

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

กฤษณ์ รักษชาติเจริญ¹
Krish Rugchatjaroen

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบ กลไกการบริหารจัดการระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานที่รับผิดชอบในประเทศสิงคโปร์ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับรูปแบบการให้สิทธิประโยชน์ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ สกสค.) ในปัจจุบัน และหาแนวทางการเป็นไปได้ของระบบสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย วิธีการศึกษารูปแบบการให้สิทธิประโยชน์ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปัจจุบันใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary research) ส่วนการค้นหารูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศสิงคโปร์ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus group) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) คัดเลือกตัวอย่างแบบสโนว์บอล (Snowball) จากผู้ให้ข้อมูลหลัก 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กรรมการเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องของสมาคมสหกรณ์ครูสิงคโปร์ จำนวน 5 ท่าน และ 2) สมาชิกของสมาคมสหกรณ์ครูสิงคโปร์ จำนวน 8 ท่าน ผลการศึกษาพบว่า สมาคมสหกรณ์ครูสิงคโปร์มีรูปแบบการบริหารด้วยประชาธิปไตย โดยแนวทางการเป็นไปได้ของระบบสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยจากบทเรียนของประเทศสิงคโปร์ คือการนำประชาธิปไตยมาใช้ในการบริหารและการปลูกจิตอาสาของคณะผู้บริหาร โดยการคัดเลือกผู้บริหารผ่านการเลือกตั้งจากสมาชิกและส่งเสริมการลงทุนด้านต่างๆ อาทิ อสังหาริมทรัพย์ ซึ่งทำให้ได้ผลตอบแทนในระยะยาว เป็นต้น

คำสำคัญ: สวัสดิการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สิงคโปร์ สหกรณ์

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

¹ อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Lecturer of Social Sciences Department, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University,

e-mail: krish.rug@mahidol.ac.th

ABSTRACT

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

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

บทนำ

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม เพราะมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งสติปัญญา ความรู้ รวมทั้งร่างกาย จิตใจ และคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ เพราะสังคมคาดหวังให้ครูเป็นผู้จัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาความสามารถด้านการสอนและการจัดการองค์ความรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งในแง่การพัฒนาความรู้ในเนื้อหาสาระของวิชา และการอบรมสั่งสอนที่พัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ให้แก่นักเรียน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็น เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรบุคคลมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมความก้าวหน้า และเป็นขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน สำหรับประเทศไทย หน่วยงานที่ดูแลด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพครู คือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ สกสค.) ที่เน้นการส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ เพื่อความมั่นคงของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ตลอดจน

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่คุณภาพการศึกษาของผู้เรียน การดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. มีทั้งด้านความเป็นอยู่ รายได้ ขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งงานการฌาปนกิจสงเคราะห์เพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา (ช.พ.ค.) การฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.) การบริการงานการเงิน การบริการด้านการพัฒนาชีวิตครู ด้านสุขภาพและอื่นๆ โดยหน่วยงานพัฒนาระบบสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้วยการเรียนรู้และศึกษารูปแบบการให้สวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาในต่างประเทศ

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

ในการดูแลสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเทศสิงคโปร์ได้จัดตั้งหน่วยงาน The Singapore Teachers' Co-operative Society Ltd. ซึ่งใช้ระบบสหกรณ์ เพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์จากการช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ต้องการสร้างเสริมสวัสดิการที่ยั่งยืนให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้หลักการออม และมีเกณฑ์การได้รับสิทธิประโยชน์จากการเข้าเป็นสมาชิกในประเด็นต่างๆ ทั้งการออมทั่วไป โบนัสการออม การกู้ยืม การมีส่วนร่วมลงทุนผลประโยชน์จากการเกษียณอายุ การทำศพ อัตราดอกเบี้ย/ปันผล การดูแลบุตร และการประกันชีวิต เนื่องจากประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศสมาชิกกลุ่มอาเซียน (ASEAN) และได้ลงนามปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน ในการจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) จึงน่าจะเป็นประโยชน์สำหรับประเทศไทยที่จะนำรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศสิงคโปร์ ซึ่งถือเป็นประเทศพัฒนา มาถอดรูปแบบให้สามารถประยุกต์ใช้กับระบบสวัสดิการของไทย เพื่อการพัฒนา รูปแบบสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาบริบทของหน่วยงาน The Singapore Teachers' Co-operative Society Ltd. ว่ามีระบบกลไกการบริหารจัดการอย่างไร ที่ประเทศไทยจะสามารถนำบทเรียนจากการบริหารจัดการระบบ มาสร้างเป็นแนวความคิด และริเริ่มสร้างระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์

รายงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษา รูปแบบกลไกการบริหารจัดการระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการบริหารงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบในประเทศสิงคโปร์ และหาแนวทางการเป็นไปได้ในการพัฒนาระบบสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย
2. เปรียบเทียบระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศสิงคโปร์และที่ดำเนินการโดยสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ.

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

“การจัดสวัสดิการ” คือ สิ่งที่องค์การหรือหน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของตน เพื่อยกมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคคลให้ดีขึ้น เพื่อส่งเสริมกำลังใจ บำรุงขวัญ สร้างศรัทธา ลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับหน่วยงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น ในกรณีนี้ นายจ้างจัดสวัสดิการดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐาน หรือจัดสวัสดิการให้พิเศษนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หรืออาจจัดให้ตามข้อตกลงจากการร่วมเจรจาได้ ทั้งนี้ การให้บริการต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เช่น การจัดบริการรถรับส่ง จัดจำหน่ายสินค้าในราคาถูก บริการสุขภาพประจำปี และอื่นๆ (วิชาญ ทองผุด, 2539; เบญจวรรณ ประจวบลาภ, 2540; ลัดดาวลย์ พิรพัฒนกุล, 2543; สุจิตต์ เลี้ยวกษยสุวรรณ, 2546)

แนวคิดสวัสดิการแบบบูรณาการ (Welfare Mix)

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

การจัดสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของประเทศไทย

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีองค์กรเกี่ยวกับวิชาชีพครู 2 องค์กร โดยให้รัฐฐานะเป็นนิติบุคคลในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ (พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2546) ได้แก่ 1) สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (คุรุสภา) และ 2) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ.)

องค์กรทั้งสองแห่งมีวัตถุประสงค์และหน้าที่แตกต่างกัน แต่ยังคงเน้นให้บริการแก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยคุรุสภามีอำนาจ หน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ การออกและ ถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมถึงกำกับดูแลมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ.) มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ เพื่อความมั่นคงของผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาวิจัยเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาในเรื่องการเรียน การสอน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่คุณภาพการศึกษาของผู้เรียน การดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. มี วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มปริมาณการดูแลสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในด้านความ เป็นอยู่ รายได้ และขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ มีการจัดตั้ง สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษาทุกจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อเป็นการกระจาย อำนาจให้การดูแลการดำเนินงานในขอบเขตจังหวัด มีผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. จังหวัด มี คณะทำงานระดับจังหวัด (คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัด) ซึ่งได้ เข้าร่วมการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านบริการ ทั้งงานการฌาปนกิจสงเคราะห์ เพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา (ช.พ.ค.) การฌาปนกิจ

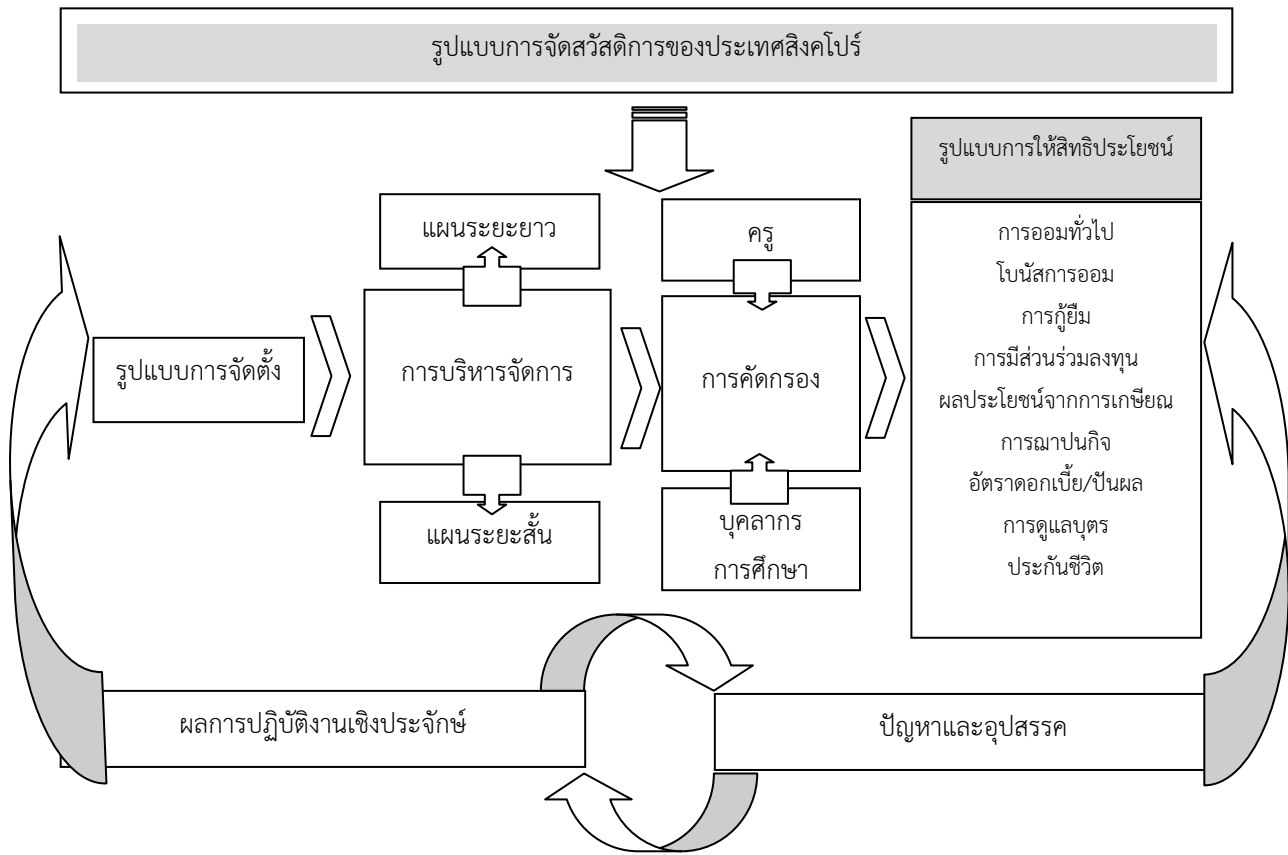
สงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณี คู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.) การบริการงานการเงิน และ การบริการด้านการพัฒนาชีวิตครู ด้านสุขภาพและอื่นๆ (ถวัลย์ มาศจรัส และคณะ, 2552)

การจัดสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ให้สวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทาง การศึกษาในรูปแบบของสหกรณ์ หรือที่เรียกว่า สมาคม สหกรณ์ครูประเทศสิงคโปร์ (The Singapore Teachers' Co-operative Society Ltd.) โดยให้การดูแลช่วยเหลือ ระบบการเงินแก่สมาชิก ภายใต้การกำกับดูแลช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน มุ่งร่วมกันบริหารและจัดการเงินที่มีระบบ การดำเนินงานด้านสินค้าอุปโภคบริโภคและงานบริการอื่นๆ นอกจากนั้น สมาคมสหกรณ์ครูยังมีแผนการช่วยเหลือสมาชิก ให้ได้รับเงินกู้ที่เหมาะสม และมีการวางแผนหนี้สินของสมาชิก ในแต่ละแผนงานที่จะใช้ในการดำเนินงาน โดยผ่านการยินยอม และเห็นชอบจากสมาชิกในสหกรณ์ ทั้งนี้ สมาคมสหกรณ์ครู เป็นหน่วยงานที่ให้บริการทางการเงิน ได้แก่ การออมทรัพย์ การกู้ยืม ประกันชีวิต และการให้คำปรึกษาทางการเงินแก่ สมาชิก

อย่างไรก็ตาม มีความแตกต่างกันในการให้สวัสดิการ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประเทศไทยและประเทศ สิงคโปร์ โดยประเทศไทยมีการจัดสวัสดิการโดยสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษา ยึดหลักการดูแลสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในด้านความ เป็นอยู่ รายได้ ขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ขณะที่ประเทศสิงคโปร์ ใช้รูปแบบของสหกรณ์ ยึดหลักการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระหว่างสมาชิก เน้นการนำเงินทุนไปลงทุนในรูปแบบต่างๆ เพื่อผลตอบแทนแก่สมาชิก ซึ่งผู้วิจัยถอดรูปแบบการจัดการ สวัสดิการของประเทศสิงคโปร์เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยประเด็นสำคัญ คือ รูปแบบการ จัดตั้ง การบริหารจัดการ การคัดกรองสมาชิก รูปแบบการ ให้สิทธิประโยชน์ ผลการปฏิบัติงาน และปัญหาและ อุปสรรคในการบริการ โดยแสดงกรอบแนวคิดการจัด สวัสดิการของสิงคโปร์ได้ดังนี้

กรอบการจัดสวัสดิการของสิงคโปร์



ที่มา: จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศสิงคโปร์ เพื่อนำมาเป็นบทเรียนในการริเริ่มสร้างระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในประเทศไทย ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกด้านรูปแบบและกลไกการบริหารจัดการระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบวัตถุประสงค์และนำไปสู่คำตอบที่เป็นองค์ความรู้ของการวิจัยนี้ โดยแบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ 1) การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เพื่อศึกษารูปแบบการให้สิทธิประโยชน์ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ สกสค.) ในปัจจุบัน และ 2) การสนทนากลุ่ม (Focus group) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อเก็บ

ข้อมูลในเชิงลึกด้านรูปแบบและกลไกการบริหารจัดการระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศสิงคโปร์

ผู้ให้ข้อมูลหลักมี 2 กลุ่ม คือ

ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบ Snowball โดยทำจดหมายเพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูล

- 1) กรรมการเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องของ The Singapore Teachers' Co-operative Society Ltd. จำนวน 5 คน
- 2) สมาชิก (ครูและบุคลากรทางการศึกษา) ของ The Singapore Teachers' Co-operative Society Ltd. แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้ที่อยู่ในช่วงที่ทำงาน และเป็นสมาชิก The Singapore Teachers' Co-operative Society Ltd. ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน และ 2) ผู้ที่อยู่ในช่วงเกษียณอายุงาน ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการจัดสวัสดิการของประเทศสิงคโปร์ และมีการตรวจสอบความเที่ยงและความตรงของแบบสัมภาษณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน (สาขาสังคมศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งดำเนินการตรวจสอบและปรับแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามประเด็น (issue) หรือมโนทัศน์ (concepts) จากกรอบแนวคิดระบบสวัสดิการของสิงคโปร์ ซึ่งได้แก่รูปแบบการจัดตั้ง ระบบบริหารจัดการการคัดกรองและการให้สิทธิประโยชน์ การรักษาเสถียรภาพ การจัดเก็บเงินรูปแบบการให้สิทธิประโยชน์ การคัดกรองการให้สิทธิประโยชน์ ปัญหาที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ปัญหา การวางแผนในระยะสั้นและยาวในการบริหารจัดการรายได้รูปแบบการลงทุน ช่องทางการจัดหารายได้ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาสวัสดิการของสิงคโปร์รูปแบบอื่น จากผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1 และความพึงพอใจของสมาชิกต่อสวัสดิการ และการบริหารงานของหน่วยงานจากผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 2

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

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

ผลการวิจัย

รูปแบบการจัดตั้งสมาคมสหกรณ์ครูประเทศสิงคโปร์

สมาคมสหกรณ์ครูในประเทศสิงคโปร์ มีการเปลี่ยนผ่านและพัฒนากระบวนการด้านการบริหารสมาคมมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสร้างให้เกิดการพัฒนาสมาคม โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการและรายละเอียด แต่ยังคงมุ่งเน้นวัตถุประสงค์หลักเดิม คือ การเสริมสร้างงานบริการด้านสหกรณ์แก่สมาชิกในสมาคม และในปี 2014 ได้มีการกำหนดงานบริการเพิ่มเติม โดยกำหนดเป็นพันธกิจในการดูแลงานด้านชุมชนเพิ่มเติมภาระงานหลัก คือ การส่งเสริมพัฒนาระบบเครือข่ายของสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการให้ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง

ในการได้รับสิทธิและผลประโยชน์ ด้วยงานบริการด้านการเงิน การสรรสร้างผลตอบแทนทางการเงินอย่างเหมาะสม โดยเปิดโอกาสให้กับสมาชิกเข้าร่วมในสมาคมตามความสมัครใจ พร้อมสอดแทรกความเท่าเทียมในการรับบริการจากสมาคมสหกรณ์ โดยสมาคมบริหารและตัดสินใจภายใต้รูปแบบการจัดการผ่านระบบประชาธิปไตย (Democratic system)

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

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

- 1) เพื่อกระจายการลงทุนทางธุรกิจ จากเงินฝากและการให้กู้ยืมเงินให้กับสมาชิก
- 2) เพื่อเพิ่มผลประโยชน์ให้แก่สมาชิก
- 3) เพื่อสร้างงานให้สมาชิกที่เกษียณอายุ

ระบบบริหารจัดการสมาคมสหกรณ์ครูประเทศสิงคโปร์

ในการพัฒนางานบริการและการส่งเสริมช่วยเหลือด้านการบริหาร และงานบริการทางการเงิน สมาคมสหกรณ์ครูสิงคโปร์เป็นองค์การสนับสนุนให้การดูแลช่วยเหลือระบบการเงินแก่สมาชิก โดยดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการร่วมมือกันของสมาชิกในสมาคม มุ่งร่วมกันบริหารและจัดการเงินที่มีระบบการดำเนินงานด้านสินค้าอุปโภคบริโภคและงานบริการอื่นๆ นอกจากนั้น สมาคมสหกรณ์ครูมีการวางแผนการช่วยเหลือสมาชิกให้ได้รับเงินกู้ที่เหมาะสม และมีการวางแผนหนี้สินของสมาชิก โดยเป็นแผนงานที่ได้รับการยินยอมและเห็นชอบจากสมาชิกในสหกรณ์

กล่าวโดยสรุป สมาคมสหกรณ์ครูเป็นหน่วยงานให้บริการผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงิน ได้แก่ การออมทรัพย์ การกู้ยืม ประกันชีวิต การให้คำปรึกษาทางการเงิน แก่สมาชิก โดยมีวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน คือ

- 1) เพื่อให้การสนับสนุนทางเศรษฐกิจแก่สมาชิก
- 2) เพื่อส่งเสริมการช่วยเหลือตนเอง และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก

3) เพื่อส่งเสริมการซื้อขายสินค้าอุปโภคบริโภคและบริการบนพื้นฐานความร่วมมือแบบสหกรณ์

4) เพื่อป้องกันการเป็นหนี้ของสมาชิก โดยช่วยเหลือสมาชิกให้ได้รับเงินกู้ที่มีเงื่อนไขเหมาะสม

5) การสร้างและการดำเนินการในลักษณะสหกรณ์ เพื่อแผนการพัฒนากิจการหรือโครงการให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิก ภายใต้อการอนุมัติจากสมาชิกในสมาคมสหกรณ์

กลุ่มผู้บริหารระดับสูงขององค์การ เช่น ประธานบริหาร รองประธานบริหาร ฯลฯ เป็นสมาชิกของสมาคมสหกรณ์ที่เกษียณอายุงาน ซึ่งได้รับเลือกตั้งจากสมาชิกทั้งหมด ส่วนผู้ปฏิบัติงานเป็นการจ้างงานโดยตรงจากสมาคมสหกรณ์มิได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษา

การคัดกรองและการให้สิทธิประโยชน์ของสมาคมสหกรณ์ครูประเทศสิงคโปร์

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

2. ควบคุมด้วยประชาธิปไตย (Democracy controls) สมาคมสหกรณ์เป็นองค์กรประชาธิปไตย การบริหารงานโดยบุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งจากสมาชิก โดยสมาชิกทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการออกเสียงลงคะแนน (สมาชิก

หนึ่งคนหนึ่งเสียง) และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสมาคม

3. สิทธิประโยชน์ (Benefits) ดอกเบี้ยในรูปแบบทุนเรือนหุ้นจะได้รับอัตราดอกเบี้ยตามที่มีการกำหนด

สมาชิกรวม 3 ประเภท ได้แก่

1. สมาชิกสามัญ (Ordinary Members) คือ สมาชิกที่เป็นครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้กำกับของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์

2. สมาชิกในเครือ (Associate Members) คือ สมาชิกที่เป็นครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในสถาบันการศึกษาเอกชน

3. สมาชิกที่เป็นครอบครัว (Family Members) คือ สมาชิกที่เป็นญาติหรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับครู หรือบุคลากรทางการศึกษา

การรักษาเสถียรภาพของสมาคมสหกรณ์ครูประเทศสิงคโปร์

สมาคมสหกรณ์มีการจำกัดหุ้นต่อสมาชิกไม่เกิน 2,000 หุ้น เพื่อป้องกันสมาชิกที่มีทรัพย์สิน นำเงินจากแหล่งอื่นมาลงทุนเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่สูงขึ้น และมีข้อกำหนดที่แตกต่างกันในสิทธิประโยชน์จำแนกตามประเภทสมาชิก

การให้สิทธิประโยชน์แก่สมาชิกแตกต่างกันไปตามประเภทสมาชิก โดยสามารถสรุปประเภทของสิทธิประโยชน์จำแนกตามสมาชิกได้ดังนี้

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

การจัดเก็บเงินของสมาคมสหกรณ์ครูประเทศสิงคโปร์
สมาชิกแต่ละประเภทมีรูปแบบการจัดเก็บเงินที่แตกต่างกัน สมาชิกสามัญมีค่าสมัครสมาชิกแรกเข้า 10 ดอลลาร์สิงคโปร์ โดยจำกัดหุ้นไม่เกิน 2,000 หุ้น ชำระค่าหุ้นโดยหักจากเงินเดือนผ่านบัญชีธนาคารเป็นรายเดือน ตั้งแต่ 20-500 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน ส่วนสมาชิกที่เกษียณอายุหรือออกจากการทำงานหรือบุคลากรทางการศึกษา (สมาชิกในเครือ) สามารถเลือกชำระที่สหกรณ์หรือนำเงินเข้าบัญชีผ่านธนาคารด้วยตนเอง ส่วนสมาชิกประเภทครอบครัว มีวิธีการชำระเงินผ่านธนาคารเท่านั้น (ในกรณีการออมหรือการกู้)

รูปแบบการให้สิทธิประโยชน์ของสมาคมสหกรณ์ครูประเทศสิงคโปร์

การให้สิทธิประโยชน์มีหลายประเภท ดังนี้

1. การออม ประกอบด้วย

1) การออมทั่วไป: ซึ่งจะไม่แตกต่างจากการฝากเงินตามสถาบันการเงินทั่วไปมีดอกเบี้ยร้อยละ 0.25 ต่อปีจ่าย 2 ครั้งต่อปี

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

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

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

2. การกู้ สมาชิกแต่ละคนสามารถกู้ได้ไม่เกิน 50,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ โดยต้องมีผู้ค้ำประกัน หากไม่มีผู้ค้ำประกันสามารถกู้ได้ไม่เกิน 30,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ การชำระคืนสามารถแบ่งชำระหรือชำระรวมกันได้ อาจมีการเรียกคืนเงินกู้พร้อมดอกเบี้ยหากมีการทำผิดเงื่อนไข เช่น ลาออกจากการทำงาน หรือนำเงินไปใช้ในวัตถุประสงค์อื่น ทั้งนี้ เงินกู้ใหม่จะไม่ได้รับการพิจารณาหากสมาชิกยังไม่ได้ชำระเงินคืนครั้งหนึ่งของเงินกู้ หรือยังไม่ได้ผ่อนชำระติดต่อกัน 6 เดือน หากมีการยกเลิกการกู้ ทางสหกรณ์มีการคิดค่าดำเนินการ 50 ดอลลาร์สิงคโปร์ และหากสมาชิกที่กู้ยืมเสียชีวิตในระหว่างเวลาการกู้ สมาคมจะงดเว้นเรียกดอกเบี้ยจากทายาท

การกู้ยืมทั้งสิ้น 6 ประเภทการกู้ ได้แก่

1) การกู้โดยใช้ตัวเองเป็นผู้ประกัน คือ สมาชิกที่ต้องมีการชำระหนี้เงินผ่อนและมีบัญชีเงินฝากประจำสามารถกู้ได้ 60 เดือน

2) การกู้ระยะสั้น สำหรับผู้ที่เป็นสมาชิกในเครือและครอบครัวสมาชิก โดยผู้กู้ต้องมีรายได้ขั้นต่ำ 10,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน และต้องมีสมาชิกเป็นผู้ค้ำประกันระยะเวลาการกู้ 24-26 เดือน และต้องมีการชำระค่าดำเนินการ

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

4) การกู้ด่วน สำหรับสมาชิกสามัญและสมาชิกสามัญที่เกษียณแล้ว และมีหนี้เงินผ่อน 2,000 ดอลลาร์สิงคโปร์เท่านั้น จำกัดวงเงินกู้ที่ 5,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ และ 3,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ ตามลำดับ และมีระยะเวลาการคืนเงิน 24 และ 12 เดือนตามลำดับ ค่าดำเนินการ ร้อยละ 1 ของวงเงินกู้

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

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

3. หนี้เงินผ่อน 2,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ มีสถิติการปันผลตั้งแต่ปี 2006 -2013 โดยเฉลี่ยประมาณ ร้อยละ 6.6 ซึ่งสามารถทำกำไร 20-500 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน

4. กองทุน จากการชำระ 1 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือนของสมาชิก เพื่อนำเงินกองทุนกลางไปให้สิทธิประโยชน์ ได้แก่ 1) การให้บำเหน็จ เป็นวงเงินตั้งแต่ 300-800

ดอลลาร์สิงคโปร์ ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการเป็นสมาชิก ตั้งแต่ 10-30 ปีขึ้นไป และ 2) ค่าฌาปนกิจ 1,000 ดอลลาร์สิงคโปร์

5. ศูนย์ดูแลเด็กเล็ก เป็นการให้บริการคืนสู่สังคม โดยการรับดูแลเด็กเล็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปี

6. การประกันภัย เนื่องจากผู้ให้ประกันภัยในประเทศสิงคโปร์มีระเบียบและข้อจำกัดที่รัดกุม สมาคมสหกรณ์ครูสิงคโปร์เป็นเพียงหน่วยงานที่ให้คำแนะนำแก่สมาชิกในการได้รับผลตอบแทนจากการประกันภัยที่มากที่สุด โดยให้บริการร่วมพิจารณาและให้ข้อมูลบริษัทประกันภัยต่างๆ

7. บ้านพักตากอากาศริมทะเลที่ประเทศมาเลเซีย สมาคมสหกรณ์ครูสิงคโปร์ได้ลงทุนซื้อบ้านพักตากอากาศในประเทศมาเลเซีย เพื่อให้บริการสมาชิกและครอบครัวในการเข้าพักอาศัย โดยให้จองล่วงหน้า

ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ปัญหาของสมาคมสหกรณ์ครูประเทศสิงคโปร์

เนื่องจากคณะผู้บริหารสหกรณ์ครูสิงคโปร์ในระดับกรรมการบริหารขึ้นไป มาจากการเลือกตั้งจากสมาชิกทั้งหมดที่มีสิทธิออกเสียง แต่ไม่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานให้กับสหกรณ์ครูสิงคโปร์ จึงเปรียบเหมือนการทำงานจิตอาสา โดยต้องทุ่มเทและให้เวลากับการทำงานที่สหกรณ์ครูสิงคโปร์ นี้อย่างมาก คณะผู้บริหารส่วนมากจึงอยู่ในวัยเกษียณจนถึงวัยสูงอายุ เพราะมีเวลาและมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารองค์การ ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ การขาดผู้บริหารในวัยแรงงาน เนื่องจากสมาชิกวัยแรงงานยังคงต้องทำงานประจำ ไม่สามารถสละเวลามาบริหารสหกรณ์ครูสิงคโปร์ได้ จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และทันสมัย

แนวทางการแก้ปัญหาที่ทางคณะผู้บริหารได้วางแผนไว้ คือ การจัดจ้างคณะผู้บริหารเพื่อให้ทำงานประจำที่สหกรณ์ครูสิงคโปร์ ภายใต้กำกับของคณะผู้บริหารที่ได้รับคัดเลือกจากสมาชิก

การวางแผนในระยะสั้นและยาวในการบริหารจัดการรายได้ของสมาคมสหกรณ์ครูประเทศสิงคโปร์

สมาคมสหกรณ์ครูสิงคโปร์มีการวางแผนในระยะสั้นด้านการจัดการรายได้ คือ การเพิ่มจำนวนสมาชิกด้วยกลยุทธ์การนำเสนอการบริการแก่ผู้สนใจ (Road show) และการให้สิ่งต่างตอบแทนแก่โรงเรียน และสมาชิกที่สามารถจัดหาสมาชิกใหม่ (Recruitment incentives) ในการนำเสนอบริการที่โรงเรียน มีเป้าหมายเพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสาร

สิทธิประโยชน์ และกิจกรรมของสมาคมให้แก่บุคลากรของโรงเรียน ส่วนการให้ค่าตอบแทนจะให้แก่โรงเรียนต้นสังกัดของสมาชิก โดยโรงเรียนต้นสังกัดที่มีบุคลากรสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ครูสิงคโปร์ จะได้รับเงินสนับสนุน 10 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อสมาชิกใหม่หนึ่งคน และหากมีจำนวนสมาชิกตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป โรงเรียนจะได้รับเงินสนับสนุน 500 ดอลลาร์สิงคโปร์ และ 1,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ สำหรับสมาชิกตั้งแต่ 30 คนขึ้นไป สำหรับการสมัครสมาชิกใหม่ทุกครั้ง

สำหรับแผนระยะยาว คณะผู้บริหารวางแผนการซื้อตึกสำนักงานเพิ่มเติมอีก 2-3 แห่ง เพื่อการลงทุนในระยะยาว รวมถึงซื้อบ้านพักตากอากาศในประเทศใกล้เคียง เพื่อรองรับจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งมีการเตรียมการระหว่างประเทศกับสมาคมสหกรณ์อื่นๆ ในภูมิภาคอาเซียนเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างกัน

รูปแบบการลงทุนของสมาคมสหกรณ์ครูประเทศสิงคโปร์

การลงทุนของสมาคมสหกรณ์ครูสิงคโปร์มีทั้งรูปแบบของสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์ โดยการลงทุนรูปแบบสังหาริมทรัพย์ ได้แก่ การลงทุนซื้อพันธบัตรและตราสารหนี้ ส่วนการลงทุนรูปแบบอสังหาริมทรัพย์ ได้แก่ การลงทุนซื้อตึกสำนักงาน และนำมาปล่อยขายหรือให้เช่าช่วงต่อ ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าราคาอสังหาริมทรัพย์ในประเทศสิงคโปร์ แม้จะมีราคาสูง แต่ก็สามารถทำกำไรให้กับผู้ลงทุนได้เป็นอย่างดี

ช่องทางการจัดหารายได้ของสมาคมสหกรณ์ครูประเทศสิงคโปร์

สมาคมสหกรณ์ครูสิงคโปร์มีรายได้จาก 2 ช่องทาง คือ 1) รายได้จากการลงทุนในพันธบัตรและตราสารหนี้ และการปล่อยขาย/เช่าตึกสำนักงาน และ 2) รายได้จากดอกเบี้ยเงินกู้จากสมาชิกในการให้กู้ประเภทต่างๆ

ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของสมาคมสหกรณ์ครูประเทศสิงคโปร์

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

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

ในปี 1989 สมาคมมีมติก่อตั้งโครงการสถานดูแลเด็กขึ้นเพื่อดูแลบุตรของสมาชิกและเด็กในชุมชน โดยตั้งอยู่ในเขตโฮกัง (Hougang) โดยให้การดูแลเด็กตั้งแต่เล็กจนถึงระดับอนุบาล ได้ถึง 76 คน

ในปี 1998 สมาคมย้ายที่ทำการใหม่จากสำนักงานตรวจสอบโรงเรียนในกระทรวงศึกษาอยู่ที่ตึก Guthrie บนถนนซางกี ในวันที่ 15 ธันวาคม 1998

ในปี 2006 สรุปรวมทรัพย์สินของสมาคมในวันที่ 1 มกราคม 2006 มีมากกว่า 69 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์

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

สวัสดิการของสิงคโปร์รูปแบบอื่น

สมาคมสหกรณ์ครูสิงคโปร์มีรูปแบบการเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมตามความสมัครใจและไม่มีการจำกัด โดยผู้เข้าเป็นสมาชิกจะอยู่ในสถาบันการศึกษาภายใต้กำกับของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ หรืออยู่ในสังกัดสถาบันการศึกษาเอกชน และได้รับสวัสดิการรูปแบบอื่นๆ ตามกฎหมายพื้นฐาน เช่น การลาป่วย การลา กิจ การลาพักร้อน ฯลฯ โดยมีสหภาพครูสิงคโปร์ (Singapore Teachers' Union) กำกับดูแล สำหรับครูในโรงเรียนต้นสังกัดเอกชนจะมีสวัสดิการตามกฎหมายของแต่ละโรงเรียนต้นสังกัด โดยอาจเลือกเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหกรณ์ครูสิงคโปร์หรือไม่ก็ได้ ในกรณีนี้ สมาคมสหกรณ์ครูสิงคโปร์ และสหภาพครูสิงคโปร์ มีความแตกต่างกันคือ สหภาพฯ เป็นการรวมตัวกันของกลุ่มลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้มีการดำเนินการตามหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่วนสมาคมสหกรณ์ เป็นหน่วยงานไม่หวังผลกำไร ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้การช่วยเหลือทางการเงินและเศรษฐกิจ

การเปรียบเทียบระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมของระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย และการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในเชิงลึกด้านรูปแบบ กลไกการบริหารจัดการระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศสิงคโปร์ พบจุดเด่นจากประโยชน์ของปัจจัยภายในหน่วยงาน และประโยชน์จากปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยภายในที่เป็นประโยชน์ของหน่วยงานประเทศไทย

1.1 การมีระเบียบสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. ควบคุม ทำให้การดำเนินงานอยู่ภายใต้กรอบที่ชัดเจน หากมีปัญหาติดขัดระหว่างขั้นตอน สามารถอ้างอิงระเบียบเพื่อดำเนินงานให้ราบรื่น และไม่ขัดต่อระเบียบได้

1.2 สำนักงานคณะกรรมการ สกสค. มีสวัสดิการหลากหลาย ส่งผลต่อประโยชน์โดยรวมของสมาชิก ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะส่งผลต่อไปยังผลการปฏิบัติงานด้านการศึกษาของประเทศไทยที่มีคุณภาพได้ต่อไป

1.3 เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กำกับของภาครัฐ และมีความครอบคลุมในระดับประเทศทำให้มีสมาชิกจำนวนมาก ส่งผลให้มีเงินทุนที่สามารถนำมาใช้เพื่อการลงทุนจำนวนมาก

1.4 เนื่องจากมีฐานะเป็นนิติบุคคลในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้หน่วยงานมีความมั่นคง และสร้างความเชื่อมั่นแก่สมาชิกได้ดียิ่งขึ้น

2. ปัจจัยภายในที่เป็นประโยชน์ของหน่วยงานประเทศสิงคโปร์

2.1 การดำเนินการในลักษณะสหกรณ์ ทำให้ไม่ต้องให้สวัสดิการด้านอื่นแก่สมาชิก ยกเว้นการให้ผลตอบแทนจากการลงทุน ส่งผลให้หน่วยงานมีความรับผิดชอบจำกัด เฉพาะเรื่องเท่านั้น

2.2 การมีสมาชิกจำนวนน้อย มีประโยชน์ในประเด็นของการดำเนินการให้บริการซึ่งจะสามารถดูแลได้อย่างทั่วถึงมากกว่าการมีสมาชิกจำนวนมาก

2.3 ดอกเบี้ยที่ตอบแทนแก่สมาชิกสมาคมสามารถให้ผลตอบแทนดีกว่าองค์การเอกชนอื่นๆ เช่น ธนาคาร

2.4 จากการที่ดำเนินงานในรูปแบบสหกรณ์ ทำให้ผู้บริหารมีการลงทุนเพื่อเพิ่มสินทรัพย์ ทำให้มีทรัพย์สินที่กองเงย และมีการปันผลแก่สมาชิกในรูปแบบของดอกเบี้ยตอบแทน

2.5 สมาชิกของหน่วยงานมีสิทธิในการลงคะแนนเลือกผู้บริหารหน่วยงานด้วยตนเอง

3. ปัจจัยภายนอกที่เป็นประโยชน์ของหน่วยงานประเทศไทย

3.1 นโยบายของรัฐเริ่มส่งเสริมการออมเพื่อเตรียมพร้อมเมื่อสูงอายุ โดยมีการจัดทำร่างพระราชบัญญัติกองทุนการออมแห่งชาติ เป็นการกระตุ้นให้ประชาชนให้ความสำคัญกับการออมและการเตรียมความพร้อมมากยิ่งขึ้น นั่นคือ การกระตุ้นให้มีจำนวนสมาชิกที่ทำการฝากเพื่อการออมเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อเงินลงทุนที่เพิ่มมากขึ้นต่อไป

4. ปัจจัยภายนอกที่เป็นประโยชน์ของหน่วยงานประเทศสิงคโปร์

4.1 ธนาคารไม่สามารถให้ดอกเบี้ยได้เท่ากับสมาคมสหกรณ์ครูสิงคโปร์ โดยธนาคารทั่วไปมีอัตราดอกเบี้ยเงินฝากอยู่ที่ร้อยละ 0.1-0.25 ในขณะที่สมาคมสหกรณ์มีอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประมาณ ร้อยละ 3 จึงเป็นการเพิ่มความน่าสนใจต่อผู้ต้องการลงทุน และเป็นปัจจัยให้มีจำนวนสมาชิกสมาคมสหกรณ์เพิ่มขึ้น

4.2 ไม่มีหน่วยงานที่ให้สวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ประกอบกับรัฐบาลสิงคโปร์ไม่เน้นให้ความสำคัญกับการให้สวัสดิการ จึงทำให้สมาคมสหกรณ์ครูสิงคโปร์เป็นหน่วยงานเดียวในประเทศที่ให้การดูแลสวัสดิการประเภทนี้

อุปสรรค ในการเปรียบเทียบระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศสิงคโปร์และประเทศไทย พบอุปสรรคภายในและภายนอกหน่วยงานของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค. และสมาคมสหกรณ์ครูสิงคโปร์ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคภายในของหน่วยงานประเทศไทย

1.1 การดำเนินงานในลักษณะส่งเสริมสวัสดิการทำให้หน่วยงานมีค่าใช้จ่ายสูง และทำให้ตอบสนองความต้องการสมาชิกทุกกลุ่มได้ยากลำบาก

1.2 การมีสมาชิกจำนวนมากเป็นทั้งปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยอุปสรรค โดยหากมีสมาชิกที่ต้องดูแลจำนวนมากจะทำให้ค่าใช้จ่ายในการให้สวัสดิการเพิ่มสูงขึ้น

1.3 หน่วยงานใหญ่มีระเบียบขั้นตอนมาก ทำให้การดำเนินการแต่ละขั้นตอนล่าช้า เพราะมีจำนวนผู้เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนมาก

1.4 ขาดการมีส่วนร่วมจากสมาชิก เนื่องจากผู้บริหารได้รับการแต่งตั้งทำให้สมาชิกไม่สามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในขั้นตอนการสรรหาผู้บริหารหน่วยงาน

2. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคภายในของหน่วยงานประเทศสิงคโปร์

2.1 ไม่มีกฎระเบียบควบคุม

2.2 สมาชิกจำนวนน้อย นอกจากเป็นปัจจัยสนับสนุนทำให้ง่ายต่อการจัดการแล้ว อาจเป็นอุปสรรคได้เช่นเดียวกันเนื่องจากทำให้เงินทุนที่นำมาหมุนเวียนมีจำนวนน้อย

2.3 ไม่เน้นให้สวัสดิการ การดำเนินงานของหน่วยงานในสิงคโปร์เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลที่ไม่เน้นการให้สวัสดิการแก่ประชาชน ดังนั้น หากประชาชนไม่เห็นประโยชน์ที่จะเกิดแก่ตนเองมากเพียงพอ ก็อาจไม่สนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิก

3. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคภายนอกของหน่วยงานประเทศไทย

3.1 ค่าครองชีพสูงขึ้นทุกปี เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพทำให้ความต้องการสวัสดิการของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้น การตอบสนองต่อความต้องการสวัสดิการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงตลอดจึงทำได้ยาก

3.2 สมาชิกต้องการสวัสดิการที่เกินอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน เนื่องจากความต้องการของมนุษย์มีหลายชั้น ประกอบกับแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน เป็นอุปสรรคที่ทำให้สำนักงานคณะกรรมการ สกสค. ดำเนินการตอบสนองได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

4. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคภายนอกของหน่วยงานประเทศสิงคโปร์

4.1 ค่าครองชีพของประเทศสูง การจัดสรรค่าตอบแทนที่จูงใจและเหมาะสมเป็นไปได้ยาก เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นในแต่ละปี

4.2 นโยบายของรัฐไม่เน้นการให้สวัสดิการ จึงไม่เป็นการจูงใจให้ประชาชนสมัครเป็นสมาชิก โดยสามารถสรุปการเปรียบเทียบได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบข้อมูลระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา

	ปัจจัยที่เป็นประโยชน์		ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค	
	จุดเด่นขององค์การ		จุดด้อยขององค์การ	
	ประเทศไทย	สิงคโปร์	ประเทศไทย	สิงคโปร์
ภายใน องค์การ	<ol style="list-style-type: none"> มีระเบียบสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. ควบคุม มีสวัสดิการหลากหลาย สมาชิกมีจำนวนมาก มีทุนมาก มีฐานะเป็นนิติบุคคล ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ 	<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการลักษณะสหกรณ์ไม่ต้องให้สวัสดิการ สมาชิกน้อย ดูแลได้อย่างทั่วถึง ให้ผลตอบแทนดีกว่าองค์กรเอกชน มีการลงทุนเพื่อเพิ่มสินทรัพย์ สมาชิกมีสิทธิมีเสียง 	<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการในลักษณะส่งเสริมสวัสดิการ สมาชิกที่ต้องดูแลมีจำนวนมาก หน่วยงานใหญ่มีระเบียบขั้นตอนมาก ขาดการมีส่วนร่วมจากสมาชิก 	<ol style="list-style-type: none"> ไม่มีกฎระเบียบควบคุม สมาชิกจำนวนน้อย เงินลงทุนน้อย ไม่เน้นให้สวัสดิการ
	โอกาสขององค์การ		ภัยคุกคามต่อองค์การ	
	ประเทศไทย	สิงคโปร์	ประเทศไทย	สิงคโปร์
ภายนอก องค์การ	<ol style="list-style-type: none"> นโยบายของรัฐเริ่มส่งเสริมการออมเพื่อเตรียมพร้อมเมื่อสูงอายุ 	<ol style="list-style-type: none"> ธนาคารรัฐ-เอกชน ไม่สามารถให้ดอกเบี้ยได้เท่ากับสมาคม ไม่มีหน่วยงานที่ให้สวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น 	<ol style="list-style-type: none"> ค่าครองชีพสูงขึ้นทุกปี สมาชิกต้องการสวัสดิการที่เกินอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ค่าครองชีพของประเทศสูง นโยบายของรัฐไม่เน้นการให้สวัสดิการ

สรุปและอภิปรายผล

แนวทางความเป็นไปได้ของระบบสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย

1. หน่วยงานได้ใช้ประโยชน์สูงสุดหรือไม่? สามารถปรับรูปแบบของสิงคโปร์มาใช้ได้อย่างไร

สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. มีการดำเนินงานภายใต้ระเบียบสำนักงาน สกสศ. ควบคุม และมีกระทรวงศึกษาธิการกำกับดูแลอีกชั้นหนึ่ง ทำให้หน่วยงานได้รับความเชื่อถือจากสมาชิกจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม เมื่อมีสมาชิกที่ต้องดูแลจำนวนมาก ประกอบกับการดำเนินงานในรูปแบบการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพ ทำให้มีค่าใช้จ่ายสูง สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. จึงสามารถปรับรูปแบบการลงทุนของสิงคโปร์มาใช้ โดยเน้นการลงทุนในสินทรัพย์เพื่อผลตอบแทน และเพิ่มช่องทางการหารายได้ เช่น การลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ระยะยาว เป็นต้น

2. หน่วยงานได้หลีกเลี่ยงหรือกำจัดจุดอ่อนของหน่วยงานหรือไม่? สามารถปรับรูปแบบของสิงคโปร์มาใช้ได้อย่างไร

สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. ได้ริเริ่มการเพิ่มจำนวนสมาชิก โดยส่งเสริมให้เกิดการออม (ฝาก) มากกว่าเน้นการกู้เพื่อตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาล โดยมีอัตราดอกเบี้ยที่จูงใจ

3. หน่วยงานได้ใช้ประโยชน์จากโอกาสของหน่วยงานหรือไม่? สามารถปรับรูปแบบของสิงคโปร์มาใช้ได้อย่างไร

สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. มีจำนวนสมาชิกเป็นจำนวนมาก ซึ่งถือเป็นโอกาสที่สำคัญของหน่วยงานที่จะกระตุ้นการลงทุน เพื่อรายได้และปันผลที่สูงขึ้น แนวทางที่น่าจะนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหาร เช่น การให้สมาชิกได้ร่วมบริหารหรือเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจของหน่วยงาน โดยอาจเปิดโอกาสให้มีการลงคะแนนคัดเลือกคณะกรรมการเพื่อควบคุมการทำงานของคณะผู้บริหารอีกระดับหนึ่ง

4. หน่วยงานได้จัดการภัยคุกคามหรือไม่? สามารถปรับรูปแบบของสิงคโปร์มาใช้ได้อย่างไร

ภัยคุกคามที่มีความเป็นไปได้ว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ได้แก่ ค่าครองชีพสูงขึ้นทุกปีและสมาชิกต้องการสวัสดิการที่เกินอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการ สกสค. มีระเบียบสำนักงาน สกสค. ควบคุมทำให้การดำเนินงานอยู่ภายใต้แบบแผน แต่อย่างไรก็ตาม สำนักงานคณะกรรมการ สกสค. สามารถปรับรูปแบบของสิงคโปร์มาใช้เสริม คือ การลงทุนในสินทรัพย์เพื่อผลตอบแทนและเพิ่มช่องทางการหารายได้ และการให้สมาชิกได้ร่วมบริหารหรือเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจของหน่วยงาน

การอภิปรายผล

1. รูปแบบ กลไกการบริหารจัดการระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการบริหารงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบในประเทศสิงคโปร์ ประกอบด้วยหน่วยงานหลักๆ 2 ส่วน คือ 1) สมาคมสหกรณ์ครูสิงคโปร์ในรูปแบบการเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมตามความสมัครใจและไม่บังคับ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้การช่วยเหลือทางการเงินและเศรษฐกิจ 2) สหภาพครูสิงคโปร์ ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของกลุ่มลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้มีการดำเนินการตามหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Wong, 2004) รูปแบบการบริหารภายใต้ความเป็นประชาธิปไตย เพื่อให้องค์การมีการบริหารแบบใหม่สร้างผลสำเร็จในการบริหาร กลุ่มผู้บริหารระดับสูงขององค์การ เช่น ประธานบริหาร รองประธานบริหาร ฯลฯ เป็นสมาชิกของสมาคมสหกรณ์ที่เกษียณอายุงานที่ได้รับการเลือกตั้งโดยสมาชิกทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการออกเสียงลงคะแนน ทำให้การทำงานของผู้บริหารเป็นในลักษณะจิตอาสาไม่เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

2. คณะผู้บริหารสมาคมสหกรณ์ครูสิงคโปร์ชื่นชมการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย และสามารถให้การดูแลสวัสดิการและสวัสดิภาพอย่างทั่วถึง แม้มีสมาชิกจำนวนมาก ในกรณีหากมีแนวทางที่จะสามารถพัฒนาระบบได้อย่างทั่วถึงและยั่งยืน จากบทเรียนของประเทศสิงคโปร์ สิ่งสำคัญน่าจะเป็นเรื่องของความเป็นประชาธิปไตยและการมีความเป็นจิตอาสาของคณะผู้บริหาร โดยการคัดเลือกผู้บริหารผ่านการเลือกตั้งจากสมาชิก และประเด็นช่องทาง

การลงทุนการเพิ่มเติมการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ อาจเป็นอีกทางเลือกเพื่อให้การลงทุนได้ผลกำไรในระยะยาว (กฤษฎ์ เสกตระกูล, ม.ป.ป.)

ข้อเสนอแนะ

ระบบสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังคมไทยควรมีการออกแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหา และความซับซ้อนของผู้ที่ประสบปัญหา เพราะต่างกลุ่มต่างความต้องการที่หลากหลาย การสร้างระบบสวัสดิการสังคมจึงต้องพิจารณาทุนทางสังคมที่สอดคล้องกับความจริงในบริบทสังคมไทย ด้วยความที่สังคมไทยเป็นสังคมเชิงความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ การพัฒนาระบบสวัสดิการที่เกิดจากฐานของครอบครัว (Family based) หรือชุมชน (Social based) จึงเป็นแนวทางเริ่มต้นได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกัน อีกทั้งต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบของบุคคล และกลุ่มคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การจัดสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงไม่ควรมีรูปแบบใดรูปแบบเดียว แต่ควรมีการดำเนินงานโดยภาคีหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคสังคม ภาคประชาชน แต่ละภาคีจะมีแนวโน้มที่สัมพันธ์กัน (Network relations) และร่วมมือกันในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารสวัสดิการ คือ การนำทุนทรัพย์ที่ได้รับจากสมาชิกนำไปลงทุนเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับหน่วยงานและนำมาใช้เพื่อการพัฒนาสวัสดิการที่ยั่งยืน การคัดเลือกบุคลากรที่ทำหน้าที่บริหารอาจดำเนินการด้วยวิธีการเลือกตั้งจากสมาชิกเพื่อให้สิทธิ์สมาชิกในการตัดสินใจวางแผนการบริหาร และสร้างความสำนึกร่วมรับผิดชอบ การดำเนินงานของบุคลากรควรเน้นหนักที่การปลูกฝังจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของผู้รับบริการซึ่งได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการได้รับสิทธิประโยชน์และความช่วยเหลือ เพื่อให้การจัดบริการที่ตรงตามสภาพการณ์จริง และเข้าถึงความต้องการอย่างแท้จริงของผู้รับบริการ

2. ควรมีการศึกษารูปแบบการให้สวัสดิการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียน

เพื่อการสร้างความร่วมมือรองรับการเข้าร่วมเป็นสมาชิกอาเซียน ซึ่งจะส่งผลประโยชน์โดยตรงต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะมีสวัสดิการและสวัสดิภาพรวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และส่งผลทางอ้อมต่อระบบการศึกษาของประเทศที่จะมีประสิทธิภาพประสิทธิผลที่น่าพึงพอใจมากยิ่งขึ้นตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

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

บรรณานุกรม

- กฤษณ์ เสกตระกูล. (ม.ป.ป.). มั่งคั่งอย่างไรไม่รู้จบ: การลงทุนจุดเริ่มต้นของความไม่จบ. สืบค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2557, จาก: http://www.tsi-thailand.org/index.php?option=com_content&task=view&id=1258&Itemid=0
- ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). แนวคิดการสหกรณ์. สืบค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2557, จาก: http://www.fsct.com/fsct_main.php (in Thai).
- ถวัลย์ มาตจรัส และคนอื่นๆ. (2552). *ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา 2552 กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เบญจวรรณ ประจวบลาภ. (2540). *แนวทางการจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์* (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ภิญโญ สาธร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: cursa.
- ถัดตาวลัย พิรพัฒน์กุล. (2543). *การจัดสวัสดิการเพื่อผ่อนคลายภาวะหนี้สินของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

- วิชาญ ทองผุด. (2539). *การศึกษาสภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง).
- สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขเลย. (ม.ป.ป.). วัตถุประสงค์ของสหกรณ์. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2557, จาก: <http://www.scloei.com/home>
- สุจิตต์ เลี้ยวเกษสุวรรณ. (2546). *การติดตามผลโครงการสวัสดิการเงินกู้ของข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยศึกษาเฉพาะ กรณี: ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อัญญาภา เครื่องมั่นคงภักดี. (2542). *การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- Alcock, P. (2000). *Informal care and the new welfare mix: Social Work Around the world*. Switzerland: International Federation of Social Worker (IFSW).
- The Singapore Teachers' Co-operative Society Ltd. (n.d.). About Us. Retrieved June 16, 2014, from <https://www.teachersco-op.org.sg/about-us/>
- Wong, S. S. (2004). Pre-Service Teachers' Perceptions of Cooperative Teachers' Supervisory Styles and Satisfaction in Singapore. *Educational Research Journal*, 19(1), 63-91.

TRANSLATED THAI REFERENCES

- Kruamankongpak, A. (1999). *Personnel's Satisfaction on Welfares Management* (Master of Education, Ramkhamhang University) (in Thai).
- Leaw-kayasuwan, S. (2003). The follow-up of loan welfare for subordinate police officers program of the Thai Military Bank Public Company Limited. (Research for Master of Social Work Program, Thammasat University) (in Thai).

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

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

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

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

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

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

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

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



ดร.กฤษฎณ์ รักชาติเจริญ สำเร็จการศึกษาปริญญา ดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ดและวิทยาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในหน้าที่ หัวหน้าสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง/เป็นผู้ช่วยหัวหน้าภาควิชาสังคมศาสตร์ และอาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลมีผลงานทางวิชาการประเภทงานวิจัย ได้แก่ การบริหารจัดการเมืองที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุในสังคมไทย การรับรู้นโยบายภาครัฐ: นานาชาติศนะจากนักท่องเที่ยวต่างประเทศ ความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารแหล่งท่องเที่ยวไปปฏิบัติ ความพึงพอใจในการบริหารองค์การกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การขับเคลื่อนรัฐอิเล็กทรอนิกส์เพื่อลดช่องว่างระหว่างรัฐกับประชาชน, ความสำเร็จของโครงการรัฐอิเล็กทรอนิกส์ในเมืองหลวง: การประเมินด้วย ITPOSMO การสำรวจความสอดคล้องของหลักสูตรและรายวิชาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต โดยใช้เกณฑ์การให้ความสำคัญเรื่องความเป็นธรรมทางสังคม การประเมินหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ