

แนวทางการบริหารสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก*

MANAGEMENT GUIDELINES FOR CHILDBIRTH WELFARE IN
EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE PRACHINBURI-NAKHON
NAYOK SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

พิมรดา เอนกศิลป์¹, สรสิริ วรารณ² และ ประภาวรรณ ตระกูลเกษมสุข³

Pimrada Aneksin¹, Sornsiri Voravarn² and Prapawan Trakulkasemsuk³

¹⁻³หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษาและความเป็นผู้นำ
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

¹⁻³Master of Education Program in Educational Management and Leadership, Panyapiwat Institute of
Management, Thailand

Corresponding Author's Email: park.pimrada@gmail.com

วันที่รับบทความ : 12 กันยายน 2568; วันแก้ไขบทความ 24 กันยายน 2568; วันที่รับบทความ : 26 กันยายน 2568

Received 12 September 2025; Revised 24 September 2025; Accepted 26 September 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อสวัสดิการการมีบุตรใน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีบุตรและข้าราชการครูที่ไม่มีบุตร ที่มีต่อสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษา 3) แนวทางการบริหารสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก จำนวน 240 คน โดยใช้แบบสอบถาม และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน

Citation:



* พิมรดา เอนกศิลป์, สรสิริ วรารณ และ ประภาวรรณ ตระกูลเกษมสุข. (2568). แนวทางการบริหารสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาลังคม, 3(5), 789-805.

Pimrada Aneksin, Sornsiri Voravarn and Prapawan Trakulkasemsuk. (2025). Management Guidelines For Childbirth Welfare In Educational Institutions Under The Prachinburi-Nakhon Nayok Secondary Educational Service Area Office. Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(5), 789-805.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

มาตรฐาน และการทดสอบ t-test (Independent Samples) การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน จากนั้นจึงเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเสนอแนวทางการบริหารสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจของข้าราชการครู ด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน และนำผลข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านสิทธิการรักษาพยาบาลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือสิทธิดูแลบุตร สิทธิการให้นมบุตร สิทธิของบิดา สิทธิในการทำงาน และสิทธิการลาคลอดตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีบุตรและข้าราชการครูที่ไม่มีบุตรที่มีต่อสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน 3) แนวทางการบริหารสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ประกอบด้วย 6 ด้าน 19 แนวทาง

คำสำคัญ : แนวทางการบริหารสวัสดิการ, การมีบุตร, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรีนครนายก

Abstract

This thematic on the Management Guidelines for Childbirth Welfare in Educational Institutions under the Prachinburi-Nakhon Nayok Secondary Educational Service Area Office is a mixed-method research, comprising both quantitative and qualitative research. The research objectives are 1) to study the level of opinions of teachers towards child welfare in educational institutions under the Prachinburi-Nakhon Nayok Secondary Educational Service Area Office; 2) to compare the opinions of teachers with children and teachers without children towards child welfare in educational institutions under the Prachinburi-Nakhon Nayok Secondary Educational Service Area Office; and 3) to propose guidelines for the management of child welfare in educational institutions under the Prachinburi-Nakhon Nayok Secondary Educational Service Area Office. The

researcher collected quantitative data from a sample of 240 government teachers in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office of Prachinburi and Nakhon Nayok using questionnaires. The data were analyzed through frequency, percentage, mean, standard deviation, and Independent Samples t-test. Subsequently, qualitative data were gathered to obtain in-depth insights into the attitudes, needs, and experiences of teachers through interviews with key informants, comprising five teachers with children and five teachers without children. Furthermore, additional data were collected to propose guidelines for managing child-related welfare in educational institutions to enhance teachers' quality of life and job satisfaction, by conducting interviews with five experts. The qualitative data obtained were analyzed using content analysis to formulate appropriate welfare management guidelines for teachers in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office of Prachinburi and Nakhon Nayok.

The research results found that 1) teachers had a high level of opinion on childcare welfare in educational institutions overall. These included medical treatment rights, childcare rights, breastfeeding rights, fathers' rights, work rights, and maternity leave rights. 2) A statistical comparison of opinions between teachers with and without children found no statistically significant differences in all aspects. 3) Guidelines for managing childcare welfare in educational institutions under the Prachinburi-Nakhon Nayok Secondary Educational Service Area Office includes 6 areas and 19 strategies.

Keywords: Welfare Management Guidelines, Childbirth, Secondary Educational Service Area Office Prachin Buri

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องเผชิญกับอัตราการเกิดที่ลดลงอย่างมาก ซึ่งนำไปสู่ความท้าทายทางเศรษฐกิจและสังคมในหลายด้าน จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

อัตราการเกิดของประเทศไทยลดลงจาก 13.5 ต่อประชากร 1,000 คนในปี พ.ศ. 2552 เหลือเพียง 10.5 ต่อ 1,000 คนในปี พ.ศ. 2564 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) ซึ่งต่ำกว่าค่ามาตรฐานที่จำเป็นในการรักษาสมดุลประชากรไว้ที่ประมาณ 2.1 ต่อครอบครัว หรือที่เรียกกันว่า “อัตราการเจริญพันธุ์ทดแทน” (Replacement Fertility Rate) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยจำนวนบุตรที่ผู้หญิงคนหนึ่งต้องมีเพื่อให้ประชากรของประเทศคงอยู่ในระดับเดิมโดยไม่เพิ่มขึ้นหรือลดลงมากนัก แต่อย่างไรก็ตามอัตราการเจริญพันธุ์ทั้งหมด (Total Fertility Rate) ของประเทศไทยยังอยู่ที่เพียง 1.5 ซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (World Bank, 2023) และจากข้อมูลของ UNFPA (2021) ระบุว่าในปี พ.ศ. 2565 ประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทยคิดเป็นร้อยละ 19 ของประชากรทั้งหมด และคาดการณ์ว่าจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 28 ภายในปี พ.ศ. 2578 ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเชิงประชากรนี้ไม่ได้เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างประชากรของประเทศ แต่ยังนำไปสู่ปัญหาด้านการจ้างงาน ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ และระบบสวัสดิการสังคมในระยะยาว ซึ่งอาจส่งผลให้แรงงานขาดแคลนในอนาคต รวมถึงเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุอีกด้วย เพื่อรับมือภาวะเกิดต่ำและช่วยให้พ่อแม่ทำงานควบคู่การเลี้ยงลูก

ปัญหาการจัดสรรเวลาสำหรับการให้นมบุตรในสถานที่ทำงานเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่สำคัญสำหรับครุหญิง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการชีวิตส่วนตัวและภาระงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกรณีที่ครูต้องทำงานพร้อมกับการดูแลบุตรแรกเกิด (สุวรรณมา จีระโกศลกุล, 2561) จากการสำรวจของกรมอนามัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในประเทศไทยไม่สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอนามัยโลก คือ การที่มารดาต้องกลับไปทำงานหลังจากลาคลอดเพียง 98 วัน ซึ่งไม่เพียงพอในการให้นมบุตร (กรมอนามัย, 2566) สำหรับครูที่มีบุตร การให้นมบุตรถือเป็นภาระที่ต้องจัดการควบคู่กับการทำงาน แต่ในหลายกรณี ครูต้องเผชิญกับความยากลำบากในการหาช่วงเวลาที่เหมาะสมในการปั๊มนม เนื่องจากตารางการสอนและการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น นอกจากนี้ยังไม่มีการจัดสรรพื้นที่หรือเวลาที่เหมาะสมในสถานที่ทำงานเพื่อการพักปั๊มนม ซึ่งอาจส่งผลให้ครูต้องทำงานในสภาพที่เต็มไปด้วยความเครียดและความไม่สะดวกในการจัดการระหว่างภาระงานและการดูแลบุตร (กระทรวงสาธารณสุข, 2565) ซึ่งหลายประเทศได้ให้ความสำคัญและยกระดับสิทธิลาและความยืดหยุ่นการทำงานเพื่อรองรับครอบครัวอย่างเป็นรูปธรรม โดยประเทศสวีเดนให้สิทธิลาในการดูแลบุตร รวม 480 วัน ต่อบุตรหนึ่งคน โดยได้รับรายได้ตามปกติจำนวน 390 วัน และ ชดเชยอัตราขั้นต่ำ 90 วัน (Försäkringskassan, 2025) นอกจากนี้ ยังมีสิทธิดูแลบุตรป่วย ได้สูงสุด 120 วันต่อปี/ต่อบุตร

หนึ่งคน (Försäkringskassan, 2024) นอกจากนี้ ประเทศโปรตุเกสบัญญัติสิทธิให้มารดาพักให้นมบุตรได้วันละ 2 ชั่วโมง แบ่งเป็นวันละ 2 ครั้ง ๆ ละ 1 ชั่วโมง โดยไม่กระทบสิทธิการทำงานอื่น และนับเป็นเวลาทำงานตามกฎหมายแรงงาน (Government of Portugal, 2019) เมื่อพิจารณาจากข้อมูลเปรียบเทียบจะเห็นได้ชัดว่าประเทศไทยยังมีข้อจำกัดในการจัดสวัสดิการด้านการลาคลอดและการเลี้ยงดูบุตรของครู เมื่อเทียบกับหลายประเทศที่มีกฎหมายและนโยบายรองรับอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครูไทยต้องเผชิญกับภาระงานและภาระครอบครัวควบคู่กันโดยขาดช่วงเวลาในการฟื้นฟูร่างกายและสร้างความผูกพันกับบุตรในช่วงแรกของชีวิต อันอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของมารดา พัฒนาการของบุตร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรีและนครนายก มีการกำหนดมาตรการและสวัสดิการเพื่อสนับสนุนข้าราชการครูที่ตั้งครรภ์และมีบุตรอยู่แล้ว ทั้งในระดับนโยบายและการนำไปปฏิบัติในสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความต้องการของบุคลากรในปัจจุบันและข้อจำกัดเชิงบริบทของโรงเรียนต่าง ๆ ยังพบว่าความครอบคลุมและความเพียงพอของการสนับสนุนดังกล่าว อาจยังไม่ทั่วถึงและไม่สม่ำเสมอ ส่งผลให้การเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการบางประการยังทำได้ไม่เต็มที่ จึงควรมีการพัฒนาและเสริมกลไกสนับสนุนให้ตอบโจทย์มากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้ การบริหารจัดการสวัสดิการการมีบุตรของข้าราชการครูจึงถือเป็นประเด็นท้าทายในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องปรับปรุงนโยบายเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการดูแลครอบครัวและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการการมีบุตรของข้าราชการครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรี นครนายก เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสวัสดิการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรี นครนายก

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีบุตรและข้าราชการครูที่ไม่มีบุตร ที่มีต่อสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

สมมติฐานการวิจัย

1. ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก อยู่ในระดับใด

2. ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีบุตรและข้าราชการครูที่ไม่มีบุตร ที่มีต่อสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก แตกต่างกันหรือไม่

3. แนวทางการบริหารสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายกควรเป็นอย่างไร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการครูและบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จำนวนทั้งสิ้น 1,296 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จำนวน 240 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัย 2 รูปแบบ ดังนี้ ประกอบด้วย

1) แบบสอบถาม และ 2) แบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียดของแต่ละเครื่องมือ ดังนี้

1) แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างมาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสวัสดิการการมีบุตร ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามปลายปิด (Close-end Questionnaire) โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณในงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) สถานภาพการมีบุตร 5) ระยะเวลาในการทำงาน และ 6) สถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นในเรื่องสวัสดิการการมีบุตร โดยข้อคำถามในส่วนนี้จะเป็นคำถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีบุตร และข้าราชการครูที่ไม่มีบุตร ที่เกี่ยวข้องในเรื่องสวัสดิการการมีบุตร ประกอบไปด้วย 1) สิทธิการลาคลอด 2) สิทธิในการทำงาน 3) สิทธิการรักษาพยาบาล 4) สิทธิดูแลบุตร 5) สิทธิการให้นมบุตร และ 6) สิทธิของบิดา ซึ่งการกำหนดเกณฑ์ของสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์ทั้งหมด 3 ชุด โดยแบ่งเป็น แบบสัมภาษณ์กลุ่มข้าราชการครูที่มีบุตร กลุ่มข้าราชการครูที่ไม่มีบุตร และ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยมีรายละเอียดของแต่ละเครื่องมือ ดังนี้

- 1) แบบสัมภาษณ์กลุ่มข้าราชการครูที่มีบุตร
- 2) แบบสัมภาษณ์กลุ่มข้าราชการครูที่ไม่มีบุตร
- 3) แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

3. การตรวจสอบคุณภาพของแบบรายการประเด็นคำถาม

เพื่อให้การเก็บข้อมูลสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ชุด ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กลุ่มข้าราชการครูที่มีบุตร แบบสัมภาษณ์กลุ่มข้าราชการครูที่ไม่มีบุตร และ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ส่วน ดังนี้ 1. การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Collection) ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งในรูปแบบกระดาษ และรูปแบบออนไลน์ (Google form ตามระเบียบขั้นตอน กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 305 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 240 คน คิดเป็นร้อยละ 78.69 ของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็นครูที่มีบุตรจำนวน 120 คน และครูที่ไม่มีบุตรจำนวน 120 คน หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2. การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection) ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ การสัมภาษณ์กลุ่มข้าราชการครู และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ 1. การสัมภาษณ์กลุ่มข้าราชการครู 2. การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 1. กำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) 2. ติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญโดยมีหนังสือขอความอนุเคราะห์ การสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน 3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผ่านช่องทางออนไลน์ 4. สรุปการสัมภาษณ์มาเป็นแนวทางการบริหารสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ t-test (Independent Samples) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์เนื้อหา เสนอแนวทางการบริหารสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ผลการวิเคราะห์พบว่า 1. ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านสิทธิการรักษาพยาบาลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือสิทธิดูแลบุตร สิทธิการให้นมบุตร สิทธิของบิดา สิทธิในการทำงาน และสิทธิการลาคลอดตามลำดับ 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีบุตรและข้าราชการครูที่ไม่มีบุตร ที่มีต่อสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

3. แนวทางการบริหารสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ประกอบด้วย 6 ด้าน 19 แนวทาง

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก จำนวน 240 คน จากโรงเรียนทั้งสิ้น 30 โรงเรียน โดยลักษณะประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม 7 รายการ คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส สถานภาพการมีบุตร การเลี้ยงดูบุตร จำนวนบุตร และอายุบุตรคนเล็กสุด ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส สถานภาพการมีบุตร จำนวนบุตร และด้านการเลี้ยงดูบุตร

	n =240	
ลักษณะประชากรศาสตร์	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	184	76.67
หญิง	56	23.33
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	43	17.92
30 - 40 ปี	136	56.67
41 - 50 ปี	46	19.17
51 - 60 ปี	15	6.25
สถานภาพการสมรส		
โสด	118	49.17
สมรส	112	47.08
หย่าร้าง/หม้าย	10	4.17
สถานภาพการมีบุตร		
มีบุตร	120	50.00
ไม่มีบุตร	120	50.00

ลักษณะประชากรศาสตร์	ความถี่	ร้อยละ
การเลี้ยงดูบุตร		
เลี้ยงร่วมกับคู่สมรส	27	22.50
เลี้ยงเดี่ยว	16	13.30
มีคนในครอบครัวช่วยเหลือเลี้ยง	15	12.50
อื่นๆ	62	51.70
จำนวนบุตร		
1 คน	52	43.30
2 คน	48	40.00
3 คน	10	8.30
มากกว่า 3 คน	10	8.30
อายุบุตรคนเล็กสุด		
แรกเกิดถึง 5 ปี	74	61.00
6 – 12 ปี	20	16.90
13 – 18 ปี	16	13.60
มากกว่า 18 ปี	10	8.50

จากตารางที่ 1 พบว่า เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33ตามลำดับอายุ กลุ่มอายุที่มีจำนวนมากที่สุดคือช่วงอายุ 30–40 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 รองลงมาก็คือกลุ่มอายุ 41–50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.17กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.92 และกลุ่มอายุ 51–60 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ สถานภาพการสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 49.17 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 47.08 และมีสถานภาพหย่าร้างหรือหม้าย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 ตามลำดับ สถานภาพการมีบุตร ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งผู้ที่มีบุตรและไม่มีบุตร จำนวนเท่ากัน คือ 120 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากันการเลี้ยงดูบุตร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าอยู่ในกลุ่ม “อื่นๆ” (เช่น บุคคลในครอบครัวอื่นดูแลให้ หรือส่งให้ผู้อื่นดูแล) จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ

51.70 รองลงมาคือเลี้ยงดูร่วมกับคู่สมรส จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5, เลี้ยงเดี่ยว จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และมีคนในครอบครัวช่วยเหลือ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ จำนวนบุตร ผู้ที่มีบุตร 1 คน มีจำนวนมากที่สุด คือ 52 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 รองลงมาคือมีบุตร 2 คน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และกลุ่มที่มีบุตร 3 คน และมากกว่า 3 คน จำนวนเท่ากัน คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ อายุของบุตรคนเล็กสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุแรกเกิดถึง 5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 61 รองลงมาคือช่วงอายุ 6–12 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 ช่วงอายุ 13–18 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 และช่วงอายุมากกว่า 18 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษาโดยภาพรวม

n = 240

ด้าน	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
ด้านสิทธิการลาคลอด	3.95	0.65	มาก
ด้านสิทธิการรักษาพยาบาล	4.44	0.62	มาก
ด้านสิทธิในการทำงาน	4.21	0.65	มาก
สิทธิดูแลบุตร	4.27	0.59	มาก
สิทธิการให้นมบุตร	4.27	0.63	มาก
สิทธิของบิดา	4.24	0.60	มาก
ภาพรวม	4.23	0.50	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านสิทธิการรักษาพยาบาลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ สิทธิดูแลบุตร อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.59) และสิทธิการให้นมบุตร อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.63) สิทธิของบิดาอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.60) ด้านสิทธิในการทำงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.65) ส่วนด้านสิทธิการลาคลอดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

แนวทางการบริหารสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษาคือการกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ครูและบุคลากรทุกคนว่าสามารถใช้สิทธิและได้รับการดูแลที่เหมาะสมเมื่อมีบุตร โดยเริ่มจากการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและระเบียบราชการเกี่ยวกับสิทธิการลาคลอด การลาเพื่อดูแลบุตรแรกเกิด รวมทั้งสิทธิลาคลอดแทนของบิดา พร้อมจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจและสามารถใช้สิทธิได้อย่างเท่าเทียม ด้านสิทธิประโยชน์ควรครอบคลุมทั้งสิทธิลาคลอดตามกฎหมาย เงินช่วยเหลือและค่าคลอดบุตร การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล สิทธิในการเข้ารับบริการตรวจสุขภาพก่อนและหลังคลอด รวมถึงสิทธิสวัสดิการพิเศษ เช่น ห้องให้นมบุตรในสถานศึกษา หรือการสนับสนุนค่าใช้จ่ายด้านอาหารและโภชนาการของบุตร นอกจากนี้สถานศึกษาควรจัดระบบสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น ศูนย์เลี้ยงเด็กเล็กในสถานศึกษา หรือความร่วมมือกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ มาตรการความยืดหยุ่นในการทำงานเพื่อช่วยให้แม่หรือพ่อที่เพิ่งมีบุตรสามารถจัดการเวลาระหว่างครอบครัวและงานได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดโครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตรเชิงบวก สุขภาพแม่และเด็ก และโภชนาการที่ถูกต้อง อีกทั้งควรปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความเข้าใจและการสนับสนุนบุคลากรที่มีบุตร โดยลดการตีตราหรือการสร้างแรงกดดันจากเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการช่วยเหลือกันผ่านกลุ่มเพื่อนร่วมงานหรือการให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยา และสร้างแรงจูงใจด้วยการยกย่องหรือมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เพิ่งมีบุตรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ สุดท้ายการบริหารสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษาควรเน้นความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตของบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์กร โดยบูรณาการมิติด้านนโยบาย สิทธิประโยชน์ ระบบสนับสนุน และวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นแนวทางที่ยั่งยืน

อภิปรายผล

1. อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อสวัสดิการการมีบุตรในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูมีระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการการมีบุตรทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงสุด ได้แก่ สิทธิการรักษาพยาบาล สิทธิดูแลบุตร สิทธิการให้นมบุตร สิทธิของบิดา สิทธิในการทำงาน และสิทธิการลาคลอด สิทธิการรักษาพยาบาล ได้รับการประเมินสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของครอบครัว ซึ่งช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจและเพิ่ม

ประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปราโมทย์ ไตรโกมุท และคณะ (2563) ที่ระบุว่าค่าใช้จ่ายสุขภาพเป็นภาระหลักของครัวเรือนที่มีบุตรเล็ก และสอดคล้องกับ Social Security Theory ของ Esping-Andersen (1990) ที่อธิบายว่าสวัสดิการด้านสุขภาพช่วยลดความเสี่ยงและความไม่แน่นอนในชีวิต สิทธิดูแลบุตร อยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงถึงความตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลบุตรในช่วงวัยปฐมวัย ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับ Heckman (2006) ที่ชี้ว่าการลงทุนกับเด็กเล็กให้ผลตอบแทนสูงสุด และสอดคล้องกับ Attachment Theory ของ Bowlby (1969) ที่เน้นความผูกพันระหว่างมารดาและบุตร สิทธิการให้นมบุตร ได้รับความสำคัญสูง เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับสุขภาพและพัฒนาการของเด็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤดี ปิ่นทอง และคณะ (2566) และ ธิติรัตน์ สุวรรณ & กฤษดา สังข์สิงห์ (2565) ที่ยืนยันว่าสิทธิการลาเพื่อเลี้ยงลูกและการสนับสนุนให้นมบุตรช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจ และการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร สิทธิของบิดา อยู่ในระดับมาก สะท้อนการเปลี่ยนแปลงบทบาทเพศในสังคมไทยที่เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมของบิดา สอดคล้องกับแนวคิด New Fatherhood ของ Pleck (1997) และงานวิจัยของ Lamb (2000) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมของบิดาช่วยส่งเสริมพัฒนาการเด็กและความสัมพันธ์ในครอบครัว สิทธิในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น การทำงานทางไกลหรือปรับเวลาให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Flexible Work Arrangements ของ Hill et al. (2008) และงานวิจัยของ Kossek & Ozeki (1998) ที่พบว่าความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพงาน สิทธิการลาคลอด อยู่ในระดับมากเช่นกันแต่ต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย เนื่องจากเป็นสิทธิพื้นฐานที่ครูรับรู้มานาน จึงไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างด้านการรับรู้มากนัก ซึ่งสอดคล้องกับ Expectation Theory ของ Vroom (1964) และ Hierarchy of Needs ของ Maslow ที่ชี้ว่าความต้องการขั้นพื้นฐานยังคงสำคัญแม้จะไม่ได้ได้รับความสนใจเท่าความต้องการขั้นสูง

2. อภิปรายผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีบุตรและไม่มีบุตร ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นต่อสวัสดิการการมีบุตร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุกด้าน สิทธิการรักษาพยาบาล แม้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน แต่ขั้นตอนเบิกจ่ายที่ยุ่งยาก อาจกลายเป็น “ภาระเชิงปกครอง” ตามแนวคิด Administrative Burden ของ Herd & Moynihan (2018) ซึ่งสะท้อนข้อจำกัดเชิงระบบ สิทธิดูแลบุตร มีความสำคัญต่อพัฒนาการและความผูกพันในครอบครัว แต่หากขาดการสนับสนุนเพียงพอ ครูบางคนอาจต้องนำบุตรมาที่

โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Edwards & Rothbard (2000) ที่กล่าวว่าปัญหาครอบครัวส่งผลต่อการทำงาน สิทธิการให้นมบุตร หากขาดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการให้นม เช่น ห้องนมแม่ จะกระทบต่อสิทธิขั้นพื้นฐานของมารดาและบุตร ตาม Ecological Systems Theory ของ Bronfenbrenner (1979) และงานวิจัยของ UNICEF ที่เน้นความสำคัญของการให้นมใน 6 เดือนแรก สิทธิของบิดา สอดคล้องกับแนวคิดของ Lamb (2000) ที่การมีส่วนร่วมของบิดาช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุตรและเสริมสร้างความผูกพันในครอบครัว สิทธิในการทำงาน สะท้อนความจำเป็นในการจัดสรรงานอย่างยืดหยุ่นเพื่อรองรับครูที่ตั้งครรภ์และหลังคลอด ตามแนวคิดของ Allen et al. (2013) ที่การจัดการงานที่ยืดหยุ่นช่วยลดความขัดแย้งงาน-ครอบครัว สิทธิการลาคลอด แม้เป็นสิทธิพื้นฐาน แต่ครูหญิงมักเผชิญแรงกดดันจากการต้องปฏิบัติสองบทบาท ทั้งแม่และครู ซึ่งสอดคล้องกับ Role Conflict Theory ของ Kahn et al. (1964) และงานวิจัยของ Williams & Boushey (2010) ที่ชี้ว่าการลาคลอดที่เพียงพอช่วยลดความเสี่ยงด้านสุขภาพและเพิ่มคุณภาพชีวิต

3. อภิปรายผลแนวทางการบริหารสวัสดิการการมีบุตร แนวทางสิทธิการลาคลอด การวางแผนภาระงานล่วงหน้า เช่น การจัดตารางสอนและเตรียมสื่อการสอน เป็นการรักษาความต่อเนื่องของงานและลดภาระเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิด Work Continuity & Succession (พรเทพ รุ่งรัตนกุล, 2563) และ Expectation Theory ของ Vroom (1964) การขยายสิทธิการลาคลอดจาก 90 วันเป็น 120 วัน สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น ออสเตรเลียและยุโรป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล เศรษฐไกรกุล และคณะ (2558) ที่เสนอการขยายเป็น 180 วัน เพื่อสนับสนุนการให้นมแม่อย่างเต็มที่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการการมีบุตร ข้าราชการครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ สิทธิการรักษาพยาบาล (สูงสุด) สิทธิดูแลบุตรสิทธิการให้นมบุตร สิทธิของบิดา สิทธิในการทำงาน สิทธิการลาคลอด

รายละเอียดรายด้าน สิทธิการลาคลอด : เห็นด้วยกับการได้รับเงินเดือนตามปกติและการลาตามช่วงเวลาที่กำหนด สิทธิการรักษาพยาบาล : ควรมีสิทธิในการตรวจสุขภาพหลังคลอด การดูแลด้านจิตใจ และหยุดเพื่อตรวจสุขภาพโดยไม่ถือเป็นวันลา สิทธิในการทำงาน : ควรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การเข้าถึงสิทธิเท่าเทียม และการลดภาระงาน

บางส่วน สิทธิดูแลบุตร : ควรมีสสิทธิลาเมื่อบุตรป่วยหรือในกรณีจำเป็น รวมทั้งสิทธิเลี้ยงดูบุตร อายุต่ำกว่า 1 ปี สิทธิการให้นมบุตร : ควรมีเวลาและสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับการให้นม/ปั๊มนม สิทธิของบิดา : การให้สิทธิลาและการสนับสนุนด้านจิตใจช่วยเสริมความสัมพันธ์ครอบครัว การเปรียบเทียบครูที่มีบุตรและไม่มีบุตร พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน แนวทางการบริหารสวัสดิการ (จากการวิเคราะห์เชิงลึก) สิทธิ การรักษาพยาบาล : ลดขั้นตอนการเบิกจ่าย จัดทำคู่มือสิทธิ และสร้างความเข้าใจร่วมกันใน องค์กร สิทธิดูแลบุตร : จัดสิทธิ “ลากิจเพื่อดูแลบุตร” แยกเฉพาะ จัดพื้นที่รองรับเด็ก และปรับ ปรุงตารางสอนให้เหมาะสม สิทธิการให้นมบุตร : จัดห้องปั๊มนมเฉพาะ ปรับปรุงตารางงานยืดหยุ่น และ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อกูล สิทธิของบิดา : ขยายวันลาหลังภรรยาคลอดเป็น 30 วัน และ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดูแลบุตร สิทธิในการทำงาน : ลดภาระงานและเวรในช่วง ตั้งครรภ์-หลังคลอด จัดตารางสอนที่เหมาะสม และประกาศนโยบายที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ควรใช้ข้อมูลจากการวิจัยเพื่อจัดทำนโยบายภายในที่สนับสนุนการ ดำเนินงานด้านสวัสดิการสำหรับครูที่มีครอบครัวอย่างเป็นรูปธรรมเช่นการปรับลดภาระงาน ในช่วงตั้งครรภ์และหลังคลอดการจัดสรรเวลาและพื้นที่ให้นมบุตรและการวางแผนกำลังคน ล่วงหน้ากรณีครูลา
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาแนวทางการบริหาร จัดการภาระงานของครูที่มีบุตรและแนวปฏิบัติในการกระจายภาระงานอย่างเท่าเทียมเพื่อ ป้องกันความรู้สึกไม่เป็นธรรมในกลุ่มครูที่ไม่มีบุตร
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ พิจารณาปรับและจัดสรร ภาระงานที่ยืดหยุ่น สำหรับครูที่มีบุตร โดยเฉพาะช่วงตั้งครรภ์จนถึงหลังคลอดไม่เกิน 1 ปี เช่น ลดเวรยาม ลดการเข้าร่วมกิจกรรมนอกโรงเรียน และจัดตารางสอนให้อยู่ในช่วงเช้าและ ต่อเนื่อง
4. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างครูที่มีและไม่มีบุตรเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการทำงานที่เอื้อต่อทุกฝ่ายโดยไม่ให้เกิด ความรู้สึกเหลื่อมล้ำหรือไม่เป็นธรรมในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ หรือหน่วยงานราชการอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้ ในวงกว้างมากขึ้น

2. ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเฉพาะ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่รับผิดชอบงาน บุคลากร หรือกลุ่มครูที่มีบุตรในระยะเวลาต่าง ๆ (เช่น เพิ่งคลอด, บุตรวัยเรียน) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และความต้องการที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารสวัสดิการการมีบุตร เช่น งบประมาณ, นโยบายระดับชาติ, วัฒนธรรมองค์กร หรือรูปแบบการบริหารจัดการของแต่ละสถานศึกษา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาแนวทางการพัฒนาสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

4. ควรมีการศึกษาเชิงลึกเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบระยะยาวของนโยบายสวัสดิการที่ได้รับการปรับปรุงต่ออัตราการคงอยู่ของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในบริษัทของประเทศไทย

5. ในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย มีสถานภาพโสด ซึ่งอาจทำให้ข้อมูลไม่สะท้อนมุมมองของผู้ที่มีประสบการณ์ตรงกับสวัสดิการการมีบุตรอย่างเพียงพอ การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรเก็บข้อมูลจากครูหญิงและครูที่มีบุตรในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่ครอบคลุมและใช้พัฒนานโยบายสวัสดิการได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กรมอนามัย. (2566). รายงานการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่และการฟื้นฟูสุขภาพหลังคลอด.

กรุงเทพมหานคร: กรมอนามัย

จิตรารัตน์ สุวรรณ และ กฤษดา สังข์สิงห์. (2565). ผลกระทบของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารการบริหารและการจัดการ, 9(2), 123-135.

- สมฤดี ปั่นทอง, วาสนา เจริญผล และ กนกวรรณ จันทร์เพ็ญ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ. วารสารสุขภาพและสิ่งแวดล้อมศึกษา, 16(1), 79.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). รายงานประจำปี: สถานการณ์ประชากรในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ,
- สุวรรณ จีระโกศล. (2561). สวัสดิการแรงงานและสิทธิของครูหญิง. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพัฒนาการศึกษา.
- Hallinger, P., & Huber, S. G. (2012). Leadership and Collaboration in Educational Change. *Educational Administration Quarterly*, 48(3), 234.
- World Bank. (2023). Thailand: Fertility and Demographic Report. Washington, D.C.: World Bank.