

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์ที่ได้ มารวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์
2. คำนวณหาค่าสถิติพื้นที่ (ร้อยละ) ในส่วนที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความเหมาะสมในการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่นที่ทางราชการจัดให้ ความต้องการที่เหมาะสมต่อค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่นที่ทางราชการ ควรจัดให้ตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547
3. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อการจัดความถี่ของความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่อความเหมาะสมในการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่นที่ทางราชการจัดให้ และหาความต้องการที่เหมาะสมจากกลุ่มตัวอย่างที่ถูกสัมภาษณ์
4. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จัดประชุมสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้แทนจากกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงานงบประมาณและผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเสนอการกำหนดรูปแบบการจัดทำค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่นที่เหมาะสม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็น

กลุ่ม	สถานภาพ	ประชากร กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร ที่ส่งแบบฯ	จำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษาทั้งหมดใน สังกัด สพฐ.
1.	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติ	720	448	482,788 ^{๑๒}
2.	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ	480	372	
	รวมทั้งสิ้น	1,200	820	482,788

จากการดำเนินการโครงการศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์
เกื้อกูลอื่นที่เหมาะสม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติและพื้นที่
พิเศษ โดยการสำรวจความคิดเห็นในรูปแบบของแบบสอบถามความคิดเห็นผ่านทางไปรษณีย์ในลักษณะ
ของการสุ่มตัวอย่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 1,200 ชุด โดยได้จำนวน
ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ส่งแบบสอบถามความคิดเห็นกลับมาทั้งหมด จำนวน 820 ราย และมีผลข้อมูล
จากการสำรวจดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพข้อมูลของผู้ตอบ

	เพศ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
	ชาย	405	51.1
	หญิง	384	48.5
	ไม่ระบุ	31	0.4
	รวม	820	100

พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 51.1 เป็นเพศชาย ส่วนร้อยละ 48.5 เป็นเพศหญิง และไม่ระบุเพศ
ร้อยละ 0.4 วิเคราะห์ได้ว่าสถานศึกษาที่ได้รับแบบสำรวจ และผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งแบบสำรวจความ
คิดเห็นให้ข้าราชการครูในสังกัดที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงเป็นส่วนใหญ่ หรือเป็นไปได้ว่าข้าราชการ

^{๑๒} ที่มา ศูนย์ปฏิบัติการ สพฐ., จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง ปีการศึกษา 2549,
จาก http://210.1.20.11/doc/web_doc/doc49/updoc49/tea_pos.mht

ครูเพศชายส่งแบบสอบถามความคิดเห็นกลับมามากกว่าข้าราชการครูเพศหญิง

อายุ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
น้อยกว่า 26 ปี	14	1.8
26 - 35 ปี	125	15.8
36 - 45 ปี	181	22.9
46 - 55 ปี	371	46.8
มากกว่า 55 ปี	100	12.6
ไม่ระบุ	29	0.1
รวม	820	100

พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.8 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 46 - 55 ปี รองลงมาในช่วงอายุ 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.9 ช่วงกลุ่มอายุ 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.8 และกลุ่มอายุที่น้อยกว่า 26 ปี และมากกว่า 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 14 และร้อยละ 12.6 ตามลำดับ รวมทั้งที่ไม่ระบุอายุ คิดเป็นร้อยละ 0.1

วิเคราะห์ได้ว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้ได้จากช่วงของอายุของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นจะสอดคล้องกับร้อยละของอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น

อายุราชการ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
น้อยกว่า 6 ปี	78	9.8
6 - 15 ปี	158	19.8
16 - 25 ปี	158	19.8
26 - 35 ปี	348	43.6
มากกว่า 35 ปี	56	7.0
ไม่ระบุ	22	0.1
รวม	820	100

พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการในช่วงอายุ 26 - 35 ปี เป็นกลุ่มประชากรร้อยละ 43.6 ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรกลุ่มใหญ่ของผู้ที่ตอบและส่งแบบสอบถามความคิดเห็นกลับมา ส่วนกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 35 ปี เป็นกลุ่มประชากรจำนวนน้อยที่สุดของผู้ที่ตอบและส่งแบบสอบถามกลับมา และเป็นกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับช่วงอายุราชการกับกลุ่มอื่นๆ แสดงให้เห็นว่าอาจจะมีการเกษียณอายุก่อนครบกำหนดเวลารับราชการ (early retirement) ของกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นไปได้ว่าในช่วงชีวิตของการรับราชการที่ผ่านมาของกลุ่ม early retirement ไม่ได้รับแรงจูงใจที่เพียงพอ ตลอดทั้งขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง

สถานภาพปัจจุบัน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
โสด	142	17.2
สมรส	611	76.2
หม้าย	46	5.8
ไม่ระบุ	21	0.8
รวม	820	100

พบว่าสถานภาพปัจจุบันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ได้รับการแบบสอบถามความคิดเห็น ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 76.2 ส่วนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพเป็นหม้ายนั้นอยู่ในสัดส่วนร้อยละ 5.8 ขณะที่ยังมีกลุ่มที่ยังครองสถานภาพความเป็นโสดอยู่มากถึงร้อยละ 17.2 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระที่ต้องรับผิดชอบในเรื่องของครอบครัวเข้ามาในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายหลักในการใช้ชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จำนวนบุตร	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มี	180	23.6
1 คน	145	19.0
2 คน	326	42.6
3 คน	104	13.6
มากกว่า 3 คน	8	1.0
ไม่ระบุ	57	0.2
รวม	820	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีบุตร 2 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 และเป็นกลุ่มที่มีค่านิยมของความเป็นครอบครัวไทยสมัยใหม่ ที่นิยมมีบุตรไม่เกิน 2 คน ส่วนกรณีมีบุตรมากกว่า 3 คน คิดเป็นเพียงร้อยละ 1.0 ซึ่งอยู่ในอัตราที่น้อย ส่วนกรณีที่ไม่มีบุตรเลยมีมากถึงร้อยละ 23.6 ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าด้วยสภาวะทางเศรษฐกิจที่สินค้าราคาอุปโภค บริโภคมีราคาสูงขึ้น และค่าตอบแทนสิทธิสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ ไม่เพียงพอกับสภาพความเป็นจริงที่ควรได้รับ ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนไม่คิดที่จะมีชีวิตคู่ มีครอบครัว และยังครองสถานภาพของความเป็นโสด หรืออาจจะแต่งงานแล้วแต่ยังไม่ประสงค์ที่จะมีบุตรเนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจและความไม่สมดุลของค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการครูควรได้รับตามสภาพความเป็นอยู่ของการใช้ชีวิตที่เป็นจริง

วุฒิการศึกษา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	1.9
ปริญญาตรี	485	60.6
ปริญญาโท	292	36.3
ปริญญาเอก	4	0.5
ไม่ระบุ	4	0.5
รวม	820	100

พบว่า ประชากรกลุ่มใหญ่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีร้อยละ 60.6 ปริญญาโท 36.3 ปริญญาเอก 0.5 กรณีมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 1.9 จากข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ได้ว่า สาเหตุที่สัดส่วนร้อยละของกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก อยู่ในสัดส่วนที่น้อย เนื่องจากกระเปียบ หลักเกณฑ์และสิทธิพิเศษในการลาไปศึกษาต่อในปัจจุบันไม่เอื้อต่อการลาไปศึกษาต่อ และการศึกษาต่อภายในประเทศนั้นมีค่าใช้จ่ายที่สูงมาก ถ้าจะเรียนก็จำเป็นต้องกู้ยืมเงินเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลและสาเหตุของร้อยละของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอกที่ยังต่ำอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับปริญญาเอก ดังนั้นรัฐบาลควรเร่งหาแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าว เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลจักรสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของชาติได้รับการพัฒนาในเรื่องขององค์ความรู้ทางการศึกษา การบริหารการศึกษาและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้เรียน ตลอดทั้งเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และประสบการณ์ที่เพิ่มเติมเข้ามาให้เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น

ตำแหน่งปัจจุบัน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ครูผู้ช่วย/ครู	525	66.3
ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา	263	33.1
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3	0.4
ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1	0.1
ไม่ระบุ	28	0.1
รวม	820	100

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย/ครู โดยคิดเป็นร้อยละ 66.3 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความความคิดเห็นมีอยู่ถึงร้อยละ 33.1 มีแบบสอบถามความคิดเห็นจากข้อคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพียงร้อยละ 0.1 ซึ่งถือว่าน้อยมาก และมีความคิดเห็นจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีเพียงร้อยละ 0.1 เท่านั้น

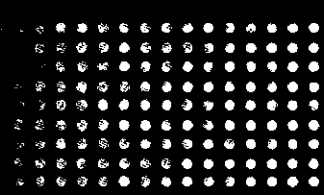
รับผิดชอบงานสอน (ชั่วโมง/สัปดาห์)	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1 ชั่วโมง	4	.7
2 ชั่วโมง	6	1.0
3 ชั่วโมง	5	0.9
4 ชั่วโมง	5	0.9
5 ชั่วโมง	30	5.1
6 ชั่วโมง	6	1.0
7 ชั่วโมง	5	0.9
8 ชั่วโมง	8	1.4
9 ชั่วโมง	9	1.2
10 ชั่วโมง	12	2.0
11 ชั่วโมง	6	1.0
12 ชั่วโมง	21	1.6
13 ชั่วโมง	9	1.5
14 ชั่วโมง	18	2.9
15 ชั่วโมง	17	2.9
16 ชั่วโมง	17	2.9
17 ชั่วโมง	67	11.4
18 ชั่วโมง	31	5.3
19 ชั่วโมง	61	10.4
20 ชั่วโมง	61	10.4
21 ชั่วโมง	34	5.8
22 ชั่วโมง	51	8.7
23 ชั่วโมง	17	2.9
24 ชั่วโมง	24	4.1
25 ชั่วโมง	53	9.0

รับผิดชอบงานสอน (ชั่วโมง/สัปดาห์)	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
26 ชั่วโมง	4	0.7
27 ชั่วโมง	6	1.0
28 ชั่วโมง	4	0.7
29 ชั่วโมง	3	0.5
30 ชั่วโมง	14	2.4
32 ชั่วโมง	1	0.2
40 ชั่วโมง	2	0.3
ไม่ระบุ	234	-
รวม	820	100

พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ร้อยละ 11.4 รับผิดชอบงานสอน 17 ชั่วโมง/สัปดาห์ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มใหญ่ของข้าราชการครูที่ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น

การได้รับเงินประจำตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่ได้รับ	152	19.2
ได้รับ	640	80.7
ไม่ระบุ	28	0.1
รวม	820	100

พบว่า ข้าราชการครูร้อยละ 80.7 ได้รับเงินประจำตำแหน่ง/วิทยฐานะ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่เป็นการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้กลุ่มข้าราชการครูได้มีโอกาสในการพัฒนา สร้างสรรค์นวัตกรรมทางการเรียนการสอนได้มากยิ่งขึ้น ขณะที่อีกร้อยละ 19.2 ไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาที่ลดน้อยลงไปด้วย



รับเงินประจำตำแหน่งจำนวน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1,000 บาท	2	0.2
3,000 บาท	1	0.2
3,500 บาท	435	68.3
5,600 บาท	115	18.0
8,170 บาท	1	0.2
9,700 บาท	1	0.2
9,900 บาท	9	1.4
10,000 บาท	1	0.2
11,200 บาท	53	8.3
12,000 บาท	2	0.3
13,080 บาท	1	0.2
16,910 บาท	1	0.2
19,800 บาท	8	1.3
20,710 บาท	1	0.2
29,710 บาท	1	0.2
30,920 บาท	1	0.2
32,250 บาท	1	0.2
32,670 บาท	1	0.2
ไม่ระบุ	185	-
รวม	820	100

พบว่า กลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รับเงินประจำตำแหน่ง/
วิทยฐานะครูชำนาญการอยู่ในสัดส่วนร้อยละ 68.3

บ้านพักในปัจจุบัน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
บ้านพักตนเอง	458	57.4
บ้านพักของบิดามารดา/ญาติ	134	16.5
บ้านเช่า	37	4.5
บ้านพักครู	143	17.9
อื่นๆ	26	3.3
ไม่ระบุ	22	0.4
รวม	820	100

พบว่า ปัจจุบันข้าราชการครูกลุ่มผู้ให้ความคิดเห็นร้อยละ 57.4 มีบ้านพักเป็นของตนเอง ร้อยละ 16.5 อยู่บ้านพักของบิดามารดาและญาติ ร้อยละ 17.9 พักบ้านพักครู ส่วนร้อยละของการเช่าบ้านมีเพียงร้อยละ 4.5 ดังนั้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างสวัสดิการที่อยู่อาศัยให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งจัดหาและจัดสรรงบประมาณในการสร้าง ซ่อมแซม และปรับปรุงบ้านพักครูให้มีเพียงพอกับจำนวนข้าราชการครูที่มีความต้องการที่พักอาศัยภายในสถานศึกษา หรือใกล้กับสถานศึกษาที่มีความมั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย ซึ่งจะส่งผลให้สัดส่วนของข้าราชการครูพักบ้านพักครูเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ครูมีเวลาอยู่กับโรงเรียนมากขึ้นและมีเวลาในการเอาใจใส่ดูแลนักเรียน วางแผนการจัดการเรียนการสอนได้มากขึ้น ย่อมส่งผลดีต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนและโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและมั่นคง

โรงเรียน/หน่วยงานที่ปฏิบัติงานตั้งอยู่ในพื้นที่	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
บนดอยหรือภูเขาสูง หรือพื้นที่ห่างไกล และยากลำบากในการเดินทาง	117	12.2
ใกล้บริเวณชายแดน	83	8.7
พื้นที่อันตราย/เสี่ยงภัย	90	9.4
เป็นเกาะ/อยู่ห่างจากแผ่นดิน	69	7.2
พื้นที่เฉพาะของชุมชน	54	5.6

โรงเรียน/หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ตั้งอยู่ในพื้นที่	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
พื้นที่ปกติ	524	54.7
ไม่ระบุ	21	2.2
รวม	958	100

พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในพื้นที่ปกติมากถึงร้อยละ 54.7 ปฏิบัติงานอยู่บนดอย ภูเขาสูง ในพื้นที่ห่างไกลยากลำบากในการเดินทางร้อยละ 12.2 ในพื้นที่อันตราย/เสี่ยงภัย ใกล้บริเวณชายแดนมีอยู่ในร้อยละ 9.4 และ 8.7 ตามลำดับ ส่วนในพื้นที่เป็นเกาะ/อยู่ห่างจากแผ่นดิน และพื้นที่เฉพาะชุมชน ร้อยละ 7.2 และ 5.6 ตามลำดับ

เดินทางจากบ้านพักไปทำงาน โดยพาหนะ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
รถยนต์ส่วนตัว	497	60.9
จักรยาน/จักรยานยนต์	165	20.2
รถรับจ้างหรือรถโดยสารประจำทาง	33	4.0
เรือ	7	0.9
เดินเท้า	104	12.7
อื่นๆ	10	1.2
ไม่ระบุ	4	0.1
รวม	820	100

พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร้อยละ 60.9 มีรถยนต์ส่วนตัวเพื่อใช้ในการเดินทางจากบ้านพักไปทำงาน รองลงมาเป็นการเดินทางไปทำงานโดยจักรยาน/จักรยานยนต์ ร้อยละ 20.2 กรณีเดินทางโดยการโดยสารรถรับจ้างหรือรถโดยสารประจำทางนั้นน้อยมาก คือ มีเพียงร้อยละ 4 ส่วนการเดินทางโดยเท้าและเรือ อยู่ที่ร้อยละ 12.7 และ 0.9 ตามลำดับ ในเรื่องนี้หากมีสวัสดิการบ้านพักครูที่เพียงพอกับจำนวนข้าราชการครู ก็จะเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ใช้เวลาเดินทางโดยประมาณ จากบ้านพักไปที่ทำงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 นาที	567	69.7
1 ชั่วโมง	114	14.0
1 ชั่วโมง 30 นาที	24	3.0
ไม่เกิน 2 ชั่วโมง	12	1.4
มากกว่า 2 ชั่วโมง	19	2.3
อื่นๆ	77	9.5
ไม่ระบุ	7	0.1
รวม	820	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีบ้านพักเป็นของตนเอง โดยบางส่วนพักอยู่บ้านพักครู ซึ่งอยู่ไม่ไกลจากโรงเรียน และส่วนใหญ่เดินทางมาทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว จักรยาน/จักรยานยนต์ ดังนั้นร้อยละ 69.7 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงใช้เวลาเดินทางโดยประมาณจากบ้านพักไปมายังโรงเรียนซึ่งสถานที่ทำงานไม่เกิน 30 นาที กรณีที่ข้าราชการครูใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานมากกว่า 1 ชั่วโมงในต่างจังหวัด ย่อมแสดงให้เห็นว่าระยะทางระหว่างบ้านพักกับโรงเรียนอยู่ไกลกันมาก จึงต้องใช้เวลาในการเดินทาง หรืออาจจะเกิดจากความยุ่งยากลำบากในการเดินทาง เช่น เส้นทางเป็นดอย ถนนขรุขระ เดินทางโดยเรือ หรือ การเดินทางที่พยายามหลีกเลี่ยงเส้นทางอันตรายและเสี่ยงภัย เป็นต้น

ค่าใช้จ่ายในเดินทาง ไป-กลับ เป็นเงินประมาณวันละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่ใช้จ่าย	118	14.6
น้อยกว่า 50 บาท	187	23.1
มากกว่า 50 บาท	128	15.8
น้อยกว่า 100 บาท	106	13.1
มากกว่า 100 บาท	238	29.3
อื่นๆ	33	4.1

ค่าใช้จ่ายในเดินทาง ไป-กลับ เป็นเงินประมาณวันละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่ระบุ	10	-
รวม	820	100

พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไป-กลับ ระหว่างที่พักและสถานศึกษาในแต่ละวัน เป็นจำนวนเงินมากกว่า 100 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.3 น้อยกว่า 50 บาท ร้อยละ 23.1 ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีที่พักซึ่งตั้งอยู่ห่างและไกลออกไปจากสถานศึกษาและสถานที่ทำงาน จึงเป็นเรื่องที่ทางรัฐบาล/ราชการ ควรกำหนดเงินเพิ่มพิเศษเพื่อเป็นสวัสดิการในการเดินทางให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่ต้องเดินทางมาปฏิบัติราชการที่อยู่ในเขตพื้นที่พิเศษ หรือจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดสร้างบ้านพักครูให้เพียงพอและเหมาะสมกับความเป็นวิชาชีพครู

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ปัจจุบันได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลใดบ้าง ตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ทางราชการกำหนดประเภทต่างๆ ดังนี้

เงินประจำตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	180	21.95
ไม่ได้	640	78.05
รวม	820	100

พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 78.05 ไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ได้รับเงินประจำตำแหน่งร้อยละ 21.95

เงินวิทยฐานะ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	554	67.56
ไม่ได้	266	32.44
รวม	820	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 67.56 ได้รับเงินวิทยฐานะ ไม่ได้รับ ร้อยละ 32.44

เงิน พ.ค.ศ.	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	6	0.73
ไม่ได้	814	99.27
รวม	820	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 99.27 ไม่ได้รับเงิน พ.ค.ศ. มีเพียง ร้อยละ 0.73 ที่ได้เงิน พ.ค.ศ.

เบี้ยกัณฑ์การ/เลี้ยงภัย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	139	16.95
ไม่ได้	681	83.05
รวม	820	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 83.05 ไม่ได้รับเงินเบี้ยกัณฑ์การ/เลี้ยงภัย มีเพียงร้อยละ 16.95 ที่ได้รับเงินเบี้ยกัณฑ์การ

ค่าเช่าบ้าน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	67	8.17
ไม่ได้	753	91.83
รวม	820	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 91.83 ไม่ได้รับเงินค่าเช่าบ้าน มีเพียงร้อยละ 8.17 ที่ได้รับเงินค่าเช่าบ้าน

สวัสดิการการศึกษาบุตร	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	135	16.46
ไม่ได้	685	83.54
รวม	820	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 83.54 ไม่ได้รับเงินสวัสดิการการศึกษาบุตร มีเพียงร้อยละ 16.46 ที่ได้รับเงินสวัสดิการการศึกษาบุตร

ค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสุขภาพ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	216	26.34
ไม่ได้	604	73.66
รวม	820	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 73.66 ไม่ได้รับเงินสวัสดิการค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสุขภาพ มีเพียงร้อยละ 26.46 ที่ได้รับเงินสวัสดิการค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสุขภาพ

สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	104	12.68
ไม่ได้	716	87.32
รวม	820	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 87.32 ไม่ได้รับเงินสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย มีเพียงร้อยละ 12.68 ที่ได้รับเงินสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย

บ้านพักของทางราชการ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	92	11.21
ไม่ได้	728	88.79
รวม	820	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 88.79 ไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพักของทางราชการ มีเพียงร้อยละ 11.21 ที่ได้รับสวัสดิการบ้านพักของทางราชการ

เวลาปฏิบัติราชการทวีคูณ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	62	7.56
ไม่ได้	758	92.44
รวม	820	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 92.44 ไม่ได้รับเงินสิทธิประโยชน์สำหรับเวลาปฏิบัติราชการทวีคูณ มีเพียงร้อยละ 7.56 ที่ได้รับเงินสิทธิประโยชน์สำหรับเวลาปฏิบัติราชการทวีคูณ

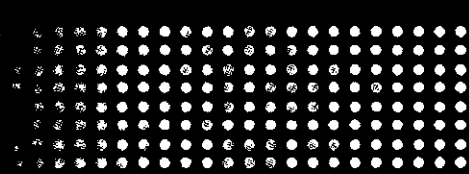
ค่าอาหารทำการนอกเวลา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	30	0.36
ไม่ได้	790	99.64
รวม	820	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 99.64 ไม่ได้รับสวัสดิการค่าอาหารทำการนอกเวลา มีเพียงร้อยละ 0.36 ที่ได้รับเงินสวัสดิการค่าอาหารทำการนอกเวลา

รูปแบบของระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ทางราชการจัดให้มีความเหมาะสมหรือไม่

การกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินประจำตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	471	57.4
ไม่เหมาะสม	349	42.6
รวม	820	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 57.4 มีความเห็นว่าการกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินประจำตำแหน่ง เป็นการจัดรูปแบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมแล้ว ส่วนร้อยละ 42.6 เห็นว่ายังไม่เหมาะสม เพราะค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพในปัจจุบัน ที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะค่าน้ำมันรถที่เพิ่มสูงขึ้น



การกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทน เป็นเงินวิทยฐานะ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	599	73.0
ไม่เหมาะสม	221	27.0
รวม	820	100

พบว่า การกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินวิทยฐานะ ร้อยละ 73.0 มีความเห็นว่าเหมาะสมแล้ว ในขณะที่อีกร้อยละ 27.0 เห็นว่ายังไม่เหมาะสม เนื่องจากค่าตอบแทนน้อยเกินไป ไม่เพียงพอตลอดทั้งมีขั้นตอนการดำเนินการที่ยุ่งยากในการได้มาซึ่งเงินวิทยฐานะ และข้าราชการครูที่ได้รับวิทยฐานะนั้นบางคนมีปริมาณงานและคุณภาพงานที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง

การกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทน เป็นเงิน พ.ค.ศ.	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	518	63.2
ไม่เหมาะสม	302	36.8
รวม	820	100

พบว่า การกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงิน พ.ค.ศ. ซึ่งกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 63.2 เห็นว่าเหมาะสมแล้ว ในขณะที่ร้อยละ 36.8 เห็นว่าไม่เหมาะสม เนื่องจากน้อยเกินไป และควรจ่ายให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสภาพจริง ซึ่งในความเป็นจริงมีครูผู้ช่วยมาคอยดูแลเด็กด้วย ซึ่งเป็นการลดภาระงานหลักของครูไปได้มาก

การกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทน เป็นเบี้ยกัณดาร / เสี่ยงภัย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	480	58.5
ไม่เหมาะสม	340	41.5
รวม	820	100

พบว่า ร้อยละ 41.5 ของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น เห็นว่าการกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเบี้ยกัณดาร/เสี่ยงภัย ไม่เหมาะสม เนื่องจาก ให้น้อยเกินไป ไม่เพียงพอกับสภาพความเป็น

จริงทางเศรษฐกิจ ในขณะที่ร้อยละ 58.5 เห็นว่าเหมาะสมแล้ว ทั้งนี้จากแบบสอบถามความคิดเห็น มีข้าราชการครูให้ข้อเสนอแนะมาว่า ในบางสภาพพื้นที่ได้ตัดเบียดกันดาร/เสี่ยงภัยออกไปแล้ว ซึ่งในสภาพความเป็นจริงไม่ควรตัดเบียดกันดารเสี่ยงภัยกับข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา

การให้สวัสดิการค่าเช่าบ้าน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	484	59.0
ไม่เหมาะสม	336	41.0
รวม	820	100

พบว่าร้อยละ 41.0 เห็นว่าการให้สวัสดิการค่าเช่าบ้านไม่เหมาะสม เนื่องจากไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และจากสภาพความเป็นจริงข้าราชการครูบรรจุใหม่ควรเบิกค่าเช่าบ้านได้ และโดยภาพรวมครูร้อยละ 80 ไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ จากการสำรวจพบว่าร้อยละ 59.0 เห็นว่าเหมาะสมแล้ว

การให้สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	516	62.9
ไม่เหมาะสม	304	37.1
รวม	820	100

พบว่าร้อยละ 37.1 เห็นว่าการให้สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรไม่เหมาะสม เนื่องจากให้น้อยเกินไป ไม่เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบันและไม่ควรจำกัดเพียงแค่บุตรในระดับปริญญาตรีเท่านั้น แต่เห็นว่าควรเบิกจ่ายได้ตรงตามความเป็นจริง ส่วนอีกร้อยละ 62.9 เห็นว่าเหมาะสมแล้ว

การให้สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพและการรักษาพยาบาล	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	614	74.9
ไม่เหมาะสม	206	37.1
รวม	820	100

พบว่าร้อยละ 74.9 เห็นว่าการให้สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพและการรักษาพยาบาลเหมาะสมแล้ว ในขณะที่ร้อยละ 37.1 เห็นว่าไม่เหมาะสม เนื่องจากเบิกได้ไม่ครบตามที่ได้ไปทำการตรวจรักษา ค่าตรวจสุขภาพควรเบิกได้ทั้งหมด และสามารถเบิกจากโรงพยาบาลเอกชนได้

การจัดสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	570	69.5
ไม่เหมาะสม	250	30.5
รวม	820	100

พบว่า ร้อยละ 69.5 มีความเห็นว่าการจัดสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเหมาะสมแล้ว ส่วนอีกร้อยละ 30.5 เห็นว่ายังไม่เหมาะสม เนื่องจากการคิดอัตราดอกเบี้ยสูงเกินไปและให้วงเงินกู้ยืมน้อย ควรเพิ่มอัตราเงินกู้ให้สูงกว่าเดิม และกระทรวงศึกษาธิการควรจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยให้ครูในลักษณะเช่าซื้อ

การจัดสวัสดิการเรื่องบ้านพักของทางราชการ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	447	54.5
ไม่เหมาะสม	373	45.5
รวม	820	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 54.5 เห็นว่าเหมาะสมแล้ว ส่วนร้อยละ 45.5 มีความเห็นว่าการการจัดสวัสดิการเรื่องบ้านพักให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษที่ยังขาดแคลนบ้านพักครูอยู่เป็นจำนวนมาก บ้านพักครูไม่เพียงพอกับจำนวนข้าราชการครู อีกทั้งมีความชำรุดทรุดโทรมอย่างมาก จำเป็นต้องเร่งรัดเพื่อการซ่อมแซมเป็นการเร่งด่วน ซึ่งในบางโรงเรียน มีบ้านพักครู แต่ครูไม่มาพักเนื่องจากบ้านพักครูถูกปลวกกินทิ้งร้าง จึงไม่ความแข็งแรง มั่นคงและไม่ปลอดภัย ดังนั้นรัฐบาลควรเร่งดำเนินการจัดสวัสดิการเรื่องบ้านพักข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอ และให้มีความมั่นคง แข็งแรง สามารถต้านทานแรงลม พายุ ดินถล่ม น้ำท่วมได้เป็นอย่างดี

การให้สิทธิประโยชน์ เรื่องเวลาปฏิบัติราชการทวีคูณ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	541	66.0
ไม่เหมาะสม	279	34.0
รวม	820	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 66.0 เห็นว่าการให้สิทธิประโยชน์เรื่องเวลาปฏิบัติราชการทวีคูณเป็นสิ่งที่เหมาะสม ควรจัดสวัสดิการในเรื่องนี้ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการรักษาขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่พิเศษ และจงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนร้อยละ 34.0 เห็นว่ายังไม่เหมาะสม และไม่จำเป็นต้องมีสิทธิประโยชน์เรื่องเวลาทวีคูณให้ เนื่องจากวิชาชีพครูโดยแท้จริงแล้วต้องทุ่มเท เสียสละในการทำงาน อย่างไรก็ตามในบางความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นว่าควรให้สิทธิข้าราชการครูในพื้นที่ชายแดนได้สิทธิประโยชน์ในเรื่องดังกล่าวนี้ก่อนเขตพื้นที่พิเศษอื่นเป็นอันดับแรก

การให้ค่าตอบแทนประเภท ค่าอาหารทำการนอกเวลา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	446	54.4
ไม่เหมาะสม	374	45.6
รวม	820	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 54.4 มีความเห็นว่าการให้ค่าตอบแทนประเภทค่าอาหารทำการนอกเวลาเป็นสิ่งที่เหมาะสม และควรจัดค่าตอบแทนค่าอาหารทำการนอกเวลาให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันนี้ไม่มีระเบียบ หลักเกณฑ์การให้ค่าตอบแทนค่าอาหารทำการนอกเวลาสำหรับข้าราชการครู ส่วนร้อยละ 45.6 เห็นว่าไม่เหมาะสมไม่จำเป็นต้องมีค่าตอบแทนให้ เนื่องจากวิชาชีพครูต้องทุ่มเท เสียสละในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

จากการดำเนินการโครงการศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่นที่เหมาะสม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติและพื้นที่ พิเศษ โดยการเดินทางไปปฏิบัติราชการในรูปแบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อเก็บข้อมูลภาคสนามใน 8 จังหวัด รวม 12 เขตพื้นที่การศึกษา คือ

เชียงใหม่ (เขตพื้นที่การศึกษา 2 และ3)

เชียงราย (เขตพื้นที่การศึกษา 1 และ3)

อุดรธานี (เขตพื้นที่การศึกษา 4)

เลย (เขตพื้นที่การศึกษา 1 และ2)

จันทบุรี (เขตพื้นที่การศึกษา 1 และ2)

กระบี่ พังงา และตราด

เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการกำหนดเพื่อจัดค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการเดินทางไปปฏิบัติราชการในรูปแบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาจาก 8 จังหวัดดังกล่าว ได้ประชากรทั้งหมด 67 ราย มีผลข้อมูลจากการสำรวจดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพข้อมูลของผู้ตอบ

เพศ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ชาย	47	70.1
หญิง	20	29.9
รวม	67	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 70.10 เป็นเพศชาย ส่วนร้อยละ 29.9 เป็นเพศหญิง อย่างไรก็ตามจากการไปสัมภาษณ์มีข้อสังเกตว่า แม้ว่ในกลุ่มประชากรผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มใหญ่ เป็นเพศชาย แต่จากการไปถึงสถานที่จริงพบว่าส่วนมากแล้วข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็น เพศหญิงมากกว่าเพศชาย

	อายุ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
	น้อยกว่า 26 ปี	2	3.0
	26 - 35 ปี	10	14.9
	36 - 45 ปี	15	22.4
	46 - 55 ปี	39	58.2
	มากกว่า 55 ปี	1	1.5
	รวม	67	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 58.2 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 46 - 55 ปี รองลงมาเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในช่วงอายุ 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.4 ในช่วงกลุ่มอายุ 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.9 และในกลุ่มอายุที่น้อยกว่า 26 ปี และมากกว่า 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 3 และ ร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

	อายุราชการ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
	น้อยกว่า 6 ปี	11	16.4
	6 - 15 ปี	6	9.1
	16 - 25 ปี	23	34.8
	26 - 35 ปี	24	36.4
	มากกว่า 35 ปี	2	3.0
	ไม่ระบุ	1	0.3
	รวม	67	100

พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการในช่วงอายุ 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.4 ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรกลุ่มใหญ่ของผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ ส่วนช่วงกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 35 ปี เป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนน้อยที่สุดของผู้ที่ถูกสัมภาษณ์

สถานภาพปัจจุบัน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
โสด	14	21.5
สมรส	49	75.4
หม้าย	2	3.1
ไม่ระบุ	2	-
รวม	67	100

พบว่าสถานภาพปัจจุบันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 75.4 ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็น ขณะที่ข้าราชการครูที่มีวิถีชีวิตในรูปแบบสถานภาพเป็นหม้ายเป็นกลุ่มประชากรที่น้อยซึ่งอยู่ในอัตราร้อยละ 3.1 ขณะที่ยังมีกลุ่มที่ยังครองสถานภาพความเป็นโสดอยู่มากถึงร้อยละ 21.5

จำนวนบุตร	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่มี	8	13.8
1 คน	10	17.2
2 คน	25	43.1
3 คน	14	24.1
มากกว่า 3 คน	1	1.7
ไม่ระบุ	9	0.1
รวม	67	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีบุตร 2 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 ซึ่งเป็นค่านิยมของครอบครัวไทยที่นิยมมีบุตรไม่เกิน 2 คน และกรณีการมีบุตรมากกว่า 3 คน อยู่ในอัตรา ร้อยละ 1.7

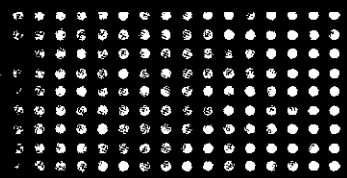
วุฒิการศึกษา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	1.5
ปริญญาตรี	47	71.2
ปริญญาโท	15	22.7
ปริญญาเอก	3	4.5
ไม่ระบุ	1	0.2
รวม	67	100

พบว่า ประชากรกลุ่มใหญ่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกสัมภาษณ์มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีร้อยละ 71.2 ปริญญาโท 22.7 ปริญญาเอก 4.5 กรณีที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 1.5

ข้อสังเกต ด้วยสาเหตุที่อัตราส่วนร้อยละของวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ยังอยู่ในเปอร์เซ็นต์ที่น้อย เนื่องจากกระเปียบ หลักเกณฑ์ สิทธิพิเศษในการลาไปศึกษาต่อในปัจจุบันยังไม่เอื้อต่อการลาไปศึกษาต่อ และการศึกษาต่อภายในประเทศนั้นมีค่าใช้จ่ายที่สูงมากเช่นกัน ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ข้าราชการครูไม่ลาศึกษาต่อ

ตำแหน่งปัจจุบัน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ครูผู้ช่วย/ครู	41	61.2
ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา	25	37.3
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	-	-
ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1	1.5
รวม	67	100

พบว่า กลุ่มผู้ได้รับการสัมภาษณ์เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย/ครู โดยคิดเป็นร้อยละ 61.2 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้สัมภาษณ์ อยู่ในอัตราร้อยละ 37.3 และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพียงร้อยละ 1.5 เท่านั้น



รับผิดชอบงานสอน (ชั่วโมง/สัปดาห์)	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1 ชั่วโมง	1	1.6
4 ชั่วโมง	1	1.6
5 ชั่วโมง	14	23.0
6 ชั่วโมง	1	1.6
9 ชั่วโมง	2	3.3
10 ชั่วโมง	3	4.9
15 ชั่วโมง	2	3.3
17 ชั่วโมง	2	3.3
18 ชั่วโมง	4	6.6
20 ชั่วโมง	1	1.6
21 ชั่วโมง	1	1.6
22 ชั่วโมง	2	3.3
23 ชั่วโมง	1	1.6
24 ชั่วโมง	1	1.6
25 ชั่วโมง	16	26.2
26 ชั่วโมง	1	1.6
27 ชั่วโมง	1	1.6
30 ชั่วโมง	4	6.6
35 ชั่วโมง	2	3.3
36 ชั่วโมง	1	1.6
ไม่ระบุ	6	0.2
รวม	67	100

พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ร้อยละ 26.2 รับผิดชอบงานสอน 25 ชั่วโมง/สัปดาห์

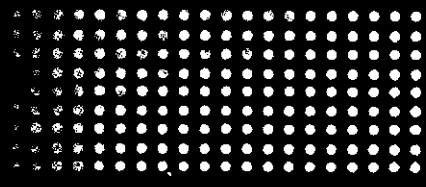
การได้รับเงินประจำตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่ได้รับ	14	21.5
ได้รับ	51	78.5
ไม่ระบุ	2	-
รวม	67	100

พบว่าข้าราชการครูร้อยละ 78.5 ได้รับเงินประจำตำแหน่ง และมีมากถึงร้อยละ 21.5 ที่ยังไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง

รับเงินประจำตำแหน่งวิทยฐานะ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
3,500 บาท	40	76.9
5,600 บาท	4	7.7
11,200 บาท	6	9.6
ไม่ระบุ	17	5.8
รวม	67	100

พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ได้รับเงินประจำตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญกร้อยละ 76.9 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษร้อยละ 7.7 และวิทยฐานะเชี่ยวชาญร้อยละ 9.6

บ้านพักในปัจจุบัน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
บ้านพักตนเอง	31	47.7
บ้านพักของบิดามารดา/ญาติ	3	4.6
บ้านเช่า	6	6.2
บ้านพักครู	21	30.8
อื่นๆ	4	6.2



บ้านพักในปัจจุบัน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่ระบุ	2	.5
รวม	67	100

พบว่า ข้าราชการครูกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ ร้อยละ 47.7 มีบ้านพักเป็นของตนเอง ร้อยละ 4.6 พักบ้านพักของบิดามารดา/ญาติ พักบ้านเช่าร้อยละ 6.2 ในขณะที่ร้อยละ 30.8 พักบ้านพักครู

ข้อสังเกต หากมีการจัดสรรงบประมาณในการสร้าง ซ่อมแซม และปรับปรุงบ้านพักครูให้มีความมั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย จะส่งผลให้ข้าราชการครูมาพักบ้านพักครูเพิ่มมากขึ้น ทำให้ครูอยู่ใกล้ชิตนักเรียนและโรงเรียนมากขึ้น มีเวลาในการเอาใจใส่ดูแลการบริหารจัดการโรงเรียนได้มากขึ้น ย่อมส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

โรงเรียน/หน่วยงานที่ปฏิบัติงานตั้งอยู่ในพื้นที่	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
บนดอยหรือภูเขาสูง หรือพื้นที่ห่างไกล และยากลำบากในการเดินทาง	34	29.8
ใกล้บริเวณชายแดน	18	15.8
พื้นที่อันตราย/เสี่ยงภัย	26	22.8
เป็นเกาะ/อยู่ห่างจากแผ่นดิน	21	18.4
พื้นที่เฉพาะของชุมชน	15	13.2
พื้นที่ปกติ	-	-
ไม่ระบุ	2	-
รวม	116	100

พบว่า ข้าราชการครูที่ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ร้อยละ 29.8 ปฏิบัติงานอยู่บนดอย ภูเขาสูงและยุ่งยากลำบากในการเดินทาง ปฏิบัติงานในพื้นที่อันตราย/เสี่ยงภัยร้อยละ 22.8 ปฏิบัติงานในพื้นที่เกาะและอยู่ห่างจากแผ่นดินร้อยละ 18.4 ปฏิบัติงานใกล้ชายแดน 15.8 และปฏิบัติงานในพื้นที่เฉพาะของชุมชนร้อยละ 13.2

เดินทางจากบ้านพักไปทำงาน โดยพาหนะ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
รถยนต์ส่วนตัว	27	40.9
จักรยาน/จักรยานยนต์	19	28.8
รถรับจ้างหรือรถโดยสารประจำทาง	2	3.0
เรือ	4	6.1
เดินเท้า	14	21.2
ไม่ระบุ	1	-
รวม	67	100

พบว่าข้าราชการครูกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์เดินทางจากบ้านพักไปทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัวร้อยละ 40.9 โดยจักรยาน/จักรยานยนต์ ร้อยละ 28.8 โดยเดินเท้า ร้อยละ 21.2 โดยเรือ 6.1 และโดยรถรับจ้างหรือรถโดยสารประจำทาง ร้อยละ 3.0

ใช้เวลาเดินทางโดยประมาณ จากบ้านพักไปที่ทำงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 นาที	34	54.0
1 ชั่วโมง	12	19.0
1 ชั่วโมง 30 นาที	5	7.9
ไม่เกิน 2 ชั่วโมง	4	6.3
มากกว่า 2 ชั่วโมง	7	11.1
อื่นๆ	1	1.6
ไม่ระบุ	4	0.9
รวม	67	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีบ้านพักเป็นของตนเอง และพักอยู่บ้านพักครู ซึ่งอยู่ไม่ไกลจากโรงเรียน ดังนั้นร้อยละ 54.0 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงใช้

เวลาเดินทางโดยประมาณจากบ้านพักไปมายังโรงเรียนซึ่งเป็นสถานที่ปฏิบัติงานโดยใช้เวลาไม่เกิน 30 นาที กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เวลาในการเดินทางมากกว่า 1 ชั่วโมง สำหรับการเดินทางในต่างจังหวัด ย่อมแสดงให้เห็นว่าระยะทางระหว่างบ้านพักกับโรงเรียนอยู่ไกลกันมาก จึงทำให้ต้องใช้เวลาในการเดินทางหรืออาจจะเกิดจากความยุ่งยากลำบากในการเดินทาง เช่น เส้นทางเป็นดอย ถนนขรุขระ เดินทางโดยเรือ เป็นต้น

ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไป-กลับ เป็นเงินประมาณวันละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่ใช้จ่าย	13	20.6
น้อยกว่า 50 บาท	10	15.9
มากกว่า 50 บาท	2	3.2
น้อยกว่า 100 บาท	7	11.1
มากกว่า 100 บาท	28	44.4
อื่นๆ	3	4.8
ไม่ระบุ	4	-
รวม	67	100

พบว่าข้าราชการครูต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไป-กลับในแต่ละวัน เป็นจำนวนเงินมากกว่า 100 บาท ถึงร้อยละ 44.4 น้อยกว่า 50 บาท ร้อยละ 15.9 น้อยกว่า 100 บาท ร้อยละ 11.1 ดังนั้นภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติราชการของข้าราชการครูจึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ทางรัฐบาล ราชการต้องกำหนดเงินเพิ่มพิเศษเป็นสิทธิประโยชน์ในการเดินทางมาปฏิบัติราชการให้กับผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในเขตพื้นที่พิเศษ เพื่อเป็นการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์
เกื้อกูลอื่นจากทางราชการ**

ปัจจุบันได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล ตามระเบียบหรือหลัก
เกณฑ์ทางราชการกำหนดประเภทต่างๆ ดังนี้

เงินประจำตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	13	19.4
ไม่ได้	54	80.6
รวม	67	100

พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินประจำตำแหน่งร้อยละ 19.4 ซึ่งเป็นกลุ่ม
น้อย ส่วนกลุ่มใหญ่ไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่งมากถึงร้อยละ 80.6

เงินวิทยฐานะ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	51	76.1
ไม่ได้	16	23.9
รวม	67	100

จากข้อมูลที่ได้พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มประชากรได้รับเงินวิทยฐานะ
ร้อยละ 76.1 ไม่ได้รับเงินวิทยฐานะร้อยละ 23.9

เงิน พ.ค.ศ.	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	0	0
ไม่ได้	67	100.0
รวม	67	100

พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับเงิน พ.ค.ศ. 100 เปอร์เซ็นต์

เบี้ยกัณฑ์การ/เลี้ยงภัค	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	34	50.7
ไม่ได้	33	49.3
รวม	67	100

พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเบี้ยกัณฑ์การ/เลี้ยงภัค ร้อยละ 50.7 ส่วนที่ไม่ได้รับมีมากถึงร้อยละ 49.3

ค่าเช่าบ้าน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	7	10.4
ไม่ได้	60	89.6
รวม	67	100

พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินค่าเช่าบ้านเพียงร้อยละ 10.4 ส่วนกลุ่มใหญ่ไม่ได้รับมากถึงร้อยละ 89.6

สวัสดิการการศึกษาบุตร	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	35	52.2
ไม่ได้	32	47.8
รวม	67	100

พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินสวัสดิการการศึกษาบุตรคิดเป็นร้อยละ 52.2 และไม่ได้รับคิดเป็นร้อยละ 47.8

ค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสุขภาพ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	55	82.1
ไม่ได้	12	17.9
รวม	67	100

พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสวัสดิการค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสุขภาพคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 82.1 และไม่ได้รับคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 17.9

สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	21	31.1
ไม่ได้	46	68.7
รวม	67	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยร้อยละ 31.1 ไม่ได้รับร้อยละ 68.7

บ้านพักของทางราชการ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	29	43.3
ไม่ได้	38	56.7
รวม	67	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้สวัสดิการบ้านพักของทางราชการร้อยละ 43.3 และไม่ได้รับร้อยละ 56.7

เวลาปฏิบัติราชการที่คูณ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	8	11.9
ไม่ได้	59	88.1
รวม	67	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสิทธิประโยชน์เวลาปฏิบัติราชการที่คูณ ร้อยละ 11.9 และไม่ได้รับร้อยละ 88.1

ค่าอาหารทำการนอกเวลา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	3	4.5
ไม่ได้	64	95.5
รวม	67	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ค่าอาหารทำการนอกเวลาร้อยละ 4.5 ส่วนกลุ่มที่ไม่ได้รับค่าอาหารทำการนอกเวลา ร้อยละ 95.5 ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีงบประมาณจัดสรรให้กับกลุ่ม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ

รูปแบบของระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ทางราชการจัดให้ มีความเหมาะสมหรือไม่

การกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินประจำตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	36	53.7
ไม่เหมาะสม	31	46.3
รวม	67	100

พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 53.7 มีความเห็นว่าการกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินประจำตำแหน่ง เป็นการจัดรูปแบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมแล้ว ส่วนร้อยละ 46.3 เห็นว่ายังไม่เหมาะสม เพราะไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน โดยเฉพาะค่าน้ำมันรถที่สูงขึ้น

การกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินวิทยฐานะ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	46	68.65
ไม่เหมาะสม	21	31.35
รวม	67	100

พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 68.65 เห็นว่าการกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินวิทยฐานะมีความเหมาะสม ในขณะที่อีกร้อยละ 31.35 มีความเห็นว่าไม่เหมาะสมเนื่องจากน้อยเกินไป ไม่เพียงพอ ตลอดทั้งมีขั้นตอนการดำเนินการที่ยุ่งยากในการได้มาของเงินวิทยฐานะ และข้าราชการครูที่ได้รับเงินวิทยฐานะมีปริมาณงาน คุณภาพงานที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง

การกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงิน พ.ค.ศ.	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	41	61.19
ไม่เหมาะสม	26	38.81
รวม	67	100

พบว่า การกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงิน พ.ค.ศ. ซึ่งกลุ่มประชากรร้อยละ 61.19 เห็นว่าเหมาะสม ในขณะที่ร้อยละ 38.81 เห็นว่าไม่เหมาะสม เนื่องจากน้อยเกินไป และควรจ่ายให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสภาพจริง และในความเป็นจริงมีครูผู้ช่วยมาคอยดูแลเด็กนักเรียนด้วย

การกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเบี้ยกนดาร์/เลี้ยงกัย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	25	37.31
ไม่เหมาะสม	42	62.69
รวม	67	100

พบว่า ร้อยละ 62.69 ของกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่ากำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเบี้ยกนดาร์/เลี้ยงกัย ไม่เหมาะสม เนื่องจากให้น้อยเกินไป ไม่เพียงพอกับสภาพความเป็นจริงทางเศรษฐกิจ ในขณะที่ร้อยละ 37.31 เห็นว่าเหมาะสมแล้ว

ข้อเสนอแนะ บางสภาพพื้นที่ได้ตัดเบี้ยกนดาร์/เลี้ยงกัยออกไปแล้ว ซึ่งในสภาพความเป็นจริงควรกำหนดค่าตอบแทนเบี้ยกนดาร์/เลี้ยงกัยให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมือนเดิม

การให้สวัสดิการค่าเช่าบ้าน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	21	31.35
ไม่เหมาะสม	46	68.65
รวม	67	100

พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร้อยละ 68.65 เห็นว่าการให้สวัสดิการค่าเช่าบ้านไม่เหมาะสม เนื่องจากไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และข้าราชการครูบรรจุใหม่ควรเบิกค่าเช่าบ้านได้ โดยภาพรวมข้าราชการครูร้อยละ 80 ไม่สามารถเบิกค่า

เข้าบ้านได้ จากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารโรงเรียนจะเบิกค่าเช่าบ้านได้ ส่วนอีกร้อยละ 31.35 เห็นว่าเหมาะสมแล้ว

การให้สวัสดิการเกี่ยวกับ การศึกษาบุตร	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	27	40.29
ไม่เหมาะสม	40	59.71
รวม	67	100

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร้อยละ 59.71 เห็นว่าการให้สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรไม่เหมาะสม เนื่องจาก ให้น้อยเกินไป ไม่เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบันและไม่ควรจำกัดเพียงแค่ปริญญาตรี ควรเบิกจ่ายได้ตรงตามความเป็นจริง ส่วนร้อยละ 40.29 เห็นว่าเหมาะสมแล้ว

การให้สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพ และการรักษาพยาบาล	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	38	56.71
ไม่เหมาะสม	29	43.29
รวม	67	100

พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56.71 เห็นว่าการให้สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพและการรักษาพยาบาลเหมาะสมแล้ว ในขณะที่อีกร้อยละ 43.29 เห็นว่าไม่เหมาะสม เนื่องจากเบิกได้ไม่ครบตามที่ได้ไปรับการตรวจรักษา และค่าตรวจสุขภาพควรเบิกได้ทั้งหมด ในปัจจุบันไม่สามารถเบิกจากโรงพยาบาลเอกชนได้

การจัดสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	38	56.71
ไม่เหมาะสม	29	43.29
รวม	67	100

จากข้อมูลที่ได้พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56.71 มีความเห็นว่าการจัดสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเหมาะสมแล้ว ส่วนอีกร้อยละ 43.29 เห็นว่า

ยังไม่เหมาะสม เนื่องจากการคิดอัตราดอกเบี้ยยังสูงมากไปและให้วงเงินกู้ยืมน้อย ควรเพิ่มอัตราเงินกู้ให้สูงกว่าเดิม และกระทรวงศึกษาธิการควรจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยให้ครูเช่าซื้อ

การจัดสวัสดิการเรื่องบ้านพัก ของทางราชการ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	7	10.44
ไม่เหมาะสม	60	89.56
รวม	67	100

จากข้อมูลที่ได้มา พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 89.56 มีความเห็นว่าการจัดสวัสดิการเรื่องบ้านพักครูให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษที่ยังขาดแคลนบ้านพักครูอยู่เป็นจำนวนมาก เนื่องจากบ้านพักครูไม่เพียงพอกับจำนวนข้าราชการครู อีกทั้งมีสภาพชำรุดทรุดโทรมอย่างมาก จำเป็นต้องเร่งรัดเพื่อการซ่อมแซมเป็นการเร่งด่วน ซึ่งในบางโรงเรียน มีบ้านพักครู แต่ครูไม่พักเนื่องจากปลวกกินทิ้งหลัง ไม่มีความมั่นคง แข็งแรง ส่วนร้อยละ 10.44 เห็นว่าเหมาะสมแล้ว

ข้อเสนอแนะ ควรจัดสวัสดิการเรื่องบ้านพักข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอ ให้มีความมั่นคง แข็งแรง สามารถต้านทานแรงลม พายุ ดินถล่ม น้ำท่วมได้เป็นอย่างดี

การให้สิทธิประโยชน์เรื่องเวลา ปฏิบัติราชการทวีคูณ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	54	80.59
ไม่เหมาะสม	13	19.41
รวม	67	100

จากข้อมูลที่ได้มา พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 80.59 มีความเห็นว่าการให้สิทธิประโยชน์เรื่องเวลาปฏิบัติราชการทวีคูณเป็นสิ่งที่เหมาะสม ควรจัดสวัสดิการในเรื่องนี้ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการรักษาขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติหน้าที่งานเขตพื้นที่พิเศษ และจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนร้อยละ 19.41 เห็นว่าไม่เหมาะสมไม่จำเป็นต้องมีค่าตอบแทนให้ เนื่องจากวิชาชีพครูต้องทุ่มเท เสียสละในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ ควรให้สิทธิข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดน

การให้ค่าตอบแทนประเภท ค่าอาหารทำการนอกเวลา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เหมาะสม	46	68.65
ไม่เหมาะสม	21	31.35
รวม	67	100

จากข้อมูลที่ได้มา พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 68.65 มีความเห็นว่าการให้ค่าตอบแทนประเภทค่าอาหารทำการนอกเวลาเป็นสิ่งที่เหมาะสม ควรจัดสวัสดิการในเรื่องนี้ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันนี้ไม่มีการจัดสรรงบประมาณนี้ให้กับทางโรงเรียน ส่วนร้อยละ 31.35 เห็นว่าไม่เหมาะสมไม่จำเป็นต้องมีค่าตอบแทนให้ เนื่องจากวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องทุ่มเท เสียสละในการทำงาน

ข้อค้นพบจากแบบสำรวจความคิดเห็นและจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในปัญหาที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษ มีดังนี้
ค่าตอบแทน

1. ค่าตอบแทนสำหรับความยุ่งยาก ลำบาก และเสี่ยงภัย/อันตราย ในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ

สภาพปัญหา 1.1 กรณีสภาพพื้นที่เป็นเกาะ ห่างจากแผ่นดินใหญ่

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรโดยส่วนใหญ่มีความยุ่งยากลำบากในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ความยุ่งยากในการเดินทางไปติดต่อราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในตัวอำเภอ/จังหวัด ความยุ่งยากลำบากในการเดินทางไปหาครอบครัวซึ่งอยู่ต่างจังหวัด

สาเหตุของความยุ่งยาก คือ ในการเดินทางต้องใช้เวลาในการเดินทาง และรูปแบบการเดินทางในบางแห่งต้องโดยสารรถยนต์ หรือ รถโดยสารประจำทางและโดยสารเรือมากกว่า 2 ครั้ง ต่อการเดินทางไปปฏิบัติราชการ 1 เที่ยว ตลอดทั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากกว่าผู้ปฏิบัติงานอยู่ใน

พื้นที่ปกติมากถึง 2-3 เท่า ข้าราชการครูบางท่านยอมเสียเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเช่าที่จอดรถยนต์ ประจำเดือน (เดือนละ 600-800 บาท) บนฝั่งแผ่นดินใหญ่ เพื่อใช้เป็นที่จอดรถยนต์ของตนเอง ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการเดินทางไปติดต่องานในตัวจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือไปเยี่ยมครอบครัว ยิ่งในกรณีของข้าราชการครูที่ต้องกลับไปเยี่ยมครอบครัวทุกอาทิตย์หรือทุกเดือน เพื่อความสะดวกจึงจำเป็นต้องใช้พาหนะของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นรถยนต์ รถจักรยานยนต์หรือรถโดยสารรับจ้าง ทุกอย่างจึงเป็นค่าใช้จ่ายที่เพิ่มเข้ามาและเป็นค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูงด้วย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งตั้งอยู่บนเกาะ ส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 70 จะใช้รถจักรยานยนต์อยู่บนเกาะ หากต้องการใช้รถยนต์บนเกาะจะต้องคำนึงในเรื่องของค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นมาอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นค่าน้ำมันที่แพงมากเมื่ออยู่บนเกาะ ค่านำรถยนต์ลงเรือเฟอร์รี่มายังเกาะที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายครั้ง 100-200 บาทต่อเที่ยว (กรณีเกาะอยู่ไม่ห่างจากแผ่นดินใหญ่) แต่ถ้าเป็นเกาะที่อยู่ห่างจากแผ่นดินใหญ่มาก ค่าใช้จ่ายในการนำรถยนต์มายังเกาะก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้นมากกว่า 2 เท่า ดังนั้นรถจักรยานยนต์จึงเป็นเครื่องมือที่จะอำนวยความสะดวกและจำเป็นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการติดต่องานราชการ งานจัดการศึกษาและบริหารการศึกษาเมื่ออยู่บนเกาะ ซึ่งค่าใช้จ่ายในการนำรถจักรยานยนต์ลงเรือไปยังเกาะ ในกรณีเกาะอยู่ไกลจากแผ่นดินใหญ่จะเสียค่าใช้จ่ายคันละ 100 บาทต่อเที่ยว กรณีเกาะอยู่ไม่ไกลจากแผ่นดินใหญ่ ค่าใช้จ่ายรถจักรยานยนต์คันละ 30-40 บาท ต่อเที่ยว

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่บนเกาะส่วนใหญ่แล้วจะกลับบ้านไปเยี่ยมครอบครัวอาทิตย์ละครั้ง (กรณีครอบครัวอยู่ในจังหวัดที่เกาะตั้งอยู่) แต่สำหรับกรณีครอบครัวของข้าราชการครูที่อยู่ต่างจังหวัด โดยปกติข้าราชการครูจะกลับบ้านไปเยี่ยมครอบครัวเดือนละครั้ง ซึ่งในแต่ละครั้งของการเดินทางเป็นค่าใช้จ่ายที่ครูต้องเสียไปเพื่อแลกกับความอบอุ่น ความหวังใจจากครอบครัว ซึ่งเฉลี่ยแล้วจะเป็นค่าใช้จ่ายเดือนละ 2,000 บาท

ในกรณีที่มีพายุ คลื่นลมแรง หรือช่วงมรสุมบางครั้งข้าราชการครูต้องเสียเวลาในการรอเพื่อให้คลื่นลมสงบถึงจะสามารถเดินทางไปปฏิบัติราชการได้ ซึ่งในบางวันต้องรอคอยกันอยู่ถึงหลายชั่วโมง หรือบางครั้งก็ทั้งวัน ในเรื่องนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติและต้องเสียเวลากับการรอคอยเพื่อการไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ

สภาพปัญหา 1.2 กรณีสภาพพื้นที่ตั้งห่างไกล อยู่บนดอย อยู่ติดชายแดน

พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ใช้รถยนต์เป็นพาหนะในการเดินทางและใช้เวลาในการเดินทางไปทำงานมากกว่า 1 ชั่วโมง เนื่องจากสภาพพื้นที่ไม่ได้เป็นที่ราบ ห่างไกล อยู่บนดอย ตลอดทั้งสภาพถนนหนทางที่มีสภาพคดเคี้ยว เป็นเนินลาดชัน สลับกันไป และอยู่ห่างไกลจากบ้านพัก แหล่งชุมชนหรือบางแห่งเส้นทางขรุขระไม่สะดวกในการขับขี่ ต้องใช้ความระมัดระวังในการขับขี่ และโดยเฉลี่ยแล้ว จะเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากกว่าวันละ 100 บาท

ในกรณีสภาพที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ติดชายแดนและเสี่ยงภัย/อันตรายต่อชีวิต ข้าราชการครูจำเป็นต้องวางแผนในการใช้รูปแบบการเดินทางที่หลากหลาย เพื่อหลีกเลี่ยงภัยที่มีโอกาสเข้ามาจนถึงแก่ชีวิต บางครั้งจำเป็นต้องใช้เส้นทางที่อ้อมไปยังบ้านพักถึงแม้ต้องใช้เวลามากกว่าปกติ เพราะต้องการหลบหลีกหลีกเลี่ยงเส้นทางอันตรายในเส้นทางประจำ ซึ่งอาจจะเป่าหมาย เป่าสายตาที่จะถูกโจมตีจากผู้ก่อการร้าย

ความต้องการ จากปัญหาสภาพความยุ่งยากลำบากในการเดินทางของข้าราชการครูดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นจึงควรเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ซึ่งปฏิบัติราชการในพื้นที่พิเศษดังกล่าวข้างต้น ด้วยการจัดรูปแบบค่าตอบแทนในรูปแบบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ โดยมีข้อเสนอแนะว่าหากมีการกำหนดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรให้เป็นเงินพิเศษเสริมเป็นรายเดือน (เดือนละ 1,500 - 2,000 บาท/เดือน) ซึ่งหากเป็นไปได้ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจที่เพิ่มขึ้นและส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ค่าตอบแทนสำหรับค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มขึ้น

พบว่าค่าครองชีพในปัจจุบันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ อยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าในเขตพื้นที่ปกติ เนื่องจากเป็นค่าครองชีพที่เสียไปกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน และการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคและบริการในชีวิตประจำวัน

ในกรณีเขตพื้นที่ที่มีสภาพพื้นที่เป็นเกาะและเป็นแหล่งท่องเที่ยวด้วย ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคจะขายในอัตราราคานักท่องเที่ยว จึงทำให้เป็นภาระค่าใช้จ่ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ดังกล่าว

ในกรณีพื้นที่ตั้งอยู่ห่างไกล เป็นดอย กันดาร ติดเขตชายแดน ราคาสินค้าอุปโภคบริโภค ส่วนใหญ่จะไม่สด และไม่ค่อยมีคุณภาพ เนื่องจากพ่อค้า แม่ค้าต้องใช้เวลาในการเดินทางเข้ามาขายสินค้า ขายอาหารในหมู่บ้านซึ่งห่างไกลจากตลาด จึงส่งผลให้อาหาร (ผัก เนื้อสัตว์ ผลไม้ ฯลฯ) ที่ต้องนำมาทำอาหาร ไม่สด และมีราคาสูงกว่าปกติ เพราะพ่อค้าแม่ค้าได้บวกราคาค่าเดินทางไปด้วย และอาหารเหล่านี้ ครูก็ซื้อและนำมาทำเป็นอาหารกลางวันให้เด็กได้รับประทานด้วย ซึ่งวิเคราะห์แล้วนักเรียนจะได้อาหารที่ไม่สดและไม่ครบหมู่อาหารทางโภชนาการ

ในปัจจุบันจากการช่วยเหลือของรัฐบาลที่ผ่านมาในเรื่องค่าครองชีพสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ที่มีเงินเดือนน้อย โดยรัฐบาลได้ดำเนินการให้เงินเพิ่มค่าครองชีพถึง 10,500 บาท/เดือน (รวมเป็นเงินเดือนสุทธิแล้ว) โดยส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีอยู่แล้ว แต่ควรดูแลเอาใจใส่ให้ทั่วถึง โดยเฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีครอบครัวแล้ว ซึ่งเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำวันอย่างมาก

ความต้องการ จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ทางรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ รัฐบาลต้องดูแล เอาใจใส่กลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษให้ทั่วถึง ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการกำหนดให้เป็นเงินเพิ่มพิเศษรายเดือน เดือนละประมาณ 1,500 – 2,000 บาทต่อเดือน

3. ค่าตอบแทนสำหรับภาระงานในการจัดการศึกษาที่เพิ่มขึ้น (มีเหตุพิเศษ)

พบว่าในการจัดการเรียนการสอนในเขตพื้นที่พิเศษครูต้องรับผิดชอบดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างมากเนื่องจากจำนวนของข้าราชการครูไม่เพียงพอกับจำนวนของเด็กนักเรียน ตลอดทั้งครูไม่ครบชั้นเรียน ไม่ครบกลุ่มสาระหลัก โดยเฉพาะการขาดแคลนครูที่จบการศึกษาในวิชาเอก ทำให้ศักยภาพทางการเรียนการสอนไม่เต็มที่ โดยส่วนใหญ่ครูต้องรับผิดชอบการเรียนการสอนหลายชั้นเรียน สอนเกินชั่วโมง สอนทั้งเด็กอัจฉริยะและเด็กที่มีพัฒนาการที่ช้าทางการเรียน และในบางครั้งข้าราชการครูต้องเดินทางไปปฏิบัติงานในวันหยุดราชการเนื่องจากภาระงานที่มีมากกว่าจำนวนข้าราชการครูที่มีอยู่ ตลอดทั้งไม่มีงบค่าใช้จ่ายสำหรับค่าอาหารทำการนอกเวลาให้กับข้าราชการครู ทุกอย่างจึงอยู่ในลักษณะของการทำงานที่เสียสละและทุ่มเทตลอดมา อย่างไรก็ตามหากมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ก็จะเป็นการจูงใจให้ข้าราชการครูมีความทุ่มเท เสียสละและปฏิบัติงานเต็มกำลังศักยภาพ ทำให้งานไม่เฉื่อยชา เกิดผลงานตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

ความต้องการ ด้วยเหตุผลดังกล่าวในส่วนของคุณค่าตอบแทนดังกล่าวนี้ ข้าราชการครูจึงมีความเห็นว่าควรมีการกำหนดค่าตอบแทนให้ข้าราชการครูในรูปแบบเงินพิเศษสำหรับภาระงานพิเศษที่เพิ่มเข้ามาตลอดทั้งการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนเพื่อนำไปบริหารจัดการในการปฏิบัติงานนอกเวลา โดยสามารถเบิกได้ตามสิทธิและตามความเป็นจริง

สวัสดิการ

1. สวัสดิการในการแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ

พบว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่มีปัญหาหนี้สินที่เกิดจากการสูญเสียบุตรเพื่อการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การกู้ยืมเงินมาซื้อบ้าน ซ่อมรถและสิ่งอำนวยความสะดวก ภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นและค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งในการปฏิบัติราชการ และการไปเยี่ยมครอบครัวในแต่ละครั้งซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่มีมากกว่าเขตพื้นที่ปกติ

ความต้องการ จากปัญหาดังกล่าวนี้ ข้าราชการครูมีความต้องการให้รัฐบาลเข้ามาจัดการและดูแลอย่างแท้จริง โดยการให้สิทธิเพื่อกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำและส่งผ่อนชำระในระยะยาวตามสิทธิที่ควรได้รับในเกณฑ์ที่กำหนดให้สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ และต้องพิเศษอย่างแท้จริงในการช่วยเหลือ

2. สวัสดิการในการทำประกันชีวิต เนื่องจากเสี่ยงภัย เสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติราชการ

พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติราชการอยู่ในเขตพื้นที่พิเศษ มีโอกาสเสี่ยงและประสบอันตรายต่อชีวิต เช่น กลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งต้องเสี่ยงต่อการสูญเสียชีวิตจากกลุ่มก่อการร้ายในภาคใต้ของขบวนการแบ่งแยกดินแดน ส่วนในเขตพื้นที่เป็นเกาะ และยุ่งยากลำบากในการเดินทาง ข้าราชการครูก็ต้องเสี่ยงภัยอันตรายเช่นกัน ตัวอย่าง เช่น กรณีสภาพพื้นที่เป็นเกาะ ต้องเสี่ยงอันตรายกับภัยจากพายุ ลมฝน ยุ่งยากลำบากในการเดินทาง บางครั้งต้องใช้เวลาเป็นหลายๆ ชั่วโมง เพื่อรอให้คลื่นลมสงบ ถึงจะสามารถนำรถจักรยานยนต์ลงเรือเพื่อกลับไปยังบ้านพักที่อยู่บนแผ่นดินใหญ่ และในการเดินทางไปติดต่อราชการประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรืออบรมสัมมนาในตัวจังหวัด/ต่างจังหวัด ต้องเสียเวลาอย่างมาก คือ เดินทางออกจากที่พักตั้งแต่เช้า และต้องรีบกลับมาให้ทันเรือเที่ยวสุดท้ายในแต่ละวัน ถ้าไม่ทันก็หมายความว่า ข้าราชการครูจำเป็นต้องอยู่ค้างคืนในตัวจังหวัด หรืออำเภอ เพื่อรอเรือกลับไปโรงเรียนใน

วันรุ่งขึ้น

ในกรณีสภาพพื้นที่ที่เป็นดอย ห้างไกล ติดชายแดนและอยู่ยากลำบากในการเดินทาง ตัวอย่างเช่น ข้าราชการครูต้องขับขีจักรยานยนต์ในเส้นทางระหว่างโรงเรียนไปยังบ้านพักในตัวอำเภอ แต่ระหว่างการเดินทางได้ประสบอุบัติเหตุรถจักรยานยนต์ล้ม ทำให้ข้อมือได้รับบาดเจ็บ หรือ ในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินอุบัติเหตุในพื้นที่ที่เป็นเกาะ หรืออยู่บนดอยซึ่งในสภาพพื้นที่ดังกล่าวนี้ห่างไกลจากความทันสมัยของเครื่องมือเทคโนโลยีทางการแพทย์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตของข้าราชการครูได้ ทั้งนี้เพราะเส้นทางขนส่งตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ได้รับอุบัติเหตุหรือเกิดเหตุฉุกเฉินไปรักษาตัวยังโรงพยาบาลประจำอำเภอหรือประจำจังหวัดต้องใช้เวลานานในการเดินทาง

ความต้องการ จากการสัมภาษณ์ ข้าราชการครูส่วนใหญ่เห็นว่าการทำประกันชีวิตเป็นสวัสดิการที่เหมาะสมที่ทางราชการควรจัดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ โดยรูปแบบที่ควรจัดให้ คือ รัฐบาลควรจัดสวัสดิการการทำประกันชีวิตให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่พิเศษและควรได้รับผลตอบแทนเมื่อประสบอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติหน้าที่ และควรจัดทำในรูปแบบการทำประกันชีวิตหมู่ (ในลักษณะกลุ่มโรงเรียน) โดยรัฐบาลสนับสนุนงบประมาณบางส่วนให้เป็นรายปี หรือรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด ทั้งนี้โดยการชำระดอกเบี้ยต่ำแต่ให้การคุ้มครองสูง

3. สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ทูนาการศึกษา

พบว่าในปัจจุบันค่าใช้จ่ายในส่วนของการศึกษาบุตรเป็นภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นทุกปี ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และปริญญาตรี ซึ่งข้าราชการครูต้องการเห็นความสำเร็จของบุตรตนเองทางการศึกษา การที่บุตรของตนจะได้รับคุณภาพการศึกษาที่ดี ข้าราชการครูจึงต้องพยายามทุกวิถีทางเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนบุตรในการศึกษาต่อในทุกระดับที่เป็นไปได้ ยิ่งในกรณีข้าราชการครูที่มีบุตรเรียนอยู่ในระดับอุดมศึกษา (ปริญญาตรี) แต่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ไม่เกินปีละ 15,000 ต่อบุตรหนึ่งคน ในเรื่องนี้ข้าราชการครูส่วนใหญ่เห็นว่าในความเป็นจริงค่าใช้จ่ายที่ลงทุนให้กับบุตรของตนเองกับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาตรีนั้นสูงมาก จำนวนเงินที่ทางราชการจัดสรรให้เพื่อเป็นสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรในจำนวนดังกล่าวนี้น้อยเกินไป

ความต้องการ ข้าราชการครูมีความเห็นว่า สวัสดิการในส่วนนี้รัฐควรจัดสวัสดิการให้โดยสามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ตามความเป็นจริงสำหรับการศึกษาของบุตรในทุกระดับ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้

กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. สวัสดิการบ้านพักของทางราชการ/บ้านพักครู

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษและจากการได้ไปเห็นสภาพความเป็นจริงที่เป็นข้อเท็จจริงของบ้านพักของทางราชการที่เป็นสวัสดิการให้กับข้าราชการครูนั้น มีสภาพที่ทรุดโทรมอย่างมาก ไม่มีความมั่นคงแข็งแรง มีโอกาสที่จะถูกทำลายได้ง่ายในกรณีที่ต้องเผชิญกับพายุสำหรับโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนเกาะ หรือดินถล่ม น้ำท่วมในกรณีโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนดอย หรือที่สูงห่างไกลและยุ่งยากลำบากในการเดินทาง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการเร่งรัด ฟื้นฟู ซ่อมแซม ปรับปรุง หรือสร้างใหม่ด้วยงบประมาณของทางราชการ ในอีกด้านหนึ่งจำนวนบ้านพักครูก็ไม่เพียงพอกับจำนวนข้าราชการครูประจำและปฏิบัติอยู่ในพื้นที่ ข้าราชการครูบางคนต้องไปพักอาศัยอยู่บ้านพักครูของอีกโรงเรียนหนึ่งซึ่งตนเองไม่ได้สังกัดโรงเรียนที่บ้านพักตั้งอยู่ บางโรงเรียนบ้านพักครูไม่มีข้าราชการครูพัก เนื่องจากปลวกกินบ้านพักไปเกือบทั้งหลังแล้ว ทำให้ต้องไปเช่าบ้านของชาวบ้านในชุมชนที่ตั้งอยู่ไม่ไกลจากโรงเรียน บางโรงเรียนครูต้องไปนอนในห้องพระเนื่องจากขาดแคลนบ้านพักครู

จากปัญหาที่เกิดขึ้นในกรณีของบ้านพักครู ทำให้ข้าราชการครูบางคนไม่สามารถอดทนรอคอยงบประมาณของทางราชการได้ จึงได้ลงทุนด้วยงบประมาณส่วนตัว ด้วยการเช่าบ้านของชาวบ้านในพื้นที่ใกล้โรงเรียน หรือร่วมกันสร้างบ้านพักครูที่พอจะอยู่ได้ ในเรื่องนี้กระทรวงศึกษาต้องเร่งรีบดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนและให้เป็นผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อรักษาขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติราชการในเขตพื้นที่พิเศษ

การที่ข้าราชการครูมีบ้านพักครูที่มั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย และเพียงพอกับความต้องการ จะเป็นหนทางหนึ่งที่สร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาทางการศึกษา สร้างความมีศักยภาพของข้าราชการครูให้เพิ่มขึ้นไปอีก การที่ครูจะได้พักผ่อนหลังจากการทำงานในแต่ละวัน การที่ครูเกิดความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยกับความแข็งแรงของบ้านพักหลังใหม่ ซึ่งย่อมนำไปสู่การจัดการที่ดี การวางแผนการเรียนการสอนเพื่อวันต่อไปได้เป็นอย่างดี

ความต้องการ ข้าราชการครูโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ารัฐบาลหรือกระทรวงศึกษาธิการควรเร่งรัด รีบดำเนินการในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการสร้าง ซ่อมแซมหรือปรับปรุงบ้านพักครูในเขตพื้นที่พิเศษให้มีความมั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย และเพียงพอกับจำนวนและความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการมีบ้านพักครูให้เพียงพอกับจำนวนครูจะแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับ

การจัดการศึกษาได้ในหลายเรื่อง เช่น การลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ลดค่าครองชีพ เพิ่มศักยภาพในการวางแผนหลักสูตรการเรียนการสอน เป็นต้น

5. สวัสดิการค่าเช่าบ้าน

ข้าราชการครูส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่พิเศษ ที่ไม่ได้พักบ้านพักสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้หรือบ้านพักครูเนื่องจากไม่เพียงพอ เป็นเหตุต้องไปเช่าบ้านพักของบุคคลอื่นในชุมชนใกล้โรงเรียน หรือในตัวอำเภอ หรือจังหวัด แต่ไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ จึงเป็นสาเหตุของภาระค่าใช้จ่ายในค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นมา

ความต้องการ เพื่อแก้ปัญหาการเบิกค่าเช่าบ้าน รัฐบาลต้องริบดำเนินการจัดสรรงบประมาณในการจัดสร้าง ซ่อมแซมและปรับปรุง บ้านพักข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความมั่นคงปลอดภัย และเพียงพอกับจำนวนของผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษ หากเป็นไปได้ยาก คือไม่สามารถจัดสรรให้มีบ้านพักครูที่เพียงพอได้ ก็ควรให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ เบิกค่าเช่าบ้านได้ตามความเป็นจริงและเบิกได้ทุกคนเป็นรายเดือน

6. สวัสดิการเครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ

พบว่าโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่พิเศษ เครื่องมืออุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีค่อนข้างล้าสมัย ไม่มีสมรรถภาพประสิทธิภาพเท่าที่ควรในการรับสัญญาณคลื่นจากส่วนกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีสภาพลมฟ้าอากาศมีการเปลี่ยนแปลง แปรปรวนไม่อยู่ในสภาพปกติซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสื่อสารมีปัญหาขัดข้องอยู่ตลอด จึงเป็นสาเหตุของปัญหาในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน โดยเฉพาะคลื่นสัญญาณโทรศัพท์มือถือ หรือระบบ internet ที่จะเชื่อมต่อสู่โลกทางการศึกษา หรือการติดต่อประสานงานทางการศึกษา

ความต้องการ สิ่งที่ข้าราชการครูต้องการ คือ เครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยีทางการสื่อสารที่มีสมรรถภาพ ประสิทธิภาพและคุณภาพสูง โดยสามารถรับคลื่นสัญญาณได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัด

7. สวัสดิการอื่นๆ

1. ควรจัดเรือให้กับกลุ่มโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่บนเกาะ ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในระยะยาว และเพื่อความสะดวกในการติดต่อประสานงานทางการศึกษา

2. ควรจัดสรรรถยนต์ให้โรงเรียนละ 1 คัน ในกรณีโรงเรียนที่อยู่ห่างไกล บนดอย ยุงยากลำบากในการเดินทาง และอยู่ติดชายแดน

สิทธิพิเศษและประโยชน์เกื้อกูล

1. สิทธิพิเศษในการเลื่อนตำแหน่ง/วิทยฐานะ

จากผลการศึกษาพบว่า เกณฑ์พิเศษในการเลื่อนตำแหน่ง/วิทยฐานะ ยังไม่มีความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครู หน่วยงานที่ดูแลเรื่องนี้ควรให้ความสำคัญและพิจารณาจากผู้ขอประเมินเลื่อนตำแหน่ง/วิทยฐานะจากสภาพการปฏิบัติจริงมากกว่าข้อมูลเอกสาร และให้มุ่งเน้นในเชิงปริมาณงาน คุณภาพของงาน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อนักเรียน ภาระงานที่มีผลโดยตรงต่อผู้เรียน ต่อชุมชนเป็นสำคัญ

ความต้องการ จากประสบการณ์ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษพบว่าเงินประจำตำแหน่งและวิทยฐานะที่ข้าราชการครูได้รับนั้น ไม่สมฐานะของการเป็นบุคคลที่สมควรได้รับเงินประจำตำแหน่ง เนื่องจากไม่มีคุณภาพที่แท้จริง ถ้าต้องการให้ข้าราชการครูได้เลื่อนตำแหน่ง/วิทยฐานะก็ควรประเมินจากผลงานของข้าราชการครู ซึ่งเป็นผลงานที่เป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร นักเรียน ชุมชนและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้โดยมีข้อเสนอแนะว่าเกณฑ์พิเศษสำหรับเขตพื้นที่พิเศษ เสี่ยงภัย/ เสี่ยงอันตรายนั้น ไม่ควรกำหนดเกณฑ์ที่ย่างยากเกินไป ควรกำหนดเกณฑ์การประเมินที่พิเศษจริงๆ เพราะในเขตพื้นที่พิเศษมีความยุ่งยากลำบากในการจัดการศึกษาในทุกด้าน ดังนั้นเพื่อรักษาขวัญกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ ความชำนาญการ ความชำนาญการพิเศษในการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษให้อยู่กับวงการศึกษานานๆ จึงเห็นควรกำหนดเกณฑ์พิเศษในการเลื่อนตำแหน่ง/วิทยฐานะ กลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ

2. สิทธิพิเศษในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ

จากข้อค้นพบ พบว่าเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ ยังไม่มีความเป็นธรรมสำหรับข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการครูในเขตพื้นที่ปกติ เนื่องจากเม็ดเงินที่จัดสรรเพื่อให้เป็นโควตาพิเศษในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษสำหรับข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษนั้นน้อยมาก ไม่มีความเสมอภาคให้กับคนอื่น ซึ่งในความเป็นจริงข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษต้องปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูในเขตพื้นที่ปกติ เนื่องจากขาดแคลนจำนวนข้าราชการครู

ความต้องการ ดังนั้นถ้าเป็นไปได้เกณฑ์พิเศษในการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษควรให้สิทธิได้รับทุกคน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยเหลือในเรื่องของภาระค่าใช้จ่ายประจำวัน โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาปฏิบัติงาน

3. สิทธิพิเศษในการได้รับเวลาปฏิบัติราชการทวีคูณ

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมกับการให้เวลาปฏิบัติราชการทวีคูณให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษ โดยเฉพาะในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย เสี่ยงอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินและยุ่งยากลำบากในการเดินทางและจัดการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษต้องใช้ความทุ่มเท ความเสียสละเพื่อการศึกษา

ความต้องการ สำหรับการกำหนดเวลาปฏิบัติราชการทวีคูณนั้นจากข้อมูลที่ได้พบว่า ในกรณีของ 3 จังหวัดภาคใต้ นั้น ควรเร่งรัดกำหนดระเบียบหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสิทธิดังกล่าวนี้ได้เลย เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเสี่ยงต่อชีวิตอย่างมาก และข้อคิดเห็นของกลุ่มข้าราชการครูผู้ให้สัมภาษณ์เสนอแนะว่าการให้เวลาปฏิบัติราชการทวีคูณควรมาดูแลสภาพสถานที่จริงด้วย

4. สิทธิพิเศษในการศึกษาดูงาน/เข้ารับการอบรม

จากผลการศึกษาพบว่า สิทธิพิเศษในการศึกษาดูงาน/เข้ารับการอบรมทุกๆ 2 ปี ควรพิจารณาจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงาน คุณภาพของงานดีเด่น มีความเสียสละทุ่มเทและรักในอาชีพครูอย่างแท้จริง

ความต้องการ ควรกำหนดเกณฑ์ในการศึกษาดูงาน/เข้ารับการอบรมที่เฉลี่ยทั่วถึงสำหรับข้าราชการครูทุกคนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษ โดยในการศึกษาดูงาน/เข้ารับการอบรมควรมีทั้งในประเทศและต่างประเทศ และราชการออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด สามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการศึกษาดูงาน อบรมได้ตามความเป็นจริง และหัวข้อการฝึกอบรมควรอยู่ในความสนใจ ความถนัดของข้าราชการครูผู้เข้ารับการอบรมด้วย

5. สิทธิพิเศษในการลาศึกษาต่อเมื่อปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นเวลา 2 ปี

จากผลการศึกษาพบว่าสิทธิพิเศษในการลาศึกษาต่อเมื่อปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นเวลา 2 ปี เป็นการกำหนดสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาในระยะยาว

ความต้องการ ควรจัดให้ทุกคนที่มีสิทธิ มุ่งเน้นความเสมอภาคและไม่ควรมีโควตา อยากรให้รัฐบาลช่วยเหลือในเรื่องของทุนการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ตามความเป็นจริง ที่สำคัญในการลาศึกษาต่อข้าราชการครูควรได้สิทธิพิเศษในการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ (เพราะการศึกษาต่อเป็นการพัฒนาตนเอง ซึ่งย่อมส่งผลต่อการพัฒนางานในอนาคต)

หมายเหตุ ในขณะที่ข้าราชการครูบางรายมีความเห็นว่าการลาศึกษาต่อของข้าราชการครู ควรเป็นทุนเป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวของข้าราชการครูเอง ไม่เห็นด้วยที่จะให้ภาครัฐต้องเข้ามารับผิดชอบในค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาของตนเอง

6. สิทธิพิเศษในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

จากผลการศึกษาพบว่า การให้โควตาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษหรือสิทธิในการเลื่อนขั้นพิเศษสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษเป็นเรื่องที่เหมาะสมและควรให้ความเหมาะสมและเป็นธรรมกับทุกคน ทั้งนี้ขอให้พิจารณาตามสภาพจริงตามหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน โดยในอดีตที่ผ่านมาข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนน้อยมาก เพราะจำนวนเงินที่ส่งมาถึงโรงเรียนนั้นน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนในเขตพื้นที่ปกติ

ความต้องการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ ควรพิจารณาให้เป็นพิเศษจริงๆ หรืออาจใช้โควตาระบบหมุนเวียนในการให้ โดยประเมินจากผลงาน ผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา

ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่องานสำนักงาน ก.ค.ศ. ตามภารกิจที่กำหนดไว้
ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการเพื่อการออมทรัพย์และให้กู้ยืมตามโครงการ
สวัสดิการฯ

จากข้อมูลที่ได้มาพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจัดให้มี
สวัสดิการเพื่อการออมทรัพย์ และให้กู้ยืมตามโครงการสวัสดิการ โดยอาจกำหนดไว้ว่าต้องเป็นข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการเป็นสมาชิก โดยให้มีการจัดเก็บเป็นสัดส่วนตามอัตราเงินเดือน การ
ให้กู้ยืมควรให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงหลักเหตุผลและความจำเป็นมากกว่าเงินเดือนที่
เหลือ และสิทธิในการกู้ยืมก็อยู่ที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ออกมา โดยการทำประชาพิจารณ์ก่อน ทั้งนี้เพื่อที่
จะได้ข้อมูลมากำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการออมและการให้สิทธิในการกู้ยืม โดยสิทธิในการกู้ยืมเน้นใน
เรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการครูมากำหนดเป็นสิทธิในการกู้ยืม ไม่ใช่เมื่อมาบรรจุเป็น
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วมีสิทธิกู้ยืมได้เลย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและคุณภาพชีวิต
เพราะการเป็นหนี้ตั้งแต่เริ่มบรรจุเป็นข้าราชการครูนั้นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งแต่สำหรับข้าราชการครูบางท่าน
ไม่สนับสนุนในแนวคิดนี้ เพราะจะเป็นการสร้างหนี้ ซึ่งปัจจุบันสหกรณ์ออมทรัพย์สำหรับข้าราชการครูก็
ดำเนินงานได้ดีอยู่แล้ว

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

2.1 เหตุพิเศษในกรณีสอนหลายชั้นเรียน

พบว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมและควรกำหนดให้กับข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากการสอนหลายชั้นเรียนเป็นสิ่งที่ยุ่งยากลำบากในการจัดการชั้นเรียน และ
ครูผู้สอนต้องวางแผนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้นมา

2.2 เหตุพิเศษในกรณีสอนเกินชั่วโมง ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

พบว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมาก โดยขอให้กำหนดเป็นเงินเพิ่มพิเศษเป็นรายชั่วโมงๆ
ชั่วโมงละ 100 - 200 บาท

2.3 เหตุพิเศษในกรณีสอนเด็กอัจฉริยะ (เด็กเก่งพิเศษ)

จากผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่เห็นควรให้มีเงินเพิ่มสำหรับครูที่สอนเด็กอัจฉริยะ
เนื่องจากเด็กอัจฉริยะจำเป็นต้องมีแนวทางหลักสูตรในการพัฒนาเป็นพิเศษ

แต่สำหรับข้าราชการครูบางคนเห็นว่าเงินเพิ่มสำหรับครูในส่วนนี้ไม่จำเป็นต้องมี เนื่องจากเด็ก อัจฉริยะเก่งอยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถทักษะขั้นสูงของครูมาพัฒนาเด็ก แต่ครูควร เอาใจใส่ต่อเด็กที่มีพัฒนาการช้า เรียนไม่ทันนักเรียนคนอื่น ตรงนี้เป็นภาระงานที่สำคัญของครู ถ้าจะให้ เงินเพิ่มพิเศษแก่ครูก็ควรให้กับครูที่มีภาระงานที่ต้องทำงานเกินเวลาปกติจะดีกว่า

2.4 กรณีสอนสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน

จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูบางส่วนเห็นควรให้มีการกำหนดเงินเพิ่มสำหรับครูที่สอน สาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน เนื่องจากครูจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้ในวิชาเอกที่ขาดแคลนเพิ่มเติมเข้ามา และวิชาเอกเป็นกลุ่มทักษะหลักในการเรียนการสอน แต่ข้าราชการครูบางกลุ่มกลับเห็นว่าไม่ควรกำหนด ค่าตอบแทนให้เนื่องจากต้องรักษาความเท่าเทียมและความเสมอภาคของครูและวิชาที่สอน ตลอดทั้ง เป็นการรักษาขวัญกำลังใจของข้าราชการครูด้วยกัน ยิ่งถ้ามีการเพิ่มจำนวนบุคลากรครูให้เพียงพอ กับจำนวนชั้นเรียน ได้ครูที่ตรงกับวิชาเอกก็จำเป็นต้องมีเงินเพิ่มส่วนนี้เข้ามา และในกรณีที่มีการส่งครูไป อบรมในวิชาเอกที่ขาดแคลน ก็ต้องมีการประเมินร่วมกับครูที่จบวิชาเอกโดยตรงด้วยว่ามีผลการปฏิบัติงาน มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพมากน้อยกว่ากันอย่างไร ทั้งนี้เพื่อผลในการขอกำหนดเงินเพิ่มพิเศษในวิชาชีพที่ ขาดแคลน

2.5 กรณีที่มีเหตุพิเศษในกรณีปฏิบัติงานในพื้นที่ที่เสี่ยงภัย อันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน

พบว่าข้าราชการครูเห็นควรกำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษในกรณีปฏิบัติงานในพื้นที่ ที่เสี่ยงภัยอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน แต่ข้าราชการครูบางท่านกลับเห็นว่าไม่ควรเพิ่มเงินดังกล่าวให้ แล้ว เพราะได้เบี่ยงกันดาร/เสี่ยงภัยแล้ว น่าจะเพียงพอแล้ว

2.6 กรณีที่มีเหตุพิเศษในกรณีมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ

พบว่าข้าราชการครูเห็นควรกำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษในกรณีมีผลงานหรือผล การปฏิบัติงานดีเด่นหรือได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพราะจะเป็นการจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ ให้ ข้าราชการครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และเกิดความภาคภูมิใจในผลงานนวัตกรรมเพื่อการศึกษาที่ เกิดจากความสร้างสรรค์อย่างแท้จริง

2.7 เหตุพิเศษในกรณีมีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม

จากผลการศึกษาพบว่าทั้งข้าราชการครูที่เห็นด้วยสำหรับการมีเงินเพิ่มพิเศษให้กับข้าราชการครูผู้ มีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม เนื่องจากจะได้เป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการครู

มีความประพฤติที่ดี

แต่ข้าราชการครูบางท่านเห็นว่าไม่ควรกำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษในกรณีมีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม เนื่องจากบุคคลผู้เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเด็ก ชุมชน และสังคม เนื่องจากการที่ต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นวิชาชีพครูอยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องมีเงินเพิ่มพิเศษเข้ามาเพื่อกระตุ้นมาเสริมความประพฤติแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม และการกำหนดในลักษณะเช่นนี้เหมือนกับเป็นการนำเงินไปซื้อข้าราชการครูเพื่อให้ครูสร้างคุณประโยชน์ที่ดี ความประพฤติที่ดีเป็นเรื่องที่เกิดจากความรู้สึก จิตใจที่ดีงาม ดังนั้นกรณีดังกล่าวนี้ไม่จำเป็นต้องกำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี กำหนดให้เป็นวุฒิปัตถมชย เข้มแข็งชูเกียรติ โล่ห์รางวัลน่าจะเพียงพอแล้วสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ

ผลจากการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เห็นว่ารัฐบาลควรจัดสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษมากกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ปกติ เนื่องจากบนดอย พื้นที่ที่ห่างไกล เป็นเกาะ ค่าใช้จ่ายด้านค่าพาหนะ ค่าเดินทาง ค่าอาหาร อยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าในเขตพื้นที่ปกติมากเป็นพิเศษ โดยเฉพาะในเขตพื้นที่ที่เป็นเกาะและเป็นแหล่งท่องเที่ยว ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคจะขายในราคานักท่องเที่ยว ส่วนในกรณีพื้นที่ที่ห่างไกล เป็นดอย กันดาร อาหารที่รับประทานส่วนใหญ่จะไม่สด เนื่องจากพ่อค้า แม่ค้าต้องใช้เวลาในการเดินทางมาขายสินค้า/อาหาร ทำให้อาหารที่ซื้อไปเพื่อนำมาทำอาหารให้นักเรียน ไม่สดและราคาสูงกว่าปกติ เพราะพ่อค้าแม่ค้าได้บวกราคาค่าเดินทางไปแล้ว จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ทางรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ ต้องเข้ามาดูแล เอาใจใส่ต่อกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษให้ทั่วถึง ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ดังนั้นรูปแบบสวัสดิการดังกล่าวนี้ควรกำหนดให้เป็นเงินเพิ่มพิเศษรายเดือน เดือนละประมาณ 1,500 - 2,000 บาทต่อเดือน

ในขณะที่ข้าราชการครูบางท่านเห็นว่าค่าครองชีพที่ทางราชการจัดให้เหมาะสมแล้ว เนื่องจากข้าราชการครูที่มีรายได้ไม่ถึง 10,000 บาท ก็จะได้รับเงินเพิ่มช่วยเหลืออยู่แล้วในแต่ละเดือนเพื่อเป็นเงิน

เพิ่มค่าครองชีพ

ในขณะที่ข้าราชการบางท่านเห็นว่าปัญหาของข้าราชการครูในเรื่องของเงินเพิ่มค่าครองชีพ เกิดจากการมีค่านิยมที่ฟุ้งเฟ้อของข้าราชการครู ข้าราชการครูมีรสนิยมสูง มีแนวคิดทางวัตถุนิยม (materialism) ในลักษณะรายได้ต่ำ รสนิยมสูง ด้วยเหตุนี้ควรมีการเสริมสร้างค่านิยมให้กับข้าราชการครูในแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (sufficiency economy)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์

4.1 พิจารณาจากผลงานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และผลงานดีเด่น

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่าการพิจารณายกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และผลงานดีเด่น ให้พิจารณาประเมินจากชิ้นงาน/ผลงาน และต้องเป็นผลงาน/ชิ้นงานที่ประจักษ์ต่อคุณภาพการศึกษา ส่งผลทางการศึกษาต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง ตลอดทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน ชุมชน และหน่วยงานในสังกัด โดยมีคณะกรรมการประเมินจากสภาพความเป็นจริง การพิจารณาผลงานสร้างสรรค์ ดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ควรพิจารณาจากผู้ที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ในระดับตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่ จังหวัดและระดับประเทศ ตลอดทั้งเป็นที่ยอมรับของสังคมด้วย ในลักษณะแบบอย่างบุคคล เช่น อาจารย์สังคม ทองมี โดยพิจารณาจากความเสียสละ ความอุทิศสาหะในการสอน อุทิศเวลาให้กับทางราชการและประโยชน์ต่อสังคม เป็นต้น

ในขณะที่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษบางท่านมีความเห็นว่า ในความเป็นจริงในการทำงานครูที่มีความคิดสร้างสรรค์แต่ไม่มีเวลาที่จะมาทำผลงาน/ชิ้นงาน ที่เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาและสร้างสรรค์ เนื่องจากจำนวนครูไม่เพียงพอกับจำนวนเด็กนักเรียน สิ่งที่ต้องการเร่งด่วนในการจัดการศึกษา คือ ต้องการจำนวนครูเพิ่มก่อนเพื่อให้เพียงพอกับการดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน ต้องการมีครูให้ครบชั้นเรียน เมื่อครูไม่ครบชั้นเรียนก็ไม่มีเวลาเพื่อความคิดสร้างสรรค์ผลงาน อีกทั้งการสอนก็ลำบากเนื่องจากไม่ครบ 8 กลุ่มสาระ

4.2 การพิจารณาให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูต้องการให้มีคณะกรรมการเป็นผู้ประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อคัดเลือกให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ ทั้งนี้โดยการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมิน

ให้ชัดเจน รัดกุม มีความเป็นธรรมสำหรับผู้รับการประเมิน โดยพิจารณาจากผลงานว่ามีคุณภาพต่อผู้เรียน ต่อการศึกษามากน้อยเพียงใด และพิจารณาในตัวคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมหรือไม่ ในขณะที่ข้าราชการครูบางท่านมีความเห็นว่า ไม่จำเป็นต้องมีเงินวิทยพัฒน์ เพราะการทำงานทางการศึกษา ต้องมาดูแลผู้เรียนก่อน ไม่ใช่มาคิดสร้างสรรค์ผลงานเพื่อตัวเอง เพราะในเขตพื้นที่พิเศษเด็กต้องการความดูแลจากครูอย่างแท้จริงเพื่อให้ตรงกับกฎปฏิบัติการศึกษา ที่ผ่านมาในการพิจารณาคัดเลือกครู บางครั้งคัดเลือกคนที่ไม่มีคุณภาพ ไม่สนใจในตัวเด็กจริงๆ เพราะครูส่วนใหญ่ใช้ผลงานทางวิชาการมาอ้างอิง และเก่งเฉพาะด้านเอกสารอย่างเดียว แต่ด้านการทำงานไม่เก่ง ทำให้เกิดการเปรียบเทียบกับครูที่ทำงานจริงๆ

การพิจารณาเกี่ยวกับเงินวิทยพัฒน์

จากผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูเห็นว่า เงินวิทยพัฒน์ควรจ่ายครั้งเดียวต่อผลงานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือผลงานดีเด่น ซึ่งเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา ในจำนวนประมาณ 20,000 – 50,000 บาท บางท่านเห็นว่าควรจ่ายเป็นรายเดือนตลอดไป เดือนละ 1,000 – 3,000 บาท จนถึงที่สุดความเป็นข้าราชการครู โดยมีการประเมินเป็นระยะๆ โดยให้มีการประเมินทุกๆปี ในขณะที่บางท่านเห็นว่าไม่ควรให้เป็นเงิน แต่ควรให้เป็นโล่ฯ เข็มประกาศเกียรติคุณ วุฒิบัตร ซึ่งน่าจะพอเพียงแล้วในความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู

ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับคาดหวังที่มีต่อสำนักงาน ก.ค.ศ.

จากผลการศึกษาที่ต้องการทราบถึงความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มี ความคาดหวังต่อสำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานกลางในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีดังนี้

1. ต้องการให้สำนักงาน ก.ค.ศ. เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เข้าใจการบริหารงานบุคคลในภาพกว้าง และมุ่งหวังให้เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาและสร้างขวัญ กำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง

2. ต้องการให้ ก.ค.ศ. ดำเนินถึงการคัดเลือกบุคคลที่มีวุฒิวิชาชีพในสาขาขาดแคลนเข้ามาเป็นข้าราชการครูได้ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาที่ชัดเจนและเปิดโอกาสให้กับข้าราชการครูที่ต้องการฝึกอบรม

เพื่อพัฒนาวิชาชีพและตนเองให้สูงขึ้น โดย ก.ค.ศ. จัดฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาที่ชัดเจนและเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

3. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีนโยบายตรวจประเมินประสิทธิภาพครูวิทยฐานะ
4. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
5. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ หน่วยงานให้มากกว่าเดิม เพราะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของ สำนักงาน ก.ค.ศ.
6. ขอให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
7. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรตื่นตัวในการรักษาผลประโยชน์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการเคร่งครัดต่อกฎ ระเบียบอย่างมีประสิทธิภาพ
8. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมุ่งการสิ่งจูงใจให้คนมุ่งสู่วิชาชีพครู
9. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรให้ความสำคัญด้านการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
10. ขอให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ดูแลข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษเป็นพิเศษทุกๆ เรื่อง
11. ขอให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ดูแล อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาอย่างรัดกุม เพราะได้เกิดระบบอุปถัมภ์ เล่นพรรคเล่นพวกอยู่มากใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
12. อ.ก.ค.ศ. ควรมีสัดส่วนเท่ากัน เพื่อเป็นตัวแทนของทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ได้จากการศึกษา

1. ควรกำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องอื่นที่เหมาะสมให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ ตลอดทั้งต้องการให้ครอบคลุมถึงพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบครู ต้องช่วยเหลือครูอย่างจริงจัง
3. ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขอให้ได้รับตามสิทธิที่ควรได้รับจากทางราชการซึ่งเป็นสิ่งที่เพียงพอแล้ว แต่ขอให้ได้ตามสิทธิอย่างแท้จริง
4. จัดครูให้เพียงพอกับจำนวนของผู้เรียน
5. ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องอื่นขอให้ได้ตามที่ขอ ไม่เกินจากสภาพความเป็น

จริง จะเป็นสิ่งที่ดีมาก

6. ต้องการระบบการติดต่อสื่อสาร การโทรคมนาคม ที่สะดวก
7. ต้องการเห็นอาชีพครู เป็นวิชาชีพชั้นสูง เหมือนๆ กับ แพทย์ ทนายความ ผู้พิพากษา เป็นต้น ตลอดทั้งเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม ชุมชนเหมือนสมัยก่อน
8. การปรับโครงสร้างกระทรวงศึกษาล้มเหลว ครูที่อยู่ห่างไกลถูกทอดทิ้งโดยสิ้นเชิง
9. ขอให้จัดสรรงบประมาณอุดหนุนรายหัวให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอจากการประชุมเชิงปฏิบัติการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ที่เกี่ยวข้อง

จากผลการศึกษาที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นในลักษณะของการกระจายการเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์ไปทั่วประเทศและแบบสัมภาษณ์เก็บข้อมูลโดยการเดินทางไปสัมภาษณ์ข้าราชการครูกลุ่มเป้าหมายในลักษณะของการสุ่มสัมภาษณ์ทุกภาคของประเทศ ได้นำไปสู่การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในลักษณะสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้แทนจากกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงานประมาณและผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากผลการศึกษา เพื่อการเสนอการกำหนดรูปแบบการจัดทำค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่เหมาะสม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการดังกล่าว ได้มีผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมอภิปรายแสดงข้อเสนอแนะในผลการศึกษา โดยการประชุมสนทนากลุ่มได้มีการแบ่งกลุ่มประชุมเชิงปฏิบัติการกลุ่ม จำนวน 2 กลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะกันอย่างหลากหลาย เพื่อให้ได้มาซึ่งบทสรุปเพื่อการเสนอการกำหนดรูปแบบการจัดทำค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่เหมาะสม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ ดังนี้

กลุ่มที่ 1

ประเด็นความ ต้องการตาม ข้อสรุปของ ผลการวิจัยฯ	เหตุผล (เดิม) ตามข้อสรุป ความต้องการที่ ได้จากการวิจัย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เนื่องจาก	แนวทางใน การดำเนินงาน ที่ควรจะเป็น
คำตอบแทน 1. พาหนะ เดินทาง	- ต้องการ 1,500- 2,000 บาท	✓		- มีค่าใช้จ่ายที่เพิ่ม ขึ้นและมีความยุ่ง ยากลำบากในการ เดินทาง	- เนื้อหากฎหมายในส่วน ของ 2 ข้อ ค่าพาหนะและ ค่าครองชีพ เป็นค่า ตอบแทนค่าครองชีพให้ได้ เพิ่ม 2,500 บาท ทุกคน ต่อเดือน
2. ค่าครองชีพ สูงกว่า	- ต้องการ 1,500 - 2,000 บาท	✓		- ราคาสินค้า อุปโภคบริโภคขาย ในอัตราแพงเกินไป	(ไม่เกี่ยวกับเงินค่า ตอบแทนเดิม)
3. ภาระงาน มาก และ ขาดแคลน อัตรา ข้าราชการครู	- ยังไม่กำหนด			- ภาระงานที่ปฏิบัติ มากกรณีขาดอัตรา เกณฑ์มาตรฐานการ เรียนการสอน	- ให้ ก.ค.ศ. ออกระเบียบ และกำหนดภาระงานของ ครูวันละชั่วโมง/สัปดาห์ ขวัญกำลังใจ (ให้มีเกณฑ์ มาตรฐานครูที่เหมาะสม และค่าตอบแทนที่ เหมาะ สม และ หรือตั้งกองทุนฯ สนับสนุน)

ประเด็นความ ต้องการตาม ข้อสรุปของ ผลการวิจัยฯ	เหตุผล (เดิม) ตามข้อสรุป ความต้องการที่ ได้จากการวิจัย	เห็น	ไม่เห็น	เนื่องจาก	แนวทางใน การดำเนินงาน ที่ควรจะเป็น
		ด้วย	ด้วย		
สวัสดิการ 1. เงินกู้ยืม	- เงินกู้ยืมอัตรา ดอกเบี้ยต่ำและส่ง ผ่อนชำระในระยะ ยาวตามสิทธิที่ควร ได้รับ		✓	- เป็นไปได้ยาก เพราะกำหนดเวลา การอยู่ในพื้นที่ พิเศษนานเท่าใด อยู่นอกเหนืออำนาจ ที่จะกำหนดได้ชัด	- ถ้าจะจัดให้ควรต้องจัดให้ เท่าเทียมทั่วประเทศ
2. ประกัน ชีวิต	- เสียภัยอันตราย - ยุ่งยากลำบากใน การเดินทาง	✓		- ถ้าจัดให้ต้องจัด ให้ทั่วประเทศ (กรณีเห็นด้วย) - มีมาตรการเร่ง ด่วนและเหมาะสม	- จัดสรรจากงบกลาง/หรือ ส่วนราชการต้นสังกัด - จัดกองทุนฯ สนับสนุน และอาจให้พื้นที่ปกติสมทบ
3. สวัสดิการ เกี่ยวกับการ ศึกษาบุตรทุน การศึกษา-	- ต้องการเบิกค่าใช้จ่าย ได้ตามความ เป็นจริงสำหรับการ ศึกษาของบุตรใน ทุกระดับ		✓	- เพื่อเป็นการสร้าง ขวัญกำลังใจ ควร สนับสนุนในรูปของ ทุนการศึกษาของ บุตรและตนเอง	- ตั้งกองทุนการศึกษา 1. กองทุนเพื่อการศึกษา บุตร 2. กองทุนเพื่อการศึกษา ของครูในการศึกษาต่อเพื่อ พัฒนาตนเอง - ซ่อมหรือสร้างแบบ สำเร็จรูป
4. บ้านพัก ราชการ	- บ้านพักราชการ ทุกโหล่ม ไม่ ปลอดภัย	✓		- มีความจำเป็น ต้องอยู่อาศัย - บ้านพักไม่	
5. ค่าเช่าบ้าน	- ข้าราชการครู บรรจุใหม่ในเขต พื้นที่พิเศษ เบิกค่า เช่าบ้านได้ - บ้านพักไม่เพียงพอ ต้องเช่าบ้านผู้ อื่น เป็นสาเหตุของ ภาระค่าใช้จ่าย	✓		สามารถก่อสร้างได้ เพราะพื้นที่เขต อนุรักษ์และค่า ขนส่ง งบประมาณ ค่อนข้างสูง	- ค่าเช่าบ้านเป็นเหมาจ่าย รายเดือน (กรณีบรรจุใหม่)

ประเด็นความ ต้องการตาม ข้อสรุปของ ผลการวิจัยฯ	เหตุผล (เดิม) ตามข้อสรุป ความต้องการที่ ได้จากการวิจัย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เนื่องจาก	แนวทางใน การดำเนินงาน ที่ควรจะเป็น
6. สวัสดิการ เครื่องมือ สื่อสารและ เทคโนโลยีสาร สนเทศ	<ul style="list-style-type: none"> - เครื่องมือลำสมัย ไม่มีสมรรถภาพ เท่าที่ควรในการรับ สัญญาณคลื่นจาก ส่วนกลาง - สัญญาณคลื่น โทรศัพท์ระบบ Internet ไม่มี ประสิทธิภาพ 	✓		<ul style="list-style-type: none"> - ขาดการติดต่อ สื่อสารระหว่างกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดสรรให้มีวิทยุ สื่อสาร งานดาวเทียม แผงโซลาร์ เซลล์ พร้อมอุปกรณ์ครบ ถ้วนและ
7. สวัสดิการ ทั่วไป	<ul style="list-style-type: none"> - ควรจัดเรือให้ กลุ่มโรงเรียนที่ ปฏิบัติงานอยู่บน เกาะ - ควรจัดสรร รถยนต์ให้โรงเรียน ละ 1 คัน กรณีอยู่ ห่างไกลบนดอย 	✓	✓	<p>อำนวยความสะดวก สะดวกในการ ติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และ รับ-ส่ง ครูและ นักเรียนที่ปฏิบัติ งานและกิจกรรม ของโรงเรียน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เรื่องจะเป็นภาระในการ บำรุงรักษา, การเก็บรักษา - ควรจัดจักรยานยนต์ให้ ทั่วพื้นที่ - รถยนต์ ควรจัดให้เฉพาะ เขตพื้นที่พิเศษที่มีความ จำเป็นและเหมาะสมหรือ จัดสรรค่าน้ำมันและค่าใช้จ่าย เพิ่มเติมพิเศษ

ประเด็นความต้องการตามข้อสรุปของผลการวิจัยฯ	เหตุผล (เดิม) ตามข้อสรุปความต้องการที่ได้จากการวิจัย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เนื่องจาก	แนวทางในการดำเนินงานที่ควรจะเป็น
สิทธิพิเศษและประโยชน์เกื้อกูล 1. สิทธิพิเศษในการเลื่อนตำแหน่ง	- เกณฑ์พิเศษสำหรับเขตพื้นที่เสี่ยงภัย เสี่ยงอันตราย ไม่ควรกำหนดเกณฑ์ที่ย่างยากเกินไป	✓ เห็นด้วยบางส่วน และควรมีเกณฑ์ใหม่ที่เหมาะสม	✓ ไม่เห็นด้วยบางส่วนควรมีเกณฑ์มาตรฐานดีแล้ว	- ควรลดความยุ่งยากลงบ้าง เวลาในการสอนนักเรียนก็ทำให้หมดเวลาแล้ว (ภาระงานมาก)	ให้มีเกณฑ์เฉพาะสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษ (ให้ ก.ค.ศ. กำหนด)
2. สิทธิพิเศษในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 3. สิทธิพิเศษในการได้รับเวลาปฏิบัติราชการทวีคูณ	- เม็ดเงิน	✓		- เพราะเม็ดเงินที่ได้รับ มีเงินน้อยมากเมื่อเทียบกับพื้นที่ปกติ - เวลาปฏิบัติราชการทวีคูณควรดูตามสภาพ	- ควรเสริมให้ได้รับ 1.5 ขั้น ร้อยละ 50 ขึ้นไปในเขตพื้นที่พิเศษ (จัดสรรเม็ดเงินเพิ่มให้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไปของสถานศึกษาแต่ละแห่ง)
4. สิทธิพิเศษในกรณีศึกษาดูงานเข้ารับการอบรม	- การศึกษาดูงานในและต่างประเทศ โดยราชการออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด - เป็นการอบรมที่เป็นที่สนใจและถนัดของผู้เข้ารับการอบรม	✓	✓	- ควรได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสิทธิพิเศษ เพราะงานดีเด่นมีความเสียสละทุ่มเท และรักในอาชีพ	- ให้ ก.ค.ศ. พิจารณากำหนดโครงการเชื่อมโยงเครือข่ายกับองค์กรบริการส่วนท้องถิ่นและจัดให้ครูในเขตพื้นที่พิเศษได้สิทธิพิเศษ

ประเด็นความ ต้องการตาม ข้อสรุปของ ผลการวิจัยฯ	เหตุผล (เดิม) ตามข้อสรุป ความต้องการที่ ได้จากการวิจัย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เนื่องจาก	แนวทางใน การดำเนินงาน ที่ควรจะเป็น
5. สิทธิพิเศษ ในการลา ศึกษาต่อ เมื่อ ปฏิบัติงานใน พื้นที่เป็นเวลา 2 ปี	<ul style="list-style-type: none"> - ควรจัดให้ทุก คนที่มีสิทธิมุ่ง เน้นความเสมอ ภาค และไม่ควรมี โควตา - ควรให้รัฐบาล ช่วยเหลือในเรื่อง ของทุนการศึกษา และสิทธิพิเศษใน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ปกติ (เพราะการศึกษา ต่อเป็นการ พัฒนาตนเอง ซึ่งย่อมส่งผลต่อ การปฏิบัติงาน 	✓ (กรณีได้ รับสิทธิ ไปเรียน โควตา เดิม)	✓ (โควตา)	<ul style="list-style-type: none"> - ภาระงานที่ โรงเรียนมีมากและ ทุกคนมีความ ต้องการในการลา ศึกษาต่อพร้อมกัน - ควรให้เรียนวิชา เอกเดิม เพื่อพัฒนา สาขาขาดแคลน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้เป็นไปตาม มาตรา 81 2. สาขาขาดแคลนและ วิชาเอกเดิมที่พัฒนาต่อไป เพื่อใช้ความรู้พัฒนา นักเรียน
ข้อ 6 สิทธิ พิเศษในการ เลื่อนขั้นเงินเดือน	- โควตา	✓		โควตาไม่มีปัญหา ตามปกติ (เกณฑ์ ปกติ)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป ของสถานศึกษา แต่ละแห่ง)

กลุ่มที่ 2

ประเด็นความ ต้องการตาม ข้อสรุปของ ผลการวิจัย	เหตุผล (เดิม) ตามข้อสรุป ความต้องการที่ ได้จากการวิจัย	เห็น	ไม่เห็น	เนื่องจาก	แนวทางใน การดำเนินงาน ที่ควรจะเป็น
		ด้วย	ด้วย		
1. การกำหนด ให้มีการจ่าย ค่าตอบแทน ของสำนักงาน ที่ตั้งในพื้นที่ พิเศษควร กำหนด จำนวน 2,500 บาท	1. ปัญหาสภาพ ความยุ่งยาก ลำบากในการ เดินทาง 2. ควรเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจให้ กับข้าราชการครู	✓	-	1. ค่าครองชีพสูง 2. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูง 3. ต้องใช้ระยะเวลา ในการเดินทางไป ปฏิบัติราชการด้วยความ ยากลำบาก เสี่ยงภัย อันตราย 4. เพื่อให้ข้าราชการ ครูผู้ปฏิบัติงานได้รับ ขวัญ กำลังใจซึ่งเป็น แรงผลักดันให้เกิด ประโยชน์ในการดำรง ชีพที่ดี และมีผลทำ ให้นักเรียนมีคุณภาพเป็น ประโยชน์ต่อราชการ	1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน (สพฐ.) ควรดูแล หน่วยงานในสังกัดเป็น กรณีพิเศษโดย 1.1 แก้อุปสรรค กฤษฎีกา 1.2 จัดสรรงบประมาณ เพื่อจ่ายให้ในระหว่าง แก้อุปสรรค กฤษฎีกา
ข้อ 6 สิทธิ พิเศษในการ เลื่อนขั้นเงินเดือน	3. ค่าครองชีพ ปัจจุบันสูงมาก 4. ค่าพาหนะใน การเดินทางสูง เนื่องจากใช้ระยะ ทาง เวลาในการ เดินทางเป็นไป ด้วยความลำบาก เสี่ยงภัย อันตราย		✓	- เป็นไปได้ยากมาก	- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน (สพฐ.) ควรจัดสรรงบประมาณ เพิ่มให้โดยไม่ใช้งบ ประมาณเงินอุดหนุน

ประเด็นความ ต้องการตาม ข้อสรุปของ ผลการวิจัยฯ	เหตุผล (เดิม) ตามข้อสรุป ความต้องการที่ ได้จากการวิจัย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เนื่องจาก	แนวทางใน การดำเนินงาน ที่ควรจะเป็น
<p>4.1 การให้ สวัสดิการค่า เช่าบ้านแก่ ข้าราชการครู และบุคลากรที่ ปฏิบัติงานใน สำนักงานที่ตั้ง ในพื้นที่พิเศษ</p> <p>4.2 ครูบรรจุ ใหม่ควรเบิก ค่าเช่าบ้านได้</p>	<p>5. เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ ซึ่งจะส่งผลถึง นักเรียนทำให้ผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น</p> <p>6. ทำให้ผู้ปกครองเกิด ความมั่นใจ เชื่อมั่นใน การจัดการเรียนการสอน</p> <p>7. เป็นแรงจูงใจให้ ต้องการไปปฏิบัติงานใน สำนักงาน</p> <p>8. ลดค่าใช้จ่ายในการ ดำรงชีพ</p> <p>1. ความเป็นอยู่ดีขึ้น</p> <p>2. บ้านพักครูไม่เพียงพอ</p> <p>3. บ้านพักครูเดิมมีสภาพ ทรุดโทรม</p> <p>4. ประหยัดเวลาในการ เดินทางไปปฏิบัติงาน</p> <p>5. จะได้อุทิศเวลาในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่</p>	<p>✓</p> <p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>เนื่องจาก</p> <p>ในเขตพื้นที่พิเศษ ไม่มีบ้านให้เช่า กรณีมีบ้านให้เช่าก็ ไม่สะดวกและอาจ ไม่ปลอดภัย สำหรับข้าราชการ ครูบรรจุใหม่</p>	<p>- สพฐ. ควรดูแลและ หน่วยงานในสังกัดเป็น กรณีพิเศษ</p> <p>- สพฐ. ควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น</p> <p>1. หน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดสรรงบประมาณ เพื่อสร้างบ้านพักครูให้ เพียงพอ</p> <p>2. จัดสรรงบประมาณ เพื่อเป็นค่าปรับปรุง ซ่อมแซมบ้านพักครูเดิม ที่ชำรุดทรุดโทรม</p>

ประเด็นความต้องการตามข้อสรุปของผลการวิจัยฯ	เหตุผล (เดิม) ตามข้อสรุปความต้องการที่ได้จากการวิจัย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เนื่องจาก	แนวทางในการดำเนินงานที่ควรจะเป็น
5. การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษานุดรได้	1. ลดค่าใช้จ่ายภาระหนี้สินของผู้ปกครอง	✓			- ให้จ่ายได้ตามความเป็นจริงแต่ไม่เกินปีละ 20,000 บาท
6. ค่าตอบแทนสำหรับภาระงานในการศึกษาที่เพิ่มขึ้น ควรกำหนดให้มีรูปแบบเงินเพิ่มพิเศษสำหรับภาระงานพิเศษที่เพิ่มเข้ามา	1. เป็นขวัญกำลังใจ 2. งานมีคุณภาพที่ดีขึ้น 3. เกิดความเป็นธรรมชาติทำงานมาก ได้ค่าตอบแทนมาก	✓			- เพิ่มงานควรเป็นเงินค่าตอบแทนให้
7. รัฐบาลควรจัดสวัสดิการในการทำประกันชีวิตให้กับข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่พิเศษ	1. คู่ครองข้าราชการครู 2. เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตในครอบครัว 3. เป็นขวัญกำลังใจในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น				- ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดทำโครงการการประกันชีวิตสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพื้นที่พิเศษ
8.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรจัดทำเกณฑ์พิเศษให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่พิเศษ	1. เป็นขวัญกำลังใจ 2. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	✓			- แนวปฏิบัติมีแล้วให้ สพฐ.
8.2 การเลื่อนวิทยฐานะ ควรจัดเกณฑ์พิเศษให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่พิเศษและสถานที่ไม่ได้สังกัด	1. เป็นขวัญและกำลังใจ 2. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	✓			- กำชับให้ สพฐ. ปฏิบัติงานและให้ดูแลโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษเป็นพิเศษและปรับเกณฑ์การพิจารณา

ประเด็นความ ต้องการตาม ข้อสรุปของ ผลการวิจัยฯ	เหตุผล (เดิม) ตามข้อสรุป ความต้องการที่ ได้จากผลการวิจัย	เห็น	ไม่เห็น	เนื่องจาก	แนวทางใน การดำเนินงาน ที่ควรจะเป็น
		ด้วย	ด้วย		
<p>สวัสดิการใน การแก้ไข ปัญหาหนี้สิน ของข้าราชการ ครูในเขตพื้นที่ พิเศษ</p> <p>สวัสดิการ เครื่องมือและ สารสนเทศ</p>	<p>ให้รัฐบาลจัดสิทธิเพื่อกู้ ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ย ต่ำและช่วยเหลือเป็น กรณีพิเศษ</p> <p>1. เครื่องมืออุปกรณ์ ทางด้านเทคโนโลยีล้ำ สมัย ไม่มีสมรรถภาพ</p> <p>2. สภาพดินฟ้าอากาศ ได้ส่งผลกระทบต่อ ระบบการติดต่อสื่อสาร</p>	✓		<p>- มีช่องทางการกู้ มากมาย</p> <p>- เป็นการเพิ่ม ภาระหนี้สินแก่ครู</p> <p>- หากข้าราชการ ครูได้รับเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย และเป็นการ พัฒนาศักยภาพให้ แก่ครูและส่งผล ถึงนักเรียนให้มี คุณภาพมากยิ่งขึ้น</p>	<p>- สพฐ. หรือหน่วยงานต้น สังกัดควรจัดสรรงบประมาณหมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินส่งก่อสร้างตามสภาพ พื้นที่ของสำนักงานที่ตั้งใน แต่ละแห่ง</p> <p>- ควรจัดให้กับโรงเรียนใน พื้นที่พิเศษโดยไม่คำนึงถึง เกณฑ์กำหนด</p> <p>- ส่งผลให้ครูมี ประสิทธิภาพสูงขึ้น</p>
<p>สวัสดิการ และสิทธิ ประโยชน์อื่น ที่ต้องการ</p>	<p>- ให้จัดพาหนะใช้ใน การเดินทาง อาทิ เรือ รถยนต์ เพื่อความ สะดวกในการเดินทาง</p>		✓	<p>- หากได้รับการ จัดสรรพาหนะให้ก็ จะทำให้เกิด ประโยชน์อย่างสูง แต่จะเป็นปัญหาใน เรื่องสภาพดินฟ้า อากาศ และการ ดูแลรักษาที่จะเกิด ขึ้นตามมา</p>	<p>- ให้นำหน่วยงานต้นสังกัด พิจารณาตามเห็นสมควร</p>
<p>สิทธิพิเศษใน การได้รับเวลา ปฏิบัติราชการ ทวีคูณ</p>	<p>1. การปฏิบัติงานของ ข้าราชการและบุคลากร ต้องเสี่ยงภัยสูง</p> <p>2. เวลาปฏิบัติราชการ ทวีคูณควรพิจารณาจาก สภาพจริง</p>		✓		<p>- ไม่เกิดประโยชน์กับ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา</p>

ประเด็นความต้องการตามข้อสรุปของผลการวิจัยฯ	เหตุผล (เดิม) ตามข้อสรุปความต้องการที่ได้จากการวิจัย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เนื่องจาก	แนวทางในการดำเนินงานที่ควรจะเป็น
สิทธิพิเศษในการศึกษาดูงาน/เข้ารับการอบรม	- ให้ข้าราชการออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	✓		1. เป็นขวัญกำลังใจ 2. เป็นการเพิ่มศักยภาพ 3. เป็นการเปิดโลกทัศน์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1. ก.ค.ศ. ดูแลเป็นกรณีพิเศษ 2. ปรับเกณฑ์ให้เอื้อต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สิทธิพิเศษในการลาศึกษาต่อเมื่อปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นเวลา 2 ปี	1. ควรจัดให้ทุกคนมีสิทธิ 2. เน้นความเสมอภาค 3. ควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ		✓	1. มีกฎเกณฑ์ระเบียบของทางราชการกำหนดไว้แล้ว 2. มีช่องทางทางเลือกในการศึกษาหลากหลายอยู่แล้ว	- ควรทำประชาพิจารณ์ให้ผู้มีส่วนร่วมได้เสีย ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่องาน ก.ค.ศ. ตามภารกิจที่กำหนด

ประเด็นความ ต้องการตาม ข้อสรุปของ ผลการวิจัยฯ	เหตุผล (เดิม) ตามข้อสรุป ความต้องการที่ ได้จากการวิจัย	เห็น	ไม่เห็น	เนื่องจาก	แนวทางใน การดำเนินงาน ที่ควรจะเป็น
		ด้วย	ด้วย		
1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การจัดสวัสดิการ เพื่อการออมทรัพย์ และให้กู้ยืมตาม โครงการสวัสดิการ 2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การกำหนดเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มี เหตุพิเศษ	- การให้กู้ยืมควรให้ ความเสมอภาคเท่า เทียมกัน โดยคำนึงถึง เหตุผลและความ จำเป็นมากกว่าเงิน เดือนที่เหลือ	✓			- ในการทำ โครงการ สวัสดิการควรให้ ผู้เป็นสมาชิก และรัฐบาลจ่าย สมทบในสัดส่วน ที่เท่ากัน
2.1 สำหรับเหตุพิเศษ ในกรณีสอนหลายชั้น เรียน	1. การสอนหลายชั้นเรียน เป็นสิ่งที่ยุ่งยากลำบากใน การจัดการชั้นเรียน 2. ผู้สอนต้องวางแผนการ เรียนการสอนที่เพิ่มภาระ งานมากขึ้น	✓		1. เป็นการ สอนที่ยุ่งยาก และลำบาก 2. เป็นการ เสริมสร้างขวัญ แก่ผู้สอน	
2.2 สำหรับเหตุพิเศษ ในกรณีพิเศษเกินกว่า ชั่วโมงตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	- ให้กำหนดเงินเพิ่มพิเศษ เป็นรายชั่วโมงละ 100 - 200 บาท	✓		- เป็นหน้าที่ที่ ต้องรับผิดชอบ อยู่แล้ว	
2.3 สำหรับเหตุพิเศษ ในกรณีสอนเด็ก อัจฉริยะ (เด็กเก่ง พิเศษ)	- เด็กอัจฉริยะจำเป็น ต้องมีแนวทางหลักสูตร ในการพัฒนาเป็นพิเศษ	✓		- มีเงินเดือน ตามที่กำหนด ไว้แล้ว	
2.4 สำหรับกรณีสอน สาขาวิชาเอกที่ ขาดแคลน	- จำเป็นต้องศึกษาหา ความรู้วิชาเอกที่ขาด แคลนเพิ่มเติม		✓	ไม่จำเป็น	

ประเด็นความต้องการตามข้อสรุปของผลการวิจัยฯ	เหตุผล (เดิม) ตามข้อสรุปความต้องการที่ได้จากการวิจัย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เนื่องจาก	แนวทางในการดำเนินงานที่ควรจะเป็น
2.5 สำหรับกรณีที่มีเหตุผลพิเศษในกรณีปฏิบัติงานในพื้นที่ที่เสี่ยงภัยอันตรายต่อชีวิต และ ทรัพย์สิน		✓			
2.6 สำหรับกรณีที่มีเหตุผลพิเศษในกรณีมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ	1. เป็นการจูงใจสร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ 2. เกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่สร้างสรรค์	✓			
2.7 สำหรับเหตุผลพิเศษในกรณีมีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนชุมชน สังคม		✓			
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาระเศรษฐกิจ		✓		1. ตาม พ.ร.บ. กำหนดไว้แล้ว 2. เศรษฐกิจค่าครองชีพสูงขึ้นจึงควรให้	
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิดริเริ่มกรณีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และผลงานดีเด่น		✓		1. เป็นขวัญกำลังใจการทำงาน 2. เป็นแรงจูงใจให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ต่อผลงานชิ้นใหม่ต่อไป	1. ควรจ่ายเงินให้ครั้งเดียว หากมีผลงานใหม่ก็จ่ายให้อีกเป็นครั้งต่อไป 2. ก.ค.ศ. กำหนดเกณฑ์พิจารณาตามผลงาน

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของกลุ่ม 2

1. จัดบ้านพักครูให้เพียงพอ
2. เครื่องใช้ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อความคล่องตัวในการติดต่อสื่อสาร
3. ต้องการเห็นวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นที่ศรัทธายอมรับของชุมชน สังคม
4. ต้องการให้ศึกษาทบทุนเพื่อปรับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ
5. จัดสรรงบประมาณอุดหนุนรายหัวให้เพียงพอกับเขตพื้นที่พิเศษ

จากบทสรุปเพื่อการเสนอการกำหนดรูปแบบการจัดทำค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่นที่เหมาะสม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ ของที่ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการเสนอการกำหนดรูปแบบการจัดทำค่าตอบแทนฯ ของทั้ง 2 กลุ่ม สามารถนำเสนอการกำหนดรูปแบบการจัดทำค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่นที่เหมาะสม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ ดังนี้

1. การกำหนดรูปแบบค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนในรูปแบบค่าครองชีพ

เห็นด้วยที่จะให้มีการกำหนดค่าตอบแทนให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ เนื่องจากค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ความยุ่งยากลำบาก เสี่ยงภัย อันตรายในการเดินทาง ราคาสินค้าอุปโภค บริโภคที่ขายในอัตราที่แพงเกินไป และขายในราคาที่สูงกว่าเดิมในกรณีที่มีการบวกเพิ่มค่าขนส่งสินค้าไปขายในหมู่บ้าน ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจที่จะผลักดันพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอนสูงขึ้นผู้ปกครองเกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามากขึ้น ตลอดทั้งเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของข้าราชการครูและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นโดยมีข้อเสนอให้มีการปรับแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าพาหนะและค่าครองชีพสำหรับข้าราชการ โดยเฉพาะในส่วนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษให้ได้รับค่าตอบแทนต่อเดือนรายละ 2,500 บาท ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนเดิมที่ได้รับอยู่แล้ว

ในอีกกรณีหนึ่งเพื่อการแก้ไขปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบันตลอดทั้งความยุ่งยาก ลำบาก เสี่ยงภัย/อันตรายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน เห็นควรให้หน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการครูควรจัดสรร

งบประมาณหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุเพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานหรือไปติดต่อประสานงานราชการเพิ่มขึ้น ทั้งนี้โดยไม่ใช้งบประมาณเงินอุดหนุน

2. การกำหนดรูปแบบสวัสดิการ

2.1 สวัสดิการเกี่ยวกับบ้านพักราชการ

เห็นด้วยที่จะให้มีซ่อมแซมหรือสร้างบ้านพักครูใหม่ หรืออาจสร้างในลักษณะของรูปแบบบ้านสำเร็จรูป เนื่องจากในปัจจุบันบ้านพักครูทรุดโทรม ไม่มีความมั่นคงปลอดภัย และไม่เพียงพอ ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเช่าบ้านบุคคลอื่น ซึ่งเป็นสาเหตุหลักตัวหนึ่งของภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มเข้ามา ทั้งนี้แนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าวหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดสรรงบประมาณในการสร้างบ้านพักครูให้เพียงพอ รวมทั้งงบประมาณเพื่อการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านพักครูที่ชำรุดทรุดโทรม ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการครูได้ใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ประหยัดเวลาและลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ลดภาระค่าครองชีพ

ในกรณีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุใหม่ได้มีข้อเสนอออกมาเป็น 2 แนวทางในการดำเนินงาน คือ

แนวทางที่ 1 ควรกำหนดค่าเช่าบ้านเป็นแบบเหมาจ่ายรายเดือนให้กับข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ในเขตพื้นที่พิเศษ

แนวทางที่ 2 เห็นว่าในเขตพื้นที่พิเศษไม่มีบ้านให้เช่า ถ้ามีก็มีน้อยมากและไม่สะดวกต่อข้าราชการครู ตลอดทั้งอาจไม่ปลอดภัยสำหรับข้าราชการครูที่บรรจุใหม่จึงไม่ควรกำหนดค่าเช่าบ้านให้ข้าราชการครูที่บรรจุใหม่

2.2 สวัสดิการในการแก้ไขปัญหาหนี้สิน (เงินกู้ยืม)

ไม่เห็นด้วยที่ทางรัฐบาล/ราชการจะจัดสิทธิเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษได้กู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำและผ่อนชำระในระยะยาวตามสิทธิที่ควรได้รับ เนื่องจากเป็นแนวทางที่เป็นไปได้ยากเพราะกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่พิเศษไม่รู้ว่าจะนานเท่าใด ตลอดทั้งในปัจจุบันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีช่องทางการกู้ยืมมากมาย หากกำหนดสิทธิให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสกู้ยืมอีกในรูปแบบข้างต้น ก็จะเป็นการเพิ่มภาระหนี้สินแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 สวัสดิการในการทำประกันชีวิตให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เห็นด้วยกับการกำหนดให้มีการทำประกันชีวิตให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ และควรเป็นมาตรการเร่งด่วนที่เหมาะสม เนื่องจากการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษมีรูปแบบของลักษณะเสี่ยงภัย/อันตรายและยุ่งยากลำบากในการเดินทาง การทำประกันชีวิตจะเป็นการคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตในครอบครัวให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ควรเป็นการจัดสรรงบประมาณจากงบกลาง หรือจากส่วนราชการต้นสังกัดมาเป็นเงินสวัสดิการในการทำประกันชีวิต หรือจัดตั้งกองทุนการทำประกันชีวิตฯ สนับสนุนสวัสดิการดังกล่าวนี้

2.4 สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร/ทุนการศึกษา มี 2 ความเห็น ดังนี้

1. เห็นด้วยที่จะกำหนดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร/ทุนการศึกษา เนื่องจากเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายและหนี้สินของผู้ปกครอง โดยสามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ตามความเป็นจริงสำหรับการศึกษาของบุตรในทุกระดับ

2. ไม่เห็นด้วยที่จะกำหนดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร/ทุนการศึกษา แต่เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งรูปแบบในการดำเนินการนั้นควรมีการจัดตั้งกองทุนการศึกษาบุตร และกองทุนการศึกษาของครูในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง

2.5 สวัสดิการเครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ

เห็นด้วยที่จะให้เครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ อาทิ วิทยุสื่อสาร จานดาวเทียม แผงโซลาร์เซลล์พร้อมอุปกรณ์ครบถ้วนและถั่วถึง เนื่องจากในปัจจุบันเครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศดังกล่าวล้าสมัย ไม่มีสมรรถภาพเท่าที่ควรในการรับสัญญาณคลื่นจากส่วนกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพของดินฟ้าอากาศที่เป็นสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อระบบการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดสรรงบประมาณหมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินสิ่งก่อสร้างตามสภาพพื้นที่ของสำนักงานที่ตั้งในแต่ละแห่งมาช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้การดำเนินงานและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.6 สวัสดิการอื่นๆ

1. เห็นด้วยที่จะกำหนดให้มีการจัดเรือให้กลุ่มโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่บนเกาะ และจัดสรรรถยนต์ให้โรงเรียนละ 1 คัน กรณีตั้งอยู่ห่างไกลและอยู่บนดอย ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานของโรงเรียน รับ-ส่ง ครูและนักเรียนที่ร่วมปฏิบัติกิจกรรมของโรงเรียน ทั้งนี้ให้หน่วยงานต้นสังกัดพิจารณาตามเห็นสมควร

อย่างไรก็ตามก็มีความเห็นในส่วนของกลุ่มที่ไม่เห็นด้วย เนื่องจากหากสถานศึกษาได้รับการจัดสรรพาหนะในการเดินทางให้แน่นอนว่าจะทำให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด แต่จะมีปัญหาในเรื่องของสภาพดินฟ้าอากาศและการดูแลรักษาเกิดขึ้นตามมา โดยเฉพาะเรือจะเป็นภาระในการบำรุงรักษาและภาระในการเก็บรักษา ตลอดทั้งค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมที่จะตามมา

3. สิทธิพิเศษและประโยชน์เกื้อกูล

3.1 สิทธิพิเศษในการเลื่อนตำแหน่ง

เห็นด้วย ที่ควรจะมีเกณฑ์ใหม่ที่เหมาะสมสำหรับเป็นเกณฑ์พิเศษในเขตพื้นที่เสี่ยงภัยอันตราย ยุ่งยากลำบากในการจัดการศึกษา และไม่ควรกำหนดเกณฑ์ที่ยุงยากเกินไป เนื่องจากเวลาสำหรับการสอนนักเรียนในเขตพื้นที่พิเศษก็เป็นภาระที่มากอยู่แล้ว ดังนั้นเพื่อให้เป็นขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นแนวทางที่ดี อย่างไรก็ตามในบางเกณฑ์ที่มีอยู่แล้วในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งก็เป็นเกณฑ์ที่ดีอยู่แล้วและเป็นมาตรฐาน เพียงแต่ขอให้ปรับในหลักเกณฑ์บางส่วนเพื่อให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษจริงๆ ทั้งนี้ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้กำหนด และให้หน่วยงานต้นสังกัดดูแลโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษเป็นกรณีเฉพาะ

3.2 สิทธิพิเศษในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ

เห็นด้วย ที่จะกำหนดให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ ทั้งนี้เพราะเม็ดเงินที่ทางสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษได้รับในแต่ละปีงบประมาณมีน้อยมากเมื่อเทียบกับเขตพื้นที่ปกติ ดังนั้นเพื่อให้เป็นขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงควรกำหนดให้ได้รับ 1.5 ขั้น ในสัดส่วนร้อยละ 50 สำหรับผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษ (โดยให้จัดสรรเม็ดเงินเพิ่มให้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไปของสถานศึกษาแต่ละแห่ง) และกำชับให้หน่วยงานต้นสังกัดดูแลโรงเรียนในเขตพื้นที่เป็นพิเศษ

3.3 สิทธิพิเศษในการได้รับเวลาปฏิบัติราชการทวีคูณ

ไม่เห็นด้วย เนื่องจากไม่เกิดประโยชน์กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสิทธิพิเศษในการศึกษาดูงาน/เข้ารับการอบรม

เห็นด้วย ที่จะกำหนดให้มีการปรับเกณฑ์การศึกษาดูงานในต่างประเทศโดยทางราชการ ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมดและเป็นการอบรมที่เป็นที่สนใจและถนัดของผู้เข้ารับการอบรม โดยพิจารณาจากบุคคลที่ที่ผลการปฏิบัติงานดีเด่น ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ เพิ่มศักยภาพและวิสัยทัศน์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ได้รับการพิจารณาคัดเลือก รวมทั้งจะเป็นเวทีและโอกาสของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ที่ได้รับสิทธิพิเศษดังกล่าว ทั้งนี้ให้ ก.ค.ศ. พิจารณากำหนดโครงการที่สามารถเชื่อมเครือข่ายกับองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นและจัดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพิจารณาในสิทธิพิเศษ

3.4 สิทธิพิเศษในการลาศึกษาต่อ เมื่อปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นเวลา 2 ปี

ได้เกิดแนวคิดในสิทธิพิเศษดังกล่าวออกเป็น 2 แนวคิด ดังนี้

1. **เห็นด้วย** โดยให้ได้รับสิทธิในการลาศึกษาต่อตามโควตาเดิม และควรจัดให้ทุกคนที่มีสิทธิโดยมุ่งเน้นความเสมอภาค เมื่อได้รับสิทธิดังกล่าวแล้วก็ควรให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติด้วย เพราะการศึกษาต่อเป็นการพัฒนาตนเอง ซึ่งย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

2. **ไม่เห็นด้วย** เนื่องจากมีเกณฑ์ระเบียบของทางราชการเพื่อการลาศึกษาต่ออยู่แล้ว ตลอดทั้งในการศึกษาต่อปัจจุบันมีช่องทางและทางเลือกที่หลากหลายอยู่แล้ว ซึ่งเป็นความสะดวกในการเลือกศึกษาต่อของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

**ความคิดเห็นของกลุ่มประชุมเชิงปฏิบัติการต่อความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อ
งาน ก.ค.ศ. ตามภารกิจที่กำหนด**

1. **ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการเพื่อการออมทรัพย์และให้กู้ยืมตามโครงการสวัสดิการฯ**

เห็นด้วย กับการจัดสวัสดิการให้กู้ยืมในรูปแบบของการจัดสวัสดิการเพื่อการออมทรัพย์และให้กู้ยืมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ควรมีการทำประชาพิจารณ์เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในการจัดทำโครงการดังกล่าวนี้ควรให้ผู้สนใจเป็นสมาชิกและรัฐบาลจ่ายเงินสมทบในสัดส่วนที่เท่ากัน โดยการให้กู้ยืมควรเน้นความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

2.1 เหตุพิเศษในกรณีสอนหลายชั้นเรียน

เห็นด้วย สำหรับการกำหนดเงินเพิ่มพิเศษในกรณีสอนหลายชั้นเรียน เนื่องจากเป็นการสอนที่ยุ่งยากและลำบาก ต้องมีการวางแผนการเรียนการสอนและเป็นการเพิ่มภาระงานมากขึ้น ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูในฐานะผู้สอน

2.2 เหตุพิเศษในกรณีสอนเกินชั่วโมงตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

เห็นด้วย ที่จะให้มีการกำหนดเงินเพิ่มพิเศษเป็นรายชั่วโมง ชั่วโมงละ 100-200 บาท ในกรณีสอนเกินชั่วโมงตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.3 เหตุพิเศษในกรณีสอนเด็กอัจฉริยะ (เด็กเก่งพิเศษ)

ไม่เห็นด้วย เพราะเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของครูผู้สอนอยู่แล้ว ตลอดทั้งเหตุพิเศษดังกล่าวมีเงินเดือนตามที่กำหนดแล้ว

2.4 กรณีสอนสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน

เห็นด้วย เนื่องจากจำเป็นต้องมีบุคลากรผู้สอนในวิชาเอก ดังนั้นจำเป็นต้องมีเงินเพิ่มพิเศษให้ นอกเหนือจากค่าตอบแทนปกติ ตลอดทั้งต้องให้ครูผู้สอนมีโอกาสศึกษาหาความรู้วิชาเอกที่ที่ขาดแคลนเพิ่มเติม

2.5 กรณีปฏิบัติงานในพื้นที่ที่เสี่ยงภัยอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน

เห็นด้วยและเหมาะสม เนื่องจากการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษมีรูปแบบของลักษณะเสี่ยงภัย/อันตรายและยุ่งยากลำบากในการเดินทางและปฏิบัติงาน

2.6 เหตุพิเศษในกรณีมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

เห็นด้วย และเป็นการจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่และเกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่สร้างสรรค์

2.7 เหตุพิเศษในกรณีมีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เขียน ชุมชน สังคม

เห็นด้วย เพราะจะเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการครูมีความประพฤติที่ดี

2.8 การดำเนินการเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น

เห็นด้วย ซึ่งจะสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นแรงจูงใจให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานชิ้นใหม่ต่อไป ควรมีการให้เงินเป็นครั้งต่อผลงานนั้นๆ หากมีผลงานใหม่ก็จ่ายให้อีกเป็นครั้งต่อไป โดย

ก.ค.ศ. กำหนดเกณฑ์พิจารณาตามผลงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ข้างต้น จะนำไปสู่การเสนอ การกำหนดรูปแบบการจัดทำค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่เหมาะสม สำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อผลไปสู่ความเป็นรูปธรรมในการปฏิบัติต่อไป