติงาน-กลุ่มอำนวยการ.pdf](https://www.obec.go.th/wpcontent/uploads/2019/06/1.-คู่มือการปฏิบัติงาน-กลุ่มอำนวยการ.pdf)