

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษา ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาอภิปรายผลการวิจัย โดยสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550
2. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนเอกชน
3. หลักการบริหารงานบุคคล
4. แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจ
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
6. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน. 2550 : 10-25)

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 33 มาตรา 41 และมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“โรงเรียน” หมายความว่า สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบ ที่มีไว้เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

“โรงเรียนในระบบ” หมายความว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

“โรงเรียนนอกระบบ” หมายความว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา

“นักเรียน” หมายความว่า ผู้รับการศึกษาในโรงเรียน

“ผู้รับใบอนุญาต” หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้ง โรงเรียน

“ผู้จัดการ” หมายความว่า ผู้จัดการของโรงเรียนในระบบ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการของโรงเรียนในระบบ

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ผู้บริหารของโรงเรียนนอกระบบ

“ครู” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียน

“ผู้สอน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนนอกระบบ

“บุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในโรงเรียน

“ผู้อนุญาต” หมายความว่า เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมอบหมาย

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

“ตราสารจัดตั้ง” หมายความว่า ตราสารจัดตั้งนิติบุคคลของโรงเรียนในระบบ

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนส่งเสริมโรงเรียนในระบบ

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ข้าราชการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 5 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่

- (1) สถานศึกษาที่มีนักเรียนรวมกันไม่เกินเจ็ดคน
- (2) สถานศึกษาที่คณะสงฆ์จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษาอบรม

และสั่งสอนพระธรรมวินัย

- (3) สถานศึกษาอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวงตามข้อเสนอของคณะกรรมการ

มาตรา 6 ในกรณีมีเหตุจำเป็นรัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการจะประกาศให้โรงเรียนใดได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ในเรื่องใดก็ได้

มาตรา 7 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวงกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้และกำหนดกิจการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวง นั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด 1 คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

มาตรา 8 ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย

- (1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ
- (2) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลขาธิการสภาการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรรมการ โดยตำแหน่ง

- (3) กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้แทนสมาคมเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนสองคน
- (4) กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือกจากผู้รับใบอนุญาต

ผู้อำนวยการผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ฝ่ายละหนึ่งคน

(5) กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิสี่คน ในจำนวนนั้นจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาพิเศษสำหรับคนพิการหนึ่งคน

ให้เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นกรรมการและเลขานุการ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการตาม (3) (4) และ (5)

ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 9 ให้กรรมการตามมาตรา 8 (3) (4) และ (5) มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปีและอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระมิได้

ในกรณีที่กรรมการตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่

มาตรา 10 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 9 กรรมการตามมาตรา 8 (3) (4) และ (5) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออก เพราะมีความประพฤติเสื่อมเสีย
- (4) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการในประเภทนั้น
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (6) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงและยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่

มาตรา 11 ในกรณีที่กรรมการตามมาตรา 8 (3) (4) หรือ (5) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่โดยเร็ว เว้นแต่วาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่ไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการแต่งตั้งแทนก็ได้ และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่อยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

มาตรา 12 ให้นักกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการประชุมและการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการด้วยโดยอนุโลม

มาตรา 13 ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน การพัฒนาและสนับสนุนโรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- (2) กำกับดูแลการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้
- (3) กำหนดมาตรฐานและแผนพัฒนาหลักสูตรการศึกษาเอกชน
- (4) กำหนดมาตรการช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียน ครู ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบตาม (1)
- (5) ออกระเบียบเกี่ยวกับการเก็บรักษาเอกสารหลักฐานของโรงเรียน



(6) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(7) ออกระเบียบเกี่ยวกับการวินิจฉัยการร้องทุกข์และการคุ้มครองการทำงาน

(8) ออกระเบียบเกี่ยวกับการยื่นอุทธรณ์ การรับอุทธรณ์ วิธีพิจารณาอุทธรณ์และ กำหนดเวลาพิจารณาอุทธรณ์

(9) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการ มอบหมาย

(10) ปฏิบัติงานอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดหรือตามที่ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 14 ให้มีสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็น ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง และรับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) รับผิดชอบงานธุรการ และสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ
- (2) เสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนต่อคณะกรรมการ
- (3) ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อ ประกันคุณภาพการศึกษาเอกชน
- (4) รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับกองทุน
- (5) ดำเนินการจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาเอกชนตามมาตรการที่คณะกรรมการ กำหนดตามมาตรา 13 (4)

(6) เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูล และทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน

(7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา 15 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน ในจังหวัดหนึ่ง นอกจากกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ให้มีกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนเป็นส่วนราชการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตใดเขตหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน ที่อยู่ในจังหวัดนั้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใดในจังหวัดสมควรมีกุุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน และจังหวัดที่ถือว่าเป็นเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่จังหวัดใดมีความจำเป็นต้องมีกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ การศึกษามากกว่าหนึ่งเขตพื้นที่การศึกษาให้กระทำได้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความสะดวก การประหยัด และความเป็นเอกภาพของนโยบายการศึกษา เอกชน

มาตรา 16 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใดมีกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนตาม มาตรา 15 ให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษานั้นมีกรรมการเพิ่มขึ้นอีกสองคน โดยเป็นผู้แทน ผู้รับใบอนุญาตหนึ่งคนและผู้แทนครูหนึ่งคน

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้แทนผู้รับใบอนุญาตและผู้แทนครูตามวรรคหนึ่งให้ เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

#### หมวด 2 โรงเรียนในระบบ

มาตรา 17 ประเภทและระดับของโรงเรียนในระบบ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการ กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 18 การจัดตั้งโรงเรียนในระบบต้องได้รับใบอนุญาตจากผู้อนุญาต การขอรับ ใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตแต่ละประเภทและแต่ละระดับให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยผู้ขอรับใบอนุญาตจะต้องแนบตราสารจัดตั้ง และรายละเอียดเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนในระบบมาพร้อมกับคำขอด้วย

มาตรา 19 ตราสารจัดตั้งตามมาตรา 18 วรรคสอง อย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (1) วัตถุประสงค์
- (2) ชื่อ ประเภท ระดับ ของโรงเรียนในระบบ
- (3) รายละเอียดเกี่ยวกับที่ดิน ที่ตั้ง และแผนผังแสดงบริเวณและอาคารของ

โรงเรียนในระบบ

- (4) เงินทุนและทรัพย์สินที่ใช้ในการจัดตั้ง
- (5) รายการอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้และที่กำหนดในกฎกระทรวง

อนุญาตจะต้องพิจารณาคำขอรับใบอนุญาตให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่ วันที่ยื่นคำขอ

ผู้รับใบอนุญาตจะเปลี่ยนแปลงรายการตามวรรคหนึ่งไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้อนุญาตการขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 20 รายละเอียดเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนในระบบตามมาตรา 18 วรรคสอง อย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (1) โครงการและแผนการดำเนินงาน
- (2) หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการศึกษา
- (3) อัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่น
- (4) คุณสมบัติ อัตราเงินเดือน ค่าสอน ค่าชดเชย ค่าตอบแทน หลักเกณฑ์การจ้าง

และเลิกจ้างและสวัสดิการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

การเปลี่ยนแปลงรายการตามวรรคหนึ่ง (2) ให้กระทำได้เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้  
อนุญาต

การเปลี่ยนแปลงรายการตามวรรคหนึ่ง (1) (3) และ (4) ให้ผู้รับใบอนุญาตแจ้งให้ผู้  
อนุญาตทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

มาตรา 21 ผู้ขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบที่เป็นบุคคลธรรมดาต้องมี  
คุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์
- (3) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
- (4) มีความประพฤติเรียบร้อยไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (5) เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น

ประมุข

- (6) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) ไม่เคยถูกออกจากราชการ โดยมีความผิด เว้นแต่ได้ถูกออกจากราชการมาแล้ว

ไม่น้อยกว่าสองปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบ

- (8) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน เว้นแต่ได้ถูกเพิกถอน

ใบอนุญาตดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบ

- (9) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(10) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกและได้พ้นโทษมาแล้วไม่ถึงห้าปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 22 ผู้ขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบที่เป็นนิติบุคคลต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(1) มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา เว้นแต่นิติบุคคลที่ขอจัดตั้งนั้นเป็นองค์การของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ

(2) นิติบุคคลที่เป็นบริษัทมหาชนจำกัด บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วน ต้องมีจำนวนหุ้นหรือทุนเป็นของผู้ถือหุ้นหรือผู้เป็นหุ้นส่วนที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนหุ้นหรือทุนทั้งหมด และจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นหรือผู้เป็นหุ้นส่วนที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้ถือหุ้นหรือผู้เป็นหุ้นส่วนทั้งหมด

(3) นิติบุคคลที่เป็นมูลนิธิ จะต้องมีการการที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการบริหารทั้งหมด

(4) นิติบุคคลที่เป็นสมาคมหรือสหกรณ์ จะต้องมีการการที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และสมาชิกของสมาคมหรือสหกรณ์ต้องมีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด

(5) ผู้จัดการของนิติบุคคลหรือผู้แทนของนิติบุคคลนั้นต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 21

มาตรา 23 ผู้ขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบต้องมีหลักฐานแสดงได้ว่าเมื่อได้รับอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบแล้ว โรงเรียนจะได้รับการโอนกรรมสิทธิ์หรือสิทธิครอบครองในที่ดิน หรือสิทธิเหนือพื้นดินหรือสิทธิเก็บกินที่มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าสิบปี หรือสิทธิการเช่าที่มีสัญญาเช่าไม่น้อยกว่าสิบปี

ในกรณีที่ที่ดินที่จะใช้เป็นที่ตั้งโรงเรียนในระบบเป็นที่ดินของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ วัดตามกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์ หรือองค์กรทางศาสนาอื่น ผู้ขอรับใบอนุญาตจะแสดงหลักฐานการอนุญาตให้ใช้ที่ดินอย่างอื่นที่มีใช้สัญญาเช่า หรือสัญญาเช่าที่มีระยะเวลาไม่น้อยกว่าสิบปีก็ได้

ที่ดินตามวรรคหนึ่งต้องมีขนาดตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 24 เมื่อได้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบแล้ว ให้โรงเรียนในระบบเป็นนิติบุคคลนับแต่วันที่ได้รับใบอนุญาต และให้ผู้รับใบอนุญาตเป็นผู้แทนของนิติบุคคล

มาตรา 25 เมื่อโรงเรียนในระบบเป็นนิติบุคคลตามมาตรา 24 แล้ว ให้ผู้รับใบอนุญาตดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) โอนกรรมสิทธิ์ สิทธิครอบครองในที่ดิน สิทธิเหนือพื้นดิน สิทธิเก็บกินหรือสิทธิการเช่าที่ปลอดจากภาระผูกพันอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ระบุไว้ในคำขอรับใบอนุญาตให้แก่โรงเรียนในระบบภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันได้รับใบอนุญาต

(2) ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงตามมาตรา 18 บรรคสองและที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตเฉพาะในส่วนที่ต้องดำเนินการก่อนเปิดดำเนินการโรงเรียนในระบบให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่ผู้อนุญาตกำหนด

(3) โอนเงินและทรัพย์สินอื่นซึ่งเป็นทุนนอกจากที่ดินให้แก่โรงเรียนในระบบภายในเวลาที่ผู้อนุญาตกำหนด

(4) ดำเนินการให้มีคณะกรรมการบริหารตามมาตรา 30 ให้ครบถ้วนภายในเวลาที่ผู้อนุญาตกำหนด

ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตไม่ปฏิบัติตาม (1) (2) (3) หรือ (4) ผู้อนุญาตมีอำนาจเพิกถอนใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบได้

ในกรณีที่ดินที่จะโอนหรือที่เป็นของโรงเรียนในระบบมีจำนองเป็นประกันหนี้ที่เกิดจากการดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนในระบบหรือหนี้ของโรงเรียนในระบบ มิให้ถือว่าที่ดินนั้นมีภาระผูกพันตาม (1)

มาตรา 26 เมื่อผู้รับใบอนุญาตได้ดำเนินการตามมาตรา 25 แล้ว และพร้อมที่จะเปิดดำเนินการ โรงเรียนในระบบ ให้แจ้งให้ผู้อนุญาตทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันเปิดดำเนินการ

เมื่อผู้อนุญาตตรวจสอบแล้วเห็นว่าผู้รับใบอนุญาตดำเนินการถูกต้องตามมาตรา 25 ให้แจ้งให้ผู้รับใบอนุญาตทราบเพื่อเปิดดำเนินการได้ แต่ในกรณีที่ผู้อนุญาตเห็นว่าผู้รับใบอนุญาตยังดำเนินการ ไม่ถูกต้องตามมาตรา 25 จะสั่งให้โรงเรียนในระบบชะลอการเปิดดำเนินการ ไปก่อนจนกว่าจะดำเนินการให้ถูกต้องก็ได้ ทั้งนี้ ผู้อนุญาตต้องแจ้งก่อนวันเปิดดำเนินการ โรงเรียนในระบบไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน

กรณีที่ผู้รับใบอนุญาตมิได้รับแจ้งผลการตรวจสอบจากผู้อนุญาตตามกำหนดเวลาตามวรรคสอง ให้โรงเรียนในระบบนั้นเปิดดำเนินการได้ตามกำหนดเวลาที่ได้แจ้งไว้

มาตรา 27 การโอนกรรมสิทธิ์และสิทธิครอบครองในที่ดินให้แก่โรงเรียนในระบบ เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา ให้ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมทั้งปวงตามประมวลกฎหมาย ที่ดินและภาษีอากรตามที่จะได้มีพระราชกฤษฎีกาออกตามประมวลรัษฎากรกำหนดไว้

การยกเว้นค่าธรรมเนียมตามวรรคหนึ่ง ให้รวมถึงการ โอนกรรมสิทธิ์กลับคืนให้กับ ผู้รับใบอนุญาต เมื่อโรงเรียนในระบบเลิกกิจการ

มาตรา 28 ชื่อของโรงเรียนในระบบต้องใช้อักษรไทยขนาดใหญ่พอสมควรติดไว้ที่ บริเวณโรงเรียนในระบบ ณ ที่ซึ่งเห็นได้ง่าย โดยต้องมีคำว่า “โรงเรียน” ประกอบชื่อด้วย ใน กรณีที่มีอักษรต่างประเทศกำกับ ต้องไม่มีขนาดใหญ่กว่าอักษรไทย

มาตรา 29 โรงเรียนในระบบอาจจัดตั้งสาขาได้ การจัดตั้ง การขออนุญาตและการ อนุญาตให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ห้ามไม่ให้โรงเรียนในระบบกระทำการใดให้บุคคลอื่นเข้าใจว่าเป็นตัวแทน เครื่องหมาย หรือสาขาของโรงเรียนในระบบ สถาบันหรือสถานศึกษาอื่น ในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับ อนุญาตจากผู้อนุญาต

มาตรา 30 ให้โรงเรียนในระบบมีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วยผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู และผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยหนึ่งคนแต่ไม่เกิน สามคนเป็นกรรมการ ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตเป็นบุคคลเดียวกับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการ หรือเป็นบุคคลเดียวกันทั้งสามตำแหน่ง ให้ตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งหรือสอง คน แล้วแต่กรณี

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหากรรมการ การเลือกประธานกรรมการ วาระการ ดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในตราสารจัดตั้ง

ในวาระเริ่มแรกที่จัดตั้งโรงเรียนในระบบและยังไม่มีผู้แทนผู้ปกครอง ให้ คณะกรรมการบริหารตามวรรคหนึ่งประกอบด้วยกรรมการอื่นเท่าที่มีอยู่

มาตรา 31 ให้คณะกรรมการบริหารของโรงเรียนในระบบมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ออกระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียนในระบบ
- (2) ให้ความเห็นชอบนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในระบบ
- (3) ให้คำแนะนำการบริหารและการจัดการ โรงเรียนในระบบด้านบุคลากร แผนงาน งบประมาณ วิชาการ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน
- (4) กำกับดูแลให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในระบบ
- (5) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร



(6) ให้ความเห็นชอบการกู้ยืมเงินครั้งเดียวหรือหลายครั้งรวมกันไม่เกินร้อยละ ยี่สิบห้า ของมูลค่าของทรัพย์สินที่โรงเรียนในระบบมีอยู่ขณะนั้น

ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารไม่ให้ความเห็นชอบการกู้ยืมเงิน คณะกรรมการต้อง เสนอทางเลือกที่ปฏิบัติได้ให้แก่โรงเรียนในระบบด้วย เว้นแต่คณะกรรมการจะเห็นว่า การกู้ยืม เงินนั้นมีได้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของการดำเนินการ โรงเรียนในระบบ

(7) ให้ความเห็นชอบการกำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่น ของโรงเรียนในระบบ

(8) ให้ความเห็นชอบรายงานประจำปี งบการเงินประจำปี และการแต่งตั้งผู้สอบ บัญชี

(9) พิจารณาคำร้องทุกข์ของครู ผู้ปกครองและนักเรียน

(10) ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะ

กรรมการบริหาร

มาตรา 32 การกำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นของโรงเรียนใน ระบบให้คำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการจัดการการศึกษา ค่าตอบแทนครูที่มีความรู้และความสามารถ ที่ดี และค่าใช้จ่ายอื่นซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายในการขยายกิจการและผลตอบแทน

ผลตอบแทนตามวรรคหนึ่งต้องไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการกำหนด

ค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นตามวรรคหนึ่งให้ประกาศไว้ในที่ เปิดเผยในโรงเรียนในระบบ และโรงเรียนในระบบจะเรียกเก็บเงินอื่นใดจากผู้ปกครองหรือ นักเรียนนอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งไม่ได้

มาตรา 33 ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นว่า การกำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษาและ ค่าธรรมเนียมอื่นตามมาตรา 32 ของโรงเรียนในระบบมีลักษณะเป็นการแสวงหากำไรเกินควร และโรงเรียนในระบบดังกล่าวไม่สามารถแสดงได้ว่ามิได้เป็นการแสวงหากำไรเกินควร คณะกรรมการมีอำนาจสั่งให้ลดค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นดังกล่าวลงตามที่ เห็นสมควรได้

มาตรา 34 ในกรณีที่กระทรวงศึกษาธิการเห็นว่าค่าธรรมเนียมการศึกษาและ ค่าธรรมเนียมอื่นที่โรงเรียนในระบบกำหนดตามมาตรา 32 เป็นภาระแก่ประชาชนเกินสมควร จะสั่งให้โรงเรียนในระบบลดค่าธรรมเนียมดังกล่าวลงตามที่เห็นสมควรก็ได้

มาตรา 35 โรงเรียนในระบบใดไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาหรือเรียกเก็บ ค่าธรรมเนียมการศึกษาน้อยกว่าอัตราที่พึงเรียกเก็บตามที่คำนวณได้ตามมาตรา 32 เพราะเหตุเป็น

โรงเรียนการกุศลหรือเพื่อให้ผู้ยากไร้ได้รับการศึกษา ให้กระทรวงศึกษาธิการอุดหนุนทางการเงินและให้ความช่วยเหลือด้านอื่นเพื่อให้โรงเรียนในระบบดังกล่าวสามารถดำเนินการต่อไปได้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 36 คณะกรรมการบริหารต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยหนึ่งครั้งในแต่ละภาคการศึกษาปกติ

การประชุมของคณะกรรมการบริหาร ให้นำความในมาตรา 12 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 37 ให้ผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งผู้อำนวยการคนหนึ่งเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียนในระบบ และแจ้งให้ผู้อนุญาตทราบพร้อมทั้งส่งหลักฐานการแต่งตั้งผู้อำนวยการภายในหนึ่งเดือนนับแต่วันแต่งตั้ง

ผู้อำนวยการต้องเป็นผู้มีสัญชาติไทย มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา และสามารถทำงานให้กับโรงเรียนในระบบ ได้เต็มเวลา

ผู้รับใบอนุญาตจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการ โดยไม่แต่งตั้งผู้อำนวยการตามวรรคหนึ่งก็ได้

มาตรา 38 ภายใต้บังคับมาตรา 37 วรรคสาม ผู้รับใบอนุญาตจะแต่งตั้งรองผู้อำนวยการคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการมอบหมายก็ได้  
รองผู้อำนวยการต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามเช่นเดียวกับผู้อำนวยการ  
มาตรา 39 ผู้อำนวยการมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

- (1) ดูแลรับผิดชอบงานด้านวิชาการของโรงเรียนในระบบ
- (2) แต่งตั้งและถอดถอน ครู บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน

ในระบบตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

- (3) ควบคุมปกครองครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนของโรงเรียนใน

ระบบ

- (4) จัดทำทะเบียนครู บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ นักเรียน และเอกสารอื่นที่

เกี่ยวกับการให้การศึกษาตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

- (5) จัดทำหลักฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษาตามระเบียบที่

คณะกรรมการกำหนด

(6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับวิชาการตามระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ รวมทั้งตราสารจัดตั้ง นโยบาย ระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียน และหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 40 ให้ผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งผู้จัดการคนหนึ่ง มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- (1) ดูแลรับผิดชอบงานด้านงบประมาณของโรงเรียนในระบบ
- (2) ดูแลรับผิดชอบการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนในระบบ
- (3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานตามตราสารจัดตั้ง นโยบาย

ระเบียบ และข้อบังคับของโรงเรียนในระบบ และหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ผู้รับใบอนุญาตจะทำหน้าที่ผู้จัดการ โดยไม่แต่งตั้งผู้จัดการตามวรรคหนึ่งก็ได้ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้จัดการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่

คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 41 ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตเป็นบุคคลธรรมดาและไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่  
ว่าในกรณีใดให้ผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม  
มาตรา 21 เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน หากมิได้แต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนไว้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้  
ปฏิบัติหน้าที่แทน

มาตรา 42 ให้โรงเรียนในระบบจัดให้มีครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนใน  
ระบบให้เพียงพอแก่การจัดการศึกษาและมีจำนวนที่เหมาะสมกับนักเรียน ตามระเบียบที่  
คณะกรรมการกำหนด

ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม  
สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูหรือบุคลากรทางการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา แล้วแต่กรณี

มาตรา 43 เอกสารที่ โรงเรียนในระบบต้องจัดทำตามพระราชบัญญัตินี้ให้จัดทำเป็น  
ภาษาไทย

การสอนในโรงเรียนในระบบนอกจากการสอนวิชาภาษาต่างประเทศต้องใช้  
ภาษาไทย เว้นแต่เป็นโรงเรียนประเภทนานาชาติหรือเป็น โรงเรียนที่ได้รับอนุญาตให้สอนเป็น  
ภาษาต่างประเทศ ให้สอนเป็นภาษาที่ระบุไว้ในใบอนุญาตได้ แต่ต้องสอนให้นักเรียนสามารถ  
อ่าน เขียน และพูดภาษาไทยได้ด้วย

เพื่อประโยชน์ในการขยายโอกาสการเรียนรู้ คณะกรรมการจะอนุญาตเป็นการทั่วไปให้โรงเรียนในระบบสอนวิชาบางวิชาเป็นภาษาต่างประเทศก็ได้ โดยจะกำหนดเงื่อนไขไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้

## ส่วนที่ 2 ทรัพย์สินและบัญชี

มาตรา 44 ให้โรงเรียนในระบบจัดให้มีกองทุนสำรอง และจะจัดให้มีกองทุนอื่นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยเฉพาะตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนดด้วยก็ได้

การนำเงินจากกองทุนสำรองออกใช้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร

มาตรา 45 ผลกำไรที่ได้จากการดำเนินกิจการของโรงเรียนในระบบในแต่ละปีให้คณะกรรมการบริหารจัดสรร ดังต่อไปนี้

- (1) ให้โรงเรียนในระบบที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐจัดสรรเงินจากผลกำไรเข้ากองทุนส่งเสริมโรงเรียนในระบบตามที่คณะกรรมการกำหนดซึ่งต้องไม่เกินร้อยละสาม
- (2) จัดสรรเข้ากองทุนสำรองไม่น้อยกว่าร้อยละสิบ
- (3) จัดสรรให้แก่ผู้รับใบอนุญาตไม่เกินร้อยละสี่สิบ
- (4) ในกรณีที่มีกองทุนอื่น ให้จัดสรรกำไรส่วนที่เหลือเข้ากองทุนอื่นนั้น ในกรณีที่ไม่มีกองทุนอื่นให้จัดสรรกำไรส่วนที่เหลือเข้ากองทุนสำรอง

ระยะเวลาการส่งเงินและจำนวนเงินที่โรงเรียนในระบบต้องจัดสรรเข้ากองทุนตาม

- (1) ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 46 ให้ผู้จัดการเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดวางระบบและจัดทำบัญชีของโรงเรียนในระบบให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีตามกฎหมายว่าด้วยการบัญชี

โรงเรียนในระบบต้องเก็บรักษาบัญชีและเอกสารประกอบการลงบัญชีให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบัญชี

มาตรา 47 ให้คณะกรรมการบริหารดำเนินการให้มีการตรวจสอบบัญชีของโรงเรียนในระบบเพื่อตรวจสอบและแสดงความเห็นต่องบการเงินของโรงเรียนในระบบภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นรอบปีบัญชี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

วันเริ่มและวันสิ้นปีบัญชีของโรงเรียนในระบบให้เป็นไปตามประกาศของโรงเรียนในระบบ

### ส่วนที่ 3 การอุดหนุนและส่งเสริม

มาตรา 48 รัฐพึงให้การอุดหนุนและส่งเสริมโรงเรียนในระบบนอกเหนือจากเงินอุดหนุนตามมาตรา 35 ได้ตามที่คณะกรรมการเสนอแนะ โดยเฉพาะในเรื่อง ดังต่อไปนี้

(1) จัดบุคลากรทางการศึกษาพร้อมทั้งค่าตอบแทนบุคลากรดังกล่าวไว้ในกรณีขาดแคลนหรือในกรณีมุ่งเน้นวิชาการด้านใดด้านหนึ่ง

(2) จัดครูพร้อมทั้งค่าตอบแทนครูให้ รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์การศึกษา สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นทางการศึกษา สำหรับนักเรียนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

(3) ลดหย่อนหรือยกเว้นอากรขาเข้าสินค้าประเภทครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราศุลกากร

(4) ลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีเงิน ได้สำหรับเงินที่ได้รับจากการจัดสรรตามมาตรา 45 (3) ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในประมวลรัษฎากร

(5) ลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีโรงเรียนและที่ดิน หรือภาษีอื่นใดในทำนองเดียวกัน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

### ส่วนที่ 4 กองทุน

มาตรา 49 ให้มีกองทุนส่งเสริมโรงเรียนในระบบขึ้นในกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับการให้กู้ยืมเงินแก่โรงเรียนในระบบ กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

(1) เงินที่โอนมาจากเงินทุนหมุนเวียนเพื่อวิทยาการสงเคราะห์สำหรับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามภาคใต้ ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนเพื่อวิทยาการสงเคราะห์สำหรับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามภาคใต้ พ.ศ. 2532

(2) เงินที่โอนมาจากเงินทุนหมุนเวียนเพื่อพัฒนาการศึกษาโรงเรียนเอกชนในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนเพื่อพัฒนาการศึกษาโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2545

(3) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายปี

(4) เงินที่ได้รับจากการจัดสรรตามมาตรา 45 (1)

(5) เงินค่าธรรมเนียม ค่าบริการ และเงินค่าปรับเนื่องจากผิดนัดชำระหนี้กู้ยืม

(6) เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้บริจาคให้กองทุน

(7) ดอกผลและผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน

(8) เงินและทรัพย์สินอื่นที่ตกเป็นของกองทุน

เงินของกองทุนไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง และกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

มาตรา 50 เงินของกองทุนที่รับโอนมาตามมาตรา 49 วรรคสอง (1) ให้แยกบัญชีไว้เป็นการเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการสงเคราะห์สำหรับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามภาคใต้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 51 เงินกองทุนที่ได้รับตามมาตรา 49 วรรคสอง (4) ถ้าโรงเรียนในระบบที่ส่งเงินนั้นเลิกกิจการ เมื่อได้หักหนี้สินที่โรงเรียนในระบบดังกล่าวค้างชำระกองทุนแล้วให้คืนให้แก่โรงเรียนในระบบนั้น

มาตรา 52 ในกรณีมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาโรงเรียนในระบบ มีสิทธิขอกู้ยืมเงินจากกองทุนได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ในการอนุมัติให้โรงเรียนในระบบกู้ยืมเงินจากกองทุน คณะกรรมการจะอนุมัติให้ไม่ต้องเสียดอกเบี้ยและไม่ต้องมีหลักประกันในส่วนเงินกู้ยืมที่ไม่เกินจำนวนเงินที่โรงเรียนในระบบได้ส่งเข้ากองทุนแล้วก็ได้

มาตรา 53 การรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหารกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเก็บรักษาเงิน และดำเนินการเบิกจ่ายเงินกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

#### ส่วนที่ 5 การสงเคราะห์

มาตรา 54 ให้มีกองทุนสงเคราะห์เป็นนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อสงเคราะห์ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมถึง

(1) การจ่ายเป็นเงินทุนเลี้ยงชีพให้แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

(2) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

(3) การส่งเสริมการออมทรัพย์ของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

(4) การจ่ายเงินสวัสดิการสงเคราะห์

กองทุนสงเคราะห์ไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ และรายได้ของกองทุนสงเคราะห์ไม่ต้องนำส่งเป็นรายได้แผ่นดิน



มาตรา 55 กองทุนสงเคราะห์ประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

(1) เงินที่โอนมาจากกองทุนสงเคราะห์ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.

2525

(2) เงินที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาส่งเข้ากองทุนตามมาตรา 73 (1)

(3) เงินที่โรงเรียนในระบบส่งเข้ากองทุนตามมาตรา 73 (2)

(4) เงินสมทบที่กระทรวงศึกษาธิการส่งสมทบตามมาตรา 73 (3)

(5) ทรัพย์สินที่มีผู้บริจาค

(6) เงินเพิ่มตามมาตรา 74 และรายได้อื่น ๆ

(7) ดอกผลของเงินและทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์

มาตรา 56 ดอกผลของเงินและทรัพย์สินของกองทุนสงเคราะห์ตามมาตรา 55 ให้คำนวณแยกตามสัดส่วนของเงินกองทุนสงเคราะห์ ดังต่อไปนี้

(1) ดอกผลของเงินกองทุนสงเคราะห์ตามมาตรา 55 (2)

(2) ดอกผลของเงินกองทุนสงเคราะห์ตามมาตรา 55 (1) (3) (4) (5) (6) และ (7)

มาตรา 57 ให้กองทุนสงเคราะห์มีสำนักงานใหญ่ ณ สถานที่ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 58 กิจการของกองทุนสงเคราะห์ไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 59 ให้กองทุนสงเคราะห์มีอำนาจกระทำการต่างๆ ภายในขอบแห่งวัตถุประสงค์ตามมาตรา 54

การให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษากู้ยืมเงินจากกองทุนสงเคราะห์ต้องมีหลักประกัน โดยจะนำเงินที่ผู้กู้จะมีสิทธิได้รับจากกองทุนสงเคราะห์ในเวลาที่ขอกู้ยืมมาเป็นหลักประกันก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์กำหนด

การนำเงินกองทุนสงเคราะห์ไปลงทุนหรือหาประโยชน์ต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังก่อน

มาตรา 60 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ ให้จ่ายจากดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ตามมาตรา 56 (2) ซึ่งต้องไม่เกินร้อยละสามของดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ดังกล่าวตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์กำหนด

ในกรณีที่ดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ตามวรรคหนึ่งไม่เพียงพอใช้จ่ายในการดำเนินงานให้กระทรวงศึกษาธิการตั้งงบประมาณอุดหนุนตามความจำเป็น

มาตรา 61 ให้มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ ประกอบด้วย

- (1) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ
- (2) เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และผู้แทน

กระทรวงการคลังเป็นกรรมการ

(3) ผู้แทนสมาคมเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน ผู้แทนฝ่ายผู้อำนวยการ ผู้แทนฝ่ายครู และบุคลากรทางการศึกษา ฝ่ายละหนึ่งคนซึ่งได้รับคัดเลือกตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด เป็นกรรมการ

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสามคน ซึ่งมีความรู้ด้านการเงิน การคลัง การบริหาร กองทุนหรือกฎหมายที่คัดเลือกโดยที่ประชุมร่วมกันระหว่างประธานกรรมการและกรรมการตาม (2) และ (3) เป็นกรรมการ

ให้ผู้ผู้อำนวยการกองทุนสงเคราะห์ เป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา 62 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) ไม่เป็นบุคคลซึ่งทางราชการหรือรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ไล่ออกให้ออกหรือเลิกจ้างเพราะทุจริตต่อหน้าที่
- (2) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือกรรมการ ที่ปรึกษา และเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

มาตรา 63 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปีและอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระมิได้

มาตรา 64 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 63 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (6) มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 62

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงและยังมีได้แต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่

มาตรา 65 ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าจะแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใหม่

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใหม่โดยเร็ว เว้นแต่วาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่ไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการแต่งตั้งแทนก็ได้ และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่อยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

มาตรา 66 ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ผู้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดนโยบาย ออกระเบียบ และข้อบังคับในการบริหารกิจการของกองทุนสงเคราะห์ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

(2) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการลงทุนของกองทุนสงเคราะห์ รวมตลอดทั้งการให้สถาบันการเงินนำเงินของกองทุนสงเคราะห์ไปลงทุนและหาประโยชน์โดยวิธีอื่น ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

(3) กำกับดูแลการจัดการกองทุนสงเคราะห์

(4) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสวัสดิการสงเคราะห์

(5) อนุมัติงบประมาณรายจ่ายของกองทุนสงเคราะห์

(6) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการรับ เก็บรักษา และจ่ายเงินของกองทุนสงเคราะห์

(7) กำหนดระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานและลูกจ้างตลอดจนการกำหนดเงินเดือน และเงินอื่น รวมถึงการสงเคราะห์และสวัสดิการ

(8) แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์มอบหมาย

(9) ปฏิบัติงานอื่นใดเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนสงเคราะห์

มาตรา 67 การประชุมของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์และคณะกรรมการให้ เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ ห้ามกรรมการกองทุนสงเคราะห์เข้าร่วมพิจารณาในเรื่องที่ตนมีส่วนได้เสีย

มาตรา 68 ให้กรรมการกองทุนสงเคราะห์และอนุกรรมการ ได้รับประโยชน์ตอบแทนตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์กำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา 69 ให้มีผู้อำนวยการกองทุนสงเคราะห์คนหนึ่ง ซึ่งคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์แต่งตั้งจากบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปี
- (3) สามารถปฏิบัติงานให้แก่กองทุนสงเคราะห์ได้เต็มเวลา
- (4) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (5) ไม่เป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย
- (6) ไม่เป็นข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ
- (7) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือกรรมการที่ปรึกษา หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง
- (8) ไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นกรณีที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์มอบหมายให้เป็นการกรรมการในบริษัทที่กองทุนสงเคราะห์เป็นผู้ถือหุ้น
- (9) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับกองทุนสงเคราะห์ หรือในกิจการที่กระทำให้แก่กองทุนสงเคราะห์โดยตรงหรือโดยอ้อม

มาตรา 70 การดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การกำหนดเงื่อนไขในการทดลองปฏิบัติงาน และการทำงานในหน้าที่ผู้อำนวยการกองทุนสงเคราะห์ ให้เป็นไปตามสัญญาจ้างที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์กำหนด โดยให้มีอายุการจ้างคราวละไม่เกินสี่ปี และเมื่อครบกำหนดอายุสัญญาจ้างแล้ว คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์จะต่ออายุสัญญาจ้างอีกก็ได้

ให้ประธานคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์เป็นผู้มีอำนาจทำสัญญาจ้างผู้อำนวยการกองทุนสงเคราะห์ในนามของกองทุนสงเคราะห์

ให้ผู้อำนวยการกองทุนสงเคราะห์ได้รับเงินค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่นตามที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์กำหนด

มาตรา 71 ให้ผู้อำนวยการกองทุนสงเคราะห์เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้าง และรับผิดชอบในการบริหารกิจการของกองทุนสงเคราะห์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ

กองทุนสงเคราะห์และตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์กำหนด

มาตรา 72 ในกิจการของกองทุนสงเคราะห์ที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก ให้ผู้อำนวยการกองทุนสงเคราะห์เป็นผู้แทนของกองทุนสงเคราะห์

ผู้อำนวยการกองทุนสงเคราะห์อาจมอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนได้ตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์กำหนด ข้อบังคับดังกล่าวให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

นิติกรรมที่กระทำโดยฝ่าฝืนข้อบังคับตามวรรคสอง ย่อมไม่ผูกพันกองทุนสงเคราะห์ เว้นแต่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์จะให้สัตยาบัน

มาตรา 73 ให้โรงเรียนในระบบ ผู้อำนวยการ ครู บุคลากรทางการศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบ แล้วแต่กรณี เข้ากองทุนสงเคราะห์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาส่งเงินสะสมสำหรับตนเองในอัตราที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์กำหนดซึ่งต้องไม่เกินร้อยละสามของเงินเดือนรายเดือนที่แต่ละคนได้รับ และต้องไม่เกินวงเงินตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(2) โรงเรียนในระบบส่งเงินสมทบเป็นจำนวนเท่ากับเงินสะสมที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาส่งตาม (1) เป็นรายคน

(3) กระทรวงศึกษาธิการส่งเงินสมทบเป็นจำนวนสองเท่าของเงินสะสมที่ผู้อำนวยการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งตาม (1) เป็นรายคน

มาตรา 74 ให้โรงเรียนในระบบหักและรวบรวมเงินสะสมของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องส่งตามมาตรา 73 (1) ไว้ในทุกคราวที่มีการจ่ายเงินเดือนและให้นำส่งเงินสะสมดังกล่าว พร้อมทั้งเงินสมทบที่โรงเรียนในระบบต้องส่งตามมาตรา 73 (2) ตามวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์กำหนดภายในวันที่สิบของเดือนถัดไปทุกเดือน

ในกรณีที่โรงเรียนในระบบไม่นำส่งเงินสมทบตามกำหนดเวลาในวรรคหนึ่งหรือส่งไม่ครบถ้วนให้เสียเงินเพิ่มอีกร้อยละสองต่อเดือนจนกว่าจะนำส่งหรือนำส่งครบถ้วน

มาตรา 75 ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งส่งเงินสะสมตามมาตรา 73

(1) ติดต่อกันครบสองเดือนแล้ว มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการสงเคราะห์

เงินสวัสดิการสงเคราะห์ตามวรรคหนึ่ง ให้จ่ายจากดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ตามมาตรา 56 (2) ตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์กำหนดตามมาตรา 66

มาตรา 76 ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสิทธิได้รับเงินทุนเลี้ยงชีพเมื่อออกจากงาน ดังต่อไปนี้

(1) เงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 1 เท่ากับจำนวนที่ผู้อำนวยการ ครู หรือบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี ได้ส่งเงินสะสมตามมาตรา 73 (1) พร้อมทั้งดอกเบี้ยที่คำนวณได้ตามมาตรา 56 (1)

(2) เงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 2 เท่ากับจำนวนที่โรงเรียนในระบบและกระทรวงศึกษาธิการได้ส่งเงินสมทบตามมาตรา 73 (2) และ (3) โดยไม่รวมดอกเบี้ยตามมาตรา 56 (2)

ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่มีสิทธิได้รับเงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 2 ในกรณีออกจากงานโดยมีความผิด หรือก่อนมีเวลาทำงานครบสิบปี เว้นแต่เป็นการออกจากงานเพราะตายเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงความเห็นว่าไม่สามารถประกอบวิชาชีพต่อไปได้ หรือเพราะโรงเรียนในระบบเลิกกิจการ

ในกรณีที่ผู้อำนวยการ ครู หรือบุคลากรทางการศึกษามีเวลาทำงานเกินสิบปีกองทุนสงเคราะห์อาจจ่ายเงินตอบแทนนอกเหนือจากเงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 2 ก็ได้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์กำหนด

การนับเวลาทำงาน ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่หนึ่งของเดือนที่ผู้อำนวยการ ครู หรือบุคลากรทางการศึกษาได้ส่งเงินสะสมตามมาตรา 73 (1)

มาตรา 77 ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งออกจากงาน โดยไม่มีความผิดและมีเวลาทำงานไม่น้อยกว่าห้าปี แต่ไม่ถึงสิบปี อาจได้รับเงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 2 ได้ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(1) ยังไม่รับเงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 1 และส่งเงินสะสมตามมาตรา 73 (1) เท่ากับจำนวนที่ส่งในเดือนสุดท้ายก่อนออกจากงานต่อไปจนครบสิบปี

(2) ในการคำนวณเงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 2 ให้คำนวณเฉพาะเงินที่โรงเรียนและกระทรวงศึกษาธิการส่งสมทบตามมาตรา 73 (2) และ (3) จนถึงวันที่ผู้อำนวยการ ครู หรือบุคลากรทางการศึกษาออกจากงาน

(3) ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอื่นที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์กำหนด

มาตรา 78 เมื่อผู้อำนวยการ ครู หรือบุคลากรทางการศึกษา ตายหรือสาบสูญเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่หรือทำงานให้แก่โรงเรียนในระบบ ให้กองทุนสงเคราะห์จ่ายเงินค่าทดแทน



ให้แก่คู่สมรสและทายาท โดยธรรมของผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาหรือบุคคลที่ผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาระบุไว้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 79 เมื่อผู้อำนวยการ ครู หรือบุคลากรทางการศึกษา ประสบอันตรายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่หรือทำงานให้แก่โรงเรียนในระบบ ให้จ่ายเงินสวัสดิการสงเคราะห์ให้ดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่ประสบอันตรายแก่กายหรือจิตใจจนถึงแก่ทุพพลภาพ ให้จ่ายให้เป็นเงินค่าทดแทน

(2) ในกรณีที่ประสบอันตรายจนสูญเสียสมรรถภาพทางร่างกายหรือจิตใจให้จ่ายเป็นค่าฟื้นฟูสมรรถภาพภายหลังจากรักษาด้วยวิธีทางการแพทย์ได้สิ้นสุดลงแล้วเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมได้

การจ่ายเงินตามวรรคหนึ่ง ให้จ่ายจากดอกผลของกองทุนสงเคราะห์ ตามมาตรา 56

(2) ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์กำหนด

มาตรา 80 สิทธิการรับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ตามพระราชบัญญัตินี้เป็นสิทธิเฉพาะตัวไม่อาจโอนแก่กันได้ และไม่อยู่ในข่ายแห่งการบังคับคดี เว้นแต่เป็นการชำระหนี้ที่ผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหนี้กองทุนสงเคราะห์ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 81 ให้กองทุนสงเคราะห์จัดทำบัญชีของกองทุนสงเคราะห์ ให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีตามกฎหมายว่าด้วยการบัญชี

กองทุนสงเคราะห์ต้องเก็บรักษาบัญชีและเอกสารประกอบการลงบัญชี ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบัญชี

มาตรา 82 ให้กองทุนสงเคราะห์จัดทำงบการเงินส่งให้ผู้สอบบัญชีตรวจสอบภายในเก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

วันเริ่มและวันสิ้นปีบัญชีของกองทุนสงเคราะห์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์กำหนด

มาตรา 83 ให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์แต่งตั้งบุคคลภายนอก ซึ่งเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุนสงเคราะห์ทุกรอบปีบัญชี

มาตรา 84 ให้ผู้สอบบัญชีมีหน้าที่ตรวจสอบสรรพสมุดบัญชีและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ เพื่อการนี้ให้มีอำนาจสอบถามผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา กรรมการกองทุนสงเคราะห์ และผู้ที่ได้รับมอบหมายให้

ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ และเรียกให้ส่งสรรพสมุดบัญชีและเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์เป็นการเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

มาตรา 85 ให้ผู้สอบบัญชีจัดทำรายงานการสอบบัญชีที่แสดงความเห็นต่องบการเงินเสนอคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์เพื่อรับรองภายในหนึ่งร้อยห้าสิบวัน และให้คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์เสนอต่อรัฐมนตรีภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

ให้กองทุนสงเคราะห์เผยแพร่รายงานประจำปี โดยแสดงรายละเอียดของงบการเงินที่ผู้สอบบัญชีให้ความเห็นแล้ว

#### ส่วนที่ 6 การคุ้มครองการทำงาน

มาตรา 86 กิจการของโรงเรียนในระบบไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่ผู้ปฏิบัติงานของโรงเรียนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานการคุ้มครองการทำงาน การจัดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานและประโยชน์ตอบแทนขั้นต่ำของผู้ปฏิบัติงานของโรงเรียนในระบบ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

#### ส่วนที่ 7 การกำกับดูแล

มาตรา 87 ห้ามผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาใช้หรือยอมให้ผู้อื่นใช้อาคาร สถานที่ และบริเวณของโรงเรียนในระบบเพื่อการอันมิชอบด้วยกฎหมายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือเป็นการอันไม่ควรแก่กิจการของโรงเรียนในระบบ

มาตรา 88 ห้ามโรงเรียนในระบบทำหรือยินยอมให้บุคคลอื่นทำการใดอันอาจเป็นภัยต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศหรือวัฒนธรรมของชาติหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

มาตรา 89 ห้ามโรงเรียนในระบบหยุดสอนติดต่อกันเกินเจ็ดวันอันมิใช่เป็นการหยุดตามปกติของโรงเรียน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ในกรณีเช่นนั้นให้แจ้งเป็นหนังสือให้ผู้อนุญาตทราบพร้อมด้วยเหตุผลของการหยุดสอน

มาตรา 90 ในกรณีที่มิชยันตรายหรือเหตุการณ์อันกระทบต่อสวัสดิภาพของนักเรียนหรือการจัดการศึกษาให้แก่นักเรียน ผู้อนุญาตจะสั่งให้โรงเรียนในระบบที่เกี่ยวข้องหยุดสอนตามเวลาที่กำหนดก็ได้

มาตรา 91 ในกรณีที่ปรากฏว่าอาคาร สถานที่ หรือบริเวณของ โรงเรียนในระบบมีสภาพขัดต่อสุขลักษณะหรืออนามัย ไม่นั่นคง หรือมีเหตุอื่นอันอาจเป็นภัยอันตรายแก่นักเรียนผู้อนุญาตมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้รับใบอนุญาตดำเนินการแก้ไขให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาอันสมควรในระหว่างที่ยังมิได้ดำเนินการแก้ไขตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จ ผู้อนุญาตจะสั่งให้โรงเรียนในระบบหยุดสอน โดยจะสั่งให้ดำเนินการอื่นใดอันจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาให้แก่แก่นักเรียนด้วยก็ได้

มาตรา 92 ในกรณีที่อาคาร สถานที่ หรือบริเวณของ โรงเรียนในระบบถูกทำลายหรือได้รับความเสียหายหรือมีเหตุจำเป็นอื่นที่ทำให้ไม่สามารถใช้ดำเนินการเป็นโรงเรียนได้ ให้ผู้อำนวยการแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้อนุญาตทราบและดำเนินการแก้ไขให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ในระหว่างดำเนินการแก้ไขตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นระยะเวลาในระหว่างเปิดภาคเรียนและต้องใช้เวลาในการดำเนินการแก้ไขเกินสามสิบวัน ผู้อำนวยการต้องจัดหาสถานที่แห่งอื่นเพื่อดำเนินกิจการของ โรงเรียนในระบบเป็นการชั่วคราว แล้วแจ้งให้ผู้อนุญาตทราบภายในสามวันนับแต่วันที่จัดหาสถานที่ได้

ในกรณีที่ผู้อนุญาตเห็นว่าสถานที่ที่จะใช้เป็นการชั่วคราวไม่เหมาะสมหรือปลอดภัยสำหรับนักเรียน ให้แจ้งให้ผู้อำนวยการจัดหาสถานที่ใหม่ภายในเวลาที่กำหนด

มาตรา 93 เมื่อความปรากฏต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือมีผู้ร้องเรียนว่าโรงเรียนในระบบก่อให้เกิดความเดือดร้อนหรือเสียหายแก่ประชาชน มีพฤติการณ์อันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือมีการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริง โดยเร็ว แล้วรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้อนุญาตเพื่อพิจารณาสั่งการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

มาตรา 94 การโฆษณาของ โรงเรียนในระบบต้องไม่เป็นเท็จ เกินความจริงหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

ในกรณีที่ผู้อนุญาตเห็นว่าการโฆษณาของ โรงเรียนในระบบฝ่าฝืนวรรคหนึ่งผู้อนุญาตมีอำนาจออกคำสั่งให้โรงเรียนในระบบปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างดังต่อไปนี้

- (1) หยุดการโฆษณา
- (2) แก้ไขการโฆษณาให้ถูกต้อง
- (3) โฆษณาเพื่อแก้ไขความเข้าใจผิดของประชาชนที่อาจเกิดขึ้นแล้วตามวิธีการที่

ผู้อนุญาตกำหนด

ในกรณีที่โรงเรียนในระบบใดไม่ดำเนินการตามคำสั่งของผู้อนุญาต หรือฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อนุญาตกำหนดตามวรรคสอง ผู้อนุญาตมีอำนาจ เพิกถอนใบอนุญาตจัดตั้ง โรงเรียนในระบบนั้น ได้ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความร้ายแรงแห่ง พฤติการณ์ที่กระทำผิด

มาตรา 95 โรงเรียนในระบบใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่ง พระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ดำเนินการ กิจการให้เป็นไปตามที่ได้รับอนุญาต หรือจัดการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้ อนุญาตมีอำนาจออกคำสั่งให้แก้ไขภายในเวลาที่กำหนด

โรงเรียนในระบบใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้อนุญาตมีอำนาจออก คำสั่งให้โรงเรียนในระบบงดรับนักเรียนใหม่ หรือให้หยุดดำเนินการตามใบอนุญาตทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว หรือสั่งการอย่างอื่นตามควรแก่กรณี ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความ ร้ายแรงแห่งพฤติการณ์ที่กระทำผิด

การสั่งการตามวรรคหนึ่ง ไม่กระทบถึงการดำเนินคดีกับผู้กระทำการอันกฎหมาย บัญญัติเป็นความผิด

มาตรา 96 ผู้อนุญาตมีอำนาจออกคำสั่งให้โรงเรียนในระบบอยู่ในความควบคุมของ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีเขต อำนาจเมื่อมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) โรงเรียนในระบบไม่มีทุนเพียงพอที่จะดำเนินการต่อไป
- (2) โรงเรียนในระบบฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ และอาจทำให้เกิดความ เสียหายอย่างร้ายแรงแก่การดำเนินการของโรงเรียนในระบบ
- (3) โรงเรียนในระบบฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้อนุญาตหรือพนักงาน เจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ และอาจทำให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่การ ดำเนินการของโรงเรียนในระบบ
- (4) โรงเรียนในระบบไม่ปฏิบัติตามตราสารจัดตั้ง และอาจทำให้เกิดความเสียหาย อย่างร้ายแรงแก่การดำเนินการของโรงเรียนในระบบ
- (5) คณะกรรมการบริหาร กรรมการบริหาร ผู้อำนวยการ ครู บุคลากร ทางการศึกษา หรือนักเรียนของโรงเรียนในระบบกระทำการอันเป็นภัยอย่างร้ายแรงต่อความ

มั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ ความสงบเรียบร้อย วัฒนธรรมของชาติ หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

(6) เมื่อมีกรณีตามมาตรา 107 มาตรา 108 มาตรา 109 มาตรา 110 หรือมาตรา 111

(7) กรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้แจ้งคำสั่งควบคุมโรงเรียนในระบบให้คณะกรรมการบริหารของโรงเรียนในระบบทราบ และปิดประกาศคำสั่งดังกล่าวไว้ที่หน้าประตูโรงเรียนในระบบด้วย

มาตรา 97 เมื่อได้มีคำสั่งควบคุมโรงเรียนในระบบตามมาตรา 96 แล้ว ให้ผู้อนุญาต แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมโรงเรียนในระบบขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วยประธานกรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในด้านการศึกษาและ ด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอีกไม่เกินหกคน เพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนคณะกรรมการบริหารและดำเนิน กิจการของโรงเรียนในระบบเป็นการชั่วคราวในระหว่างที่โรงเรียนในระบบอยู่ในความควบคุม เมื่อแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมโรงเรียนในระบบแล้ว ให้ผู้อนุญาตรายงานให้ คณะกรรมการทราบ

มาตรา 98 เมื่อได้มีคำสั่งควบคุมโรงเรียนในระบบตามมาตรา 96 แล้ว ผู้รับ ใบอนุญาตผู้อำนวยการ ผู้จัดการ ครู บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานอื่นของ โรงเรียนในระบบต้องปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนนั้นตามที่คณะกรรมการควบคุมโรงเรียนใน ระบบมอบหมายและต้องจัดการตามสมควรเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย และดูแลรักษา ทรัพย์สินของโรงเรียนในระบบ

ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ และผู้จัดการ ต้องส่งมอบทรัพย์สินพร้อมด้วยสรรพ สมุคบัญชีเอกสาร และสิ่งอื่นเกี่ยวกับทรัพย์สินและหนี้สินของโรงเรียนในระบบตลอดจน หลักฐานเกี่ยวกับนักเรียนทั้งหมดของโรงเรียนในระบบนั้นให้แก่คณะกรรมการควบคุม โรงเรียนในระบบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่มิคำสั่งควบคุมโรงเรียนในระบบตามมาตรา 96

มาตรา 99 ผู้อนุญาตอาจสั่งให้ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ ไปปฏิบัติงานใน โรงเรียนในระบบระหว่างเวลาที่อยู่ในความควบคุมของคณะกรรมการควบคุมโรงเรียนใน ระบบได้ตามความจำเป็น โดยให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติราชการตามปกติ

มาตรา 100 เมื่อคณะกรรมการควบคุมโรงเรียนในระบบเห็นว่าเหตุแห่งการสั่งให้ ควบคุมโรงเรียนในระบบได้ล่วงพ้นหรือได้รับการแก้ไขหรือปรับปรุงแล้ว ให้คณะกรรมการ ควบคุมโรงเรียนในระบบเสนอความเห็นต่อผู้อนุญาต

ในกรณีที่ผู้อนุญาตเห็นสมควรยกเลิกคำสั่งควบคุมโรงเรียนในระบบ ให้ออกคำสั่งยกเลิกและแจ้งให้คณะกรรมการบริหารทราบพร้อมทั้งปิดประกาศคำสั่งดังกล่าวไว้ที่หน้าประตูโรงเรียนในระบบแล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบ และให้คณะกรรมการควบคุมโรงเรียนในระบบส่งมอบทรัพย์สินและเอกสารหลักฐานที่ได้รับมอบตามมาตรา 98 วรรคสอง คืนให้แก่โรงเรียนในระบบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่คำสั่งยกเลิกการควบคุมโรงเรียนในระบบ

มาตรา 101 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการระหว่างการควบคุมโรงเรียนในระบบ รวมทั้งเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการควบคุมโรงเรียนในระบบ ให้จ่ายจากเงินของโรงเรียนในระบบตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่โรงเรียนในระบบมีเงินไม่พอจ่ายตามวรรคหนึ่ง โรงเรียนในระบบมีสิทธิกู้ยืมเงินจากกองทุนตามมาตรา 49 มาสมทบจ่ายได้

มาตรา 102 เมื่อคณะกรรมการควบคุมโรงเรียนในระบบเห็นว่าโรงเรียนในระบบที่ถูกควบคุมไม่สมควรดำเนินการต่อไปไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้รายงานผู้อนุญาตเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

มาตรา 103 เมื่อผู้อนุญาตได้รับรายงานตามมาตรา 102 แล้ว ให้ผู้อนุญาตมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการควบคุมโรงเรียนในระบบดำเนินการควบคุมต่อไปตามเวลาที่กำหนดหรือจะสั่งเพิกถอนใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบก็ได้

มาตรา 104 ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้คณะกรรมการควบคุมโรงเรียนในระบบเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และมีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 12

#### ส่วนที่ 8 จรรยา มรรยาท วินัย และหน้าที่

มาตรา 105 ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร ผู้จัดการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีจรรยา มรรยาท วินัย และหน้าที่ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

#### ส่วนที่ 9 การโอนใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบ

มาตรา 106 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดประสงค์จะโอนใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบให้บุคคลอื่น ให้ยื่นคำขอต่อผู้อนุญาตตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด เมื่อผู้อนุญาตเห็นว่าผู้รับโอนมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 21 หรือมาตรา 22 แล้วแต่กรณี ให้อนุญาตโดยเร็ว

มาตรา 107 ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตตายหรือเป็นคนสาบสูญ และทายาทมีความประสงค์จะดำเนินการ โรงเรียนในระบบต่อไป ให้ทายาทซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะ



ต้องห้ามตามมาตรา 21 หรือในกรณีที่มีทายาทหลายคน ให้ทายาทด้วยกันนั้นตกลงตั้งทายาทคนหนึ่งซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 21 ยื่นคำขอรับโอนใบอนุญาตต่อผู้อนุญาตภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้รับใบอนุญาตตายหรือสาบสูญหรือภายในระยะเวลาที่ผู้อนุญาตขยายเวลาตามความจำเป็นถ้ามิได้ยื่นคำขอภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้อนุญาตมีคำสั่งควบคุมโรงเรียนในระบบตามมาตรา 96

ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตไปเสียจากภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่โดยไม่มีผู้ใดได้รับข่าวเกี่ยวกับผู้รับใบอนุญาตเป็นเวลาเกินสามสิบวัน ทายาทของผู้รับใบอนุญาตตามวรรคหนึ่งมีสิทธิยื่นคำขออนุญาตทำหน้าที่แทนผู้รับใบอนุญาตจนกว่าศาลจะมีคำสั่งให้ผู้รับใบอนุญาตเป็นคนสาบสูญหรือผู้รับใบอนุญาตตายหรือปรากฏตัว

เมื่อยื่นคำขอรับโอนใบอนุญาตตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองแล้ว ให้ผู้ยื่นคำขอมิสิทธิและหน้าที่เช่นเดียวกับผู้รับใบอนุญาตไปพลางก่อนจนกว่าผู้อนุญาตจะไม่อนุญาตให้โอนใบอนุญาต

มาตรา 108 เมื่อมีกรณีตามมาตรา 107 วรรคหนึ่ง หรือกรณีผู้รับใบอนุญาตได้ไปเสียจากภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ตามมาตรา 107 วรรคสอง เป็นเวลาถึงหนึ่งปี ถ้าทายาทไม่ประสงค์จะดำเนินกิจการโรงเรียนในระบบนั้นต่อไป ให้ทายาทยื่นคำขอลเลิกกิจการโรงเรียนในระบบตามมาตรา 114 หรือ โอนใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบให้บุคคลอื่นตามมาตรา 106 ทั้งนี้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้รับใบอนุญาตตาย สาบสูญ หรือวันที่ครบหนึ่งปีที่ไปเสียจากภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ ถ้ามิได้ยื่นคำขอภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้อนุญาตมีคำสั่งควบคุมโรงเรียนในระบบตามมาตรา 96

มาตรา 109 ในกรณีตามมาตรา 107 ถ้าไม่มีทายาทคนใดมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 21 หรือในกรณีที่มีทายาทหลายคนแต่ไม่สามารถตกลงกันได้และทายาทยังประสงค์จะดำเนินกิจการโรงเรียนในระบบต่อไป ให้ทายาทหรือผู้จัดการมรดกดำเนินการจัดตั้งนิติบุคคลที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 22 เพื่อยื่นคำขอรับโอนใบอนุญาตต่อผู้อนุญาตภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่จัดตั้งนิติบุคคล โดยให้นำความในมาตรา 107 วรรคสาม มาใช้บังคับด้วยโดยอนุโลม ถ้ามิได้ยื่นคำขอภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้อนุญาตมีคำสั่งควบคุมโรงเรียนในระบบตามมาตรา 96

มาตรา 110 ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตเป็นบุคคลธรรมดาและขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 21 ให้ผู้รับใบอนุญาตโอนใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบให้

ผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 21 หรือมาตรา 22 แล้วแต่กรณี ภายในเก้าสิบ วันนับแต่วันที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามดังกล่าว

ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตเป็นนิติบุคคลและขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา 22 นิติบุคคลนั้นต้องแก้ไขให้ถูกต้องภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ขาดคุณสมบัติหรือ มีลักษณะต้องห้ามดังกล่าว

ถ้าผู้รับใบอนุญาตไม่อาจดำเนินการภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่งหรือวรรค สอง แล้วแต่กรณีให้ผู้อนุญาตส่งควบคุมโรงเรียนในระบบตามมาตรา 96

มาตรา 111 ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตเป็นนิติบุคคลและสิ้นสภาพนิติบุคคลหรือ สัมลละลายให้ผู้อนุญาตมีคำสั่งควบคุมโรงเรียนในระบบตามมาตรา 96

มาตรา 112 ในระหว่างที่ไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้รับใบอนุญาตตามหมวดนี้ ให้ ผู้อำนวยการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเช่นเดียวกับผู้รับใบอนุญาต

ส่วนที่ 10 การเลิกกิจการและการชำระบัญชี

มาตรา 113 โรงเรียนในระบบเลิกกิจการ เมื่อ

(1) ผู้รับใบอนุญาตหรือทายาท แล้วแต่กรณี ได้รับอนุญาตให้เลิกกิจการโรงเรียน ในระบบ หรือ

(2) ผู้รับใบอนุญาตถูกเพิกถอนใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนในระบบ

มาตรา 114 ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตหรือทายาท แล้วแต่กรณี ไม่ประสงค์จะดำเนิน กิจการโรงเรียนในระบบต่อไป ให้ยื่นคำขอลีกกิจการโรงเรียนในระบบพร้อมด้วยเหตุผลต่อผู้ อนุญาตล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวันก่อนสิ้นปีการศึกษา

ในกรณีที่มีเหตุอันวิสัยที่โรงเรียนในระบบจะดำเนินการต่อไปได้ ผู้รับใบอนุญาต หรือทายาทแล้วแต่กรณีจะขออนุญาตเลิกกิจการโรงเรียนในระบบ โดยยื่นคำขอล่วงหน้าน้อย กว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่งก็ได้

ในการอนุญาตตามคำขอตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ผู้อนุญาตจะกำหนดมาตรการ หรือเงื่อนไขให้โรงเรียนในระบบต้องปฏิบัติเพื่อคุ้มครองหรือเพื่อประโยชน์ในการจัด การศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนนั้นก่อนอนุญาตให้เลิกกิจการโรงเรียนในระบบตามที่ เห็นสมควรก็ได้

มาตรา 115 เมื่อโรงเรียนในระบบเลิกกิจการตามมาตรา 113 ให้คณะกรรมการ บริหารหรือคณะกรรมการควบคุมโรงเรียนในระบบ แล้วแต่กรณี แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีเพื่อชำระ

บัญชีของโรงเรียนในระบบ และให้นำความในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในระหว่างการชำระบัญชี ให้ถือว่าโรงเรียนในระบบนั้นยังคงตั้งอยู่ตราบเท่าเวลาที่จำเป็นเพื่อการชำระบัญชี

เมื่อได้ชำระบัญชีตามวรรคหนึ่งแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่ ให้คืนแก่ผู้รับใบอนุญาตมาตรา 116 ก่อนได้รับอนุญาตให้เลิกกิจการ โรงเรียนในระบบ ให้ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ และผู้จัดการมีหน้าที่ส่งมอบเอกสารหลักฐานตามมาตรา 39 (4) และ (5) และเอกสารอื่นที่คณะกรรมการกำหนดให้แก่ผู้อนุญาต

ในกรณีที่ผู้อนุญาตเห็นว่าเอกสารหลักฐานที่ส่งตามวรรคหนึ่งยังไม่ครบถ้วน ให้ผู้อนุญาตมีอำนาจสั่งให้บุคคลตามวรรคหนึ่งส่งเพิ่มเติมจนครบถ้วนภายในเวลาที่กำหนดได้และเพื่อประโยชน์แห่งการนี้ให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวยังคงมีหน้าที่ตามวรรคหนึ่งต่อไปจนกว่าจะส่งเอกสารหลักฐานครบถ้วน

เมื่อโรงเรียนในระบบเลิกกิจการแล้วและมีความจำเป็นต้องออกหนังสือรับรองผลการศึกษานักเรียน ให้ผู้อนุญาตมีอำนาจออกให้แทนโรงเรียนในระบบได้

ให้ผู้อนุญาตดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในระบบที่เลิกกิจการตามควรแก่กรณี

#### ส่วนที่ 11 การอุทธรณ์

มาตรา 117 ในกรุงเทพมหานคร ให้มีคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และประธานกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาในกรุงเทพมหานครคนหนึ่งซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง เป็นกรรมการ และให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร เป็นเลขานุการคนหนึ่งและผู้ช่วยเลขานุการคนหนึ่ง

ในจังหวัดอื่นแต่ละจังหวัดนอกจากกรุงเทพมหานคร ให้มีคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสำนักงานอัยการจังหวัด นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและประธานกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนั้นคนหนึ่งซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งเป็นกรรมการ และให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาของรัฐในจังหวัดนั้นเป็นเลขานุการคนหนึ่งและผู้ช่วยเลขานุการคนหนึ่ง

ให้นำความในมาตรา 12 มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะกรรมการวินิจฉัย  
อุทธรณ์โดยอนุโลม

มาตรา 118 ผู้ซึ่งต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือ ได้รับผลกระทบจากคำสั่งของผู้อนุญาต  
ผู้ใดไม่พอใจในคำสั่งดังกล่าว ให้มีสิทธิยื่นอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการวินิจฉัย  
อุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งคำสั่งจากผู้อนุญาตหรือวันที่ทราบ  
คำสั่ง แล้วแต่กรณีคำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ให้เป็นที่สุด

มาตรา 119 การยื่นอุทธรณ์ การรับอุทธรณ์ วิธีพิจารณาอุทธรณ์ และกำหนดเวลา  
พิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด  
การอุทธรณ์ไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้อนุญาต เว้นแต่ประธานกรรมการของ  
คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์จะมีคำสั่งให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อรอคำวินิจฉัยอุทธรณ์  
ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

### หมวด 3 โรงเรียนนอกระบบ

มาตรา 120 การจัดตั้ง โรงเรียนนอกระบบ ต้องได้รับใบอนุญาตจากผู้อนุญาต  
ประเภทและลักษณะของ โรงเรียนนอกระบบ รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตร  
ของโรงเรียนนอกระบบ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยประกาศในราชกิจจา  
นุเบกษา

มาตรา 121 การขอรับใบอนุญาต และการออกใบอนุญาตให้จัดตั้ง โรงเรียนนอก  
ระบบให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยผู้ขอรับ  
ใบอนุญาตจะต้องแนบรายละเอียดเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนนอกระบบมาพร้อมกับคำขอ  
และอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อ ประเภท และลักษณะของโรงเรียนนอกระบบ
- (2) ที่ตั้ง และแผนผังแสดงบริเวณและอาคารของโรงเรียนนอกระบบ
- (3) หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการศึกษา
- (4) หลักเกณฑ์การคิดค่าธรรมเนียมการศึกษา และค่าธรรมเนียมอื่น รวมทั้ง

หลักเกณฑ์ในการเพิ่มค่าธรรมเนียมดังกล่าว

- (5) รายการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้ได้รับอนุญาตจะเปลี่ยนแปลงรายการตามวรรคหนึ่งไม่ได้  
เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้อนุญาต

ให้ผู้อนุญาตพิจารณาคำขออนุญาตให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำขออนุญาต

มาตรา 122 ให้ผู้รับใบอนุญาตจัดให้มีผู้บริหารคนหนึ่งเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการบริหารงานของโรงเรียนนอกระบบให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ และรายละเอียดตามมาตรา 121 วรรคหนึ่ง โดยผู้รับใบอนุญาตซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามวรรคสองจะเป็นผู้บริหารเองก็ได้ และให้ส่งหลักฐานการแต่งตั้งหรือการเข้าเป็นผู้บริหารแล้วแต่กรณี ให้ผู้อนุญาตทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันแต่งตั้งหรือวันเข้ารับ

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้บริหาร ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 123 ให้โรงเรียนนอกระบบจัดให้มีครูหรือผู้สอนซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมกับหลักสูตรและมีจำนวนที่เหมาะสมกับนักเรียน ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 124 คณะกรรมการจะกำหนดให้โรงเรียนนอกระบบบางประเภทหรือบางขนาดที่ผู้บริหารต้องจัดทำรายงานแสดงกิจการและงบการเงินของโรงเรียนนอกระบบเสนอต่อผู้อนุญาตทุกปีตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดก็ได้

มาตรา 125 การเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นในโรงเรียนนอกระบบต้องไม่มีลักษณะเป็นการแสวงหากำไรเกินควร เมื่อคำนึงถึงคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา และสิทธิประโยชน์ที่นักเรียนได้รับ

มาตรา 126 ในกรณีที่โรงเรียนนอกระบบประสงค์จะเลิกกิจการ ให้ผู้รับใบอนุญาตแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้อนุญาตทราบไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันที่ประสงค์จะเลิกกิจการและให้ใบอนุญาตนั้นสิ้นผลเมื่อถึงกำหนดเลิกกิจการ

เมื่อผู้อนุญาตตรวจพบว่าโรงเรียนนอกระบบแห่งใดหยุดดำเนินกิจการเกินเก้าสิบวันโดยไม่แจ้งเลิกกิจการตามวรรคหนึ่ง ผู้อนุญาตมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตโรงเรียนนอกระบบดังกล่าวได้

มาตรา 127 ให้นำบทบัญญัติดังต่อไปนี้ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่โรงเรียนนอกระบบโดยอนุโลม

(1) มาตรา 21 มาตรา 22 มาตรา 28 มาตรา 29 มาตรา 33 และมาตรา 43 วรรคหนึ่ง และวรรคสาม และมาตรา 48 (3) (4) และ (5)

(2) มาตรา 73 มาตรา 74 มาตรา 75 มาตรา 76 มาตรา 77 มาตรา 78 มาตรา 79 และมาตรา 80 สำหรับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

(3) บทบัญญัติส่วนที่ 6 ส่วนที่ 7 ส่วนที่ 8 ส่วนที่ 9 และส่วนที่ 11 ของหมวด 2  
หมวด 4 พนักงานเจ้าหน้าที่

มาตรา 128 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจ  
เข้าไปในโรงเรียนในระหว่างเวลาทำการ และมีหนังสือเรียกผู้ซึ่งเกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำ ส่ง  
เอกสาร หรือวัตถุที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

การเข้าไปในโรงเรียนตามวรรคหนึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัวแก่ผู้  
ซึ่งเกี่ยวข้องและให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ตามสมควร  
บัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 129 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่และ  
กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา 117 เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

**หมวด 5 บทกำหนดโทษ**

มาตรา 130 ผู้ใดจัดตั้งโรงเรียนในระบบ โดยไม่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 18 ต้อง  
ระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 131 ผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 19 วรรคสาม มาตรา 26 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา  
28 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา 132 โรงเรียนในระบบใดจัดการเรียนการสอนผิดไปจากรายละเอียดที่ระบุไว้  
ตามมาตรา 20 (2) หรือเรียกเก็บค่าธรรมเนียมผิดไปจากอัตราที่ระบุไว้ตามมาตรา 20 (3)  
หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 20 วรรคสอง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา 133 โรงเรียนในระบบใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 29 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน  
สองหมื่นบาท

มาตรา 134 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดไม่แต่งตั้งผู้อำนวยการหรือไม่แจ้งตามมาตรา 37  
วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 135 ผู้รับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนในระบบผู้ใดแต่งตั้งผู้ไม่มีคุณสมบัติตาม  
มาตรา 37 วรรคสอง เป็นผู้อำนวยการ หรือแต่งตั้งผู้ไม่มีคุณสมบัติตามมาตรา 38 วรรคสอง  
เป็นรองผู้อำนวยการหรือยินยอมให้ผู้ไม่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ  
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ แล้วแต่กรณี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี  
หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 136 ผู้อำนวยการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 39 (4) หรือ (5) ต้องระวางโทษ  
ปรับไม่เกินสองหมื่นบาท



มาตรา 137 ผู้ใดปลอมเอกสารหลักฐานตามมาตรา 39 (4) หรือ (5) ขึ้นทั้งฉบับหรือแต่ส่วนหนึ่งส่วนใด เติมหรือตัดทอนข้อความ หรือแก้ไขด้วยประการใดๆ ในเอกสารหลักฐานดังกล่าว หรือประทับตราปลอมหรือลงลายมือชื่อปลอมในเอกสารหลักฐานนั้น หรือทำหรือให้คำรับรองเอกสารหลักฐานดังกล่าวเป็นเท็จ ทั้งนี้ โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือประชาชน ถ้าได้กระทำเพื่อให้ผู้หนึ่งผู้ใดหลงเชื่อว่าเป็นเอกสารหลักฐานที่แท้จริง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หกเดือนถึงห้าปี หรือปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นผู้อำนวยการ ผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษเป็นสองเท่าของโทษที่กำหนดไว้ตามวรรคหนึ่ง

ผู้ใดใช้หรืออ้างเอกสารหลักฐานที่ตนรู้อยู่แล้วว่าเกิดจากการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งต้องระวางโทษดังที่บัญญัติไว้ในวรรคหนึ่ง

ถ้าผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นผู้ใช้หรืออ้างเอกสารหลักฐานอันเป็นความผิดตามวรรคสามด้วยให้ลงโทษตามวรรคสามแต่กระหนเดียว

มาตรา 138 โรงเรียนในระบบใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 42 วรรคหนึ่ง หรือไม่จัดทำเอกสารเป็นภาษาไทยตามมาตรา 43 วรรคหนึ่ง หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 43 วรรคสอง หรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดตามมาตรา 43 วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา 139 ผู้จัดการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 46 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 140 โรงเรียนในระบบใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 46 วรรคสอง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 141 ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ ครู หรือบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 87 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 142 โรงเรียนในระบบใดฝ่าฝืนมาตรา 88 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา 143 โรงเรียนในระบบใดฝ่าฝืนมาตรา 89 หรือผู้อำนวยการผู้ใดไม่แจ้งให้ผู้อนุญาตทราบตามมาตรา 92 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา 144 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้อนุญาตตามมาตรา 91 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา 145 ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ ครู บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นของ โรงเรียนในระบบผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 98 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา 146 ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 98 วรรคสอง มาตรา 116 วรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทและปรับอีกวันละห้าพันบาทตลอดระยะเวลาที่ยังฝ่าฝืน

มาตรา 147 ผู้ใดจัดตั้ง โรงเรียนนอกระบบ โดยไม่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 120 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 148 โรงเรียนนอกระบบใดจัดการเรียนการสอนผิดไปจากรายละเอียดที่ระบุไว้ตามมาตรา 121 (3) หรือเรียกเก็บค่าธรรมเนียมผิดไปจากหลักเกณฑ์ที่ระบุไว้ตามมาตรา 121 (4) หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 121 วรรคสอง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา 149 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใด ไม่แต่งตั้งผู้บริหารตามมาตรา 122 วรรคหนึ่ง หรือแต่งตั้งผู้ไม่มีคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 122 วรรคสอง หรือยินยอมให้ผู้ไม่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหาร แล้วแต่กรณี ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา 150 โรงเรียนนอกระบบใด ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 123 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา 151 ผู้บริหารผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 124 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 152 ผู้ใดขัดขวาง ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่ พนักงานเจ้าหน้าที่หรือกรรมการควบคุม โรงเรียนซึ่งปฏิบัติการตามมาตรา 128 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 153 ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตเป็นนิติบุคคลกระทำความผิดและถูกลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการหรือผู้จัดการหรือผู้รับผิดชอบในการดำเนินการของนิติบุคคลนั้นต้องรับโทษจำคุกหรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับตามที่กฎหมายกำหนดสำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น

มาตรา 154 บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษปรับสถานเดียวให้ผู้อนุญาตมีอำนาจเปรียบเทียบได้

เมื่อผู้อนุญาตได้ทำการเปรียบเทียบกรณีใด และผู้ต้องหาได้ชำระค่าปรับตามคำเปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้คดีนั้นเป็นอันเลิกกัน

#### บทเฉพาะกาล

มาตรา 155 ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ ภาระผูกพันทั้งปวง เงิน และรายได้ของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อวิทยาคารสงเคราะห์สำหรับ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามภาคใต้ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนเพื่อวิทยาคารสงเคราะห์สำหรับ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามภาคใต้ พ.ศ. 2532 และเงินทุนหมุนเวียนเพื่อพัฒนาการศึกษาโรงเรียนเอกชนในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนเพื่อพัฒนาการศึกษาโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2545 ไปเป็นของกองทุนส่งเสริมโรงเรียนในระบบตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 156 ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ ภาระผูกพันทั้งปวง เงิน และรายได้ของกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ไปเป็นของกองทุนสงเคราะห์ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 157 ให้ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการการศึกษาเอกชนและคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 158 ให้ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการควบคุมโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าผู้อนุญาตจะมีคำสั่งให้เพิกถอนใบอนุญาตหรือให้เลิกการควบคุม

มาตรา 159 ให้โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งมีอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นโรงเรียนในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบแล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัตินี้ และให้ถือว่าผู้รับใบอนุญาตเป็นผู้แทนของนิติบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ให้ผู้รับใบอนุญาตดำเนินการจัดทำตราสารจัดตั้งของ

โรงเรียนในระบบตามมาตรา 18 วรรคสอง ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันและ  
ดำเนินการให้มีคณะกรรมการบริหารตามมาตรา 30 ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้  
ใช้บังคับ

ผู้รับใบอนุญาตจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับที่ดินและทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการจัด  
การศึกษาของโรงเรียนในระบบอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้

(1) โอนที่ดิน เงินและทรัพย์สินอื่นๆ แก่โรงเรียนให้เพียงพอในการดำเนินการ  
เรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้สำหรับหลักสูตรที่เปิดทำการสอน และ  
ตามที่ได้รับอนุญาตตามบัญชีทรัพย์สินที่ผู้รับใบอนุญาตจัดทำขึ้น โดยความเห็นชอบของ  
คณะกรรมการบริหารภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เว้นแต่มีเหตุจำเป็น  
และผู้อนุญาต อนุญาตให้ขยายเวลาออกไปตามควรแก่กรณี ทั้งนี้ จะต้องไม่เกินหนึ่งปี หรือ

(2) ทำหนังสือส่งมอบการครอบครองและยินยอมให้ใช้ที่ดินและสิ่งก่อสร้างตาม  
บัญชีที่ผู้รับใบอนุญาตจัดทำขึ้นให้แก่โรงเรียนเพื่อใช้ในการดำเนินกิจการ โรงเรียนต่อไปโดยมี  
เงื่อนไขว่าผู้รับใบอนุญาตจะต้องไม่กระทำการอันใดอันเป็นการเพิ่มภาระแก่ที่ดิน และ  
อสังหาริมทรัพย์ในที่ดินเกินกว่าที่เป็นอยู่ แล้วแจ้งให้ผู้อนุญาตทราบเพื่อแจ้งไปยังสำนักงาน  
ที่ดินที่โรงเรียนตั้งอยู่เพื่อให้เจ้าพนักงานที่ดินรับทราบและแจ้งให้แก่ผู้ที่จะมาทำนิติกรรม  
เกี่ยวกับที่ดินนั้น ได้รับทราบถึงการมีสิทธิในการใช้ที่ดินและอสังหาริมทรัพย์ในที่ดินที่เป็นที่ตั้ง  
ของโรงเรียนภายในเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในกรณีที่มิหนีสินหรือภาระผูกพันอยู่กับทรัพย์สินที่มอบสิทธิการครอบครองให้แก่  
โรงเรียนตาม (2) ซึ่งผู้รับใบอนุญาตแจ้งว่าเป็นหนี้สินที่เกิดจากหรือเกี่ยวกับการดำเนินงานของ  
โรงเรียนให้โรงเรียนรับ โอนมาเฉพาะหนี้สินที่เกิดจากการดำเนินงานของโรงเรียน โดยความ  
เห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร แล้วให้แจ้งผู้อนุญาตทราบภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับ  
แต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองแล้วแต่กรณี ให้ผู้  
อนุญาตสั่งเพิกถอนใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน โดยแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้ถูกเพิกถอนทราบและ  
ให้นำความในมาตรา 98 มาตรา 99 และมาตรา 100 มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

การดำเนินการตามมาตรา นี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่  
คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 160 ในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการบริหารตามมาตรา 30 ให้ผู้ซึ่งดำรง  
ตำแหน่งในคณะกรรมการอำนวยการตามพระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 อยู่ใน

วันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการบริหาร ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 161 ในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ตามมาตรา 61 ให้คณะกรรมการการศึกษาเอกชนตามมาตรา 157 ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ จนกว่าจะมีคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ให้คณะกรรมการการศึกษาเอกชนตามมาตรา 157 แต่งตั้งข้าราชการของกระทรวงศึกษาธิการคนหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองทุนสงเคราะห์ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้อำนวยการกองทุนสงเคราะห์ตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 162 ให้ผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้จัดการ ครูใหญ่ และครูตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร ครู ผู้สอน หรือบุคลากรทางการศึกษา แล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการ และครู ดำเนินการเพื่อขอรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 163 ให้ครูใหญ่และครูซึ่งมีสิทธิได้รับเงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 2 เมื่อออกจากงานตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ยังคงมีสิทธิได้รับเงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 2 และได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดิมต่อไปตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 164 ผู้ซึ่งขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ โดยให้ถือว่าเป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 165 บรรดาคำร้องใดที่ได้ยื่นไว้ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ดำเนินการต่อไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 จนกว่าจะแล้วเสร็จ ทั้งนี้ ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 166 ในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้สำนักกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศที่ออกตาม

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มาใช้บังคับ โดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

จากพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 กำหนดให้ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนที่ส่งเงินสะสมติดต่อกันครบสอง เดือนแล้ว นับแต่วันที่นำเงินสะสมส่งสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ มีสิทธิได้รับสวัสดิการ ดังนี้

1. ค่ารักษาพยาบาล
2. ค่าการศึกษาของบุตร
3. ค่าช่วยเหลือบุตร
4. เงินทดแทน

#### ค่ารักษาพยาบาล

##### ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ ว่าด้วยเงินสวัสดิการสงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2551 ผู้มีสิทธิ ได้แก่ 1. ผู้อำนวยการ 2. ครู 3. บุคลากรทางการศึกษา 5 ประเภท ได้แก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ งานบรรณารักษ์ งานแนะแนว งานเทคโนโลยี งานทะเบียนวัดผล และงานบริหารงานทั่วไปวงเงินที่มีสิทธิเบิก

เบิกได้ปีละ 100,000 บาท โดยการนับระยะเวลาหนึ่งปีตามปีปฏิทิน (1 ม.ค. – 31 ธ.ค.) สิทธิที่จะได้รับ

1. ค่าห้องและค่าอาหาร เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินวันละ 600 บาท ระยะเวลาไม่เกิน 13 วัน
2. ค่ารักษาพยาบาลเบิกได้ตามประเภทต่าง ๆ ดังนี้
  - 2.1 ค่ายา ค่าเลือด และอื่น ๆ ที่ใช้ในการบำบัดรักษาโรค
  - 2.2 ค่าบริการทางการแพทย์ ค่าตรวจ ค่าวิเคราะห์โรค
  - 2.3 ค่าอวัยวะเทียม อุปกรณ์ ค่าซ่อมแซมเบิกได้ตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

#### การเบิกค่ารักษาพยาบาล

เมื่อผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการรักษาในสถานพยาบาล มี 2 วิธี คือ

1. นำใบเสร็จรับเงินมาเบิก



1.1 คนไข้ในสถานพยาบาลของรัฐ

1.2 คนไข้ในสถานพยาบาลของรัฐกรณียื่น ขอนหนังสือรับรองสิทธิ (ต้นสังกัด)

ไม่ทัน

1.3 สถานพยาบาลเอกชนเมื่อประสบอุบัติเหตุ อุบัติภัยหรือมีความจำเป็น  
รีบด่วนซึ่งหากไม่ได้รับการรักษาพยาบาลทันทีทันใด อาจเป็นอันตรายถึงแก่ชีวิต

2. ออกหนังสือรับรองการมีสิทธิ (ต้นสังกัด) เมื่อผู้มีสิทธิ ป่วยเข้ารับการรักษา  
พยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ

ระยะเวลาการยื่น

ภายใน 1 ปี นับถัดจากวันที่ปรากฏในใบเสร็จรับเงิน

ขั้นตอนการขอหนังสือรับรองสิทธิ

ส่วนกลาง ยื่นเรื่องที่สำนักงานกองทุนสงเคราะห์

การตัดจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล

1. กรณีนำใบเสร็จรับเงินมาขอเบิกการตัดจ่ายให้ถือเป็นรายจ่ายในปีที่ขอเบิก

2. กรณีออกหนังสือรับรองการมีสิทธิ การตัดจ่ายให้ถือเป็นรายจ่ายในปีที่ออก

หนังสือรับรองสิทธิ

ส่วนภูมิภาค

1. ยื่นคำขอพร้อมเอกสารประกอบที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียน

ตั้งอยู่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่ตรวจสอบและออกหนังสือ

รับรองสิทธิให้ครุณาไปยื่นต่อโรงพยาบาล

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่เก็บหนังสือรับรองสิทธิ คำขอ  
และเอกสารประกอบ เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเงินให้กับสถานพยาบาล

ค่าการศึกษาของบุตร

ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการสงเคราะห์อื่น เพื่อสวัสดิการครู โรงเรียน  
เอกชน พ.ศ. 2544

สิทธิที่จะได้รับ

1. เบิกให้แก่บุตร 3 คน คนที่ 1 -3 ตามลำดับการเกิดมีอายุ 3 ปีบริบูรณ์ก่อนปี  
การศึกษานั้น ๆ (16 พ.ค. ของทุกปี) ถึง อายุ 25 ปีบริบูรณ์ ก่อน 1 พ.ค. ของทุกปี

2. เมื่อนุตรเข้าศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการ ในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่า  
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรแยกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี

3. เมื่อนุตรเข้าศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนตั้งแต่ระดับอนุบาล1 ถึงระดับ  
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ให้เบิกได้เต็มจำนวน ส่วนระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. ให้เบิก  
ได้ครึ่งหนึ่งของที่จ่ายจริง

4. เบิกได้ตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

ระยะเวลาการยื่นเบิก

เบิกเป็นรายภาคเรียนตามปีการศึกษา ตั้งแต่วันเปิดภาคเรียน (16 พ.ค. ของทุกปี) ถึง  
วันที่ 30 กันยายนของปีการศึกษาถัดไป

ส่วนกลาง ยื่นที่สำนักงานกองทุนสงเคราะห์

ส่วนภูมิภาค ยื่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่

ค่าช่วยเหลือบุตร

ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการครูโรงเรียน

เอกชน พ.ศ. 2544

ผู้มีสิทธิ บรรลุก่อนวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544

สิทธิที่จะได้รับ

1. บุตรจำนวน 3 คน คนที่ 1-3 ตามลำดับการเกิดตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 18 ปี  
บริบูรณ์ และเกิดก่อนวันที่ 8 พ.ย. 2544

2. เบิกได้เดือนละ 50 บาทต่อบุตร 1 คน

การเบิกจ่าย

ให้เบิกจ่ายปีละ 1 ครั้ง โดยให้เบิกจ่ายย้อนหลังตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง กันยายน  
ปีที่แล้วมาระยะเวลาการยื่นเบิก ตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม ถึง วันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป

ส่วนกลาง ยื่นที่สำนักงานกองทุนสงเคราะห์

ส่วนภูมิภาค ยื่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่

เงินทดแทน

ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน  
เป็นเงินทดแทน พ.ศ. 2540 และ(ฉบับที่ 2 ) พ.ศ. 2545

ผู้มีสิทธิ ทายาท (คู่สมรส , บุตร , บิดา , มารดา )

วิธีการขอรับเงินทดแทน

ครูหรือทายาทยื่นแบบแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยพร้อมเอกสารประกอบผ่านผู้รับใบอนุญาตภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ผู้รับใบอนุญาต/ผู้ทำการแทนทราบ ส่วนกลาง ยื่นที่สำนักงานกองทุนสงเคราะห์ ส่วนภูมิภาค ยื่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทน

กรณีที่ครูใหญ่(ผู้อำนวยการ)หรือครูประสบอุบัติเหตุถึงแก่ชีวิตทายาทจะได้รับเงินทดแทน ดังนี้

1. ค่าทำศพ จำนวน 3 เท่า ของเงินเดือน เดือนสุดท้ายแต่ต้องไม่น้อยกว่า 100 เท่า ของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

2. เงินทดแทน 60 %ของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้ายเป็นระยะเวลา 8 ปี

วิธีการจ่ายเงินทดแทน

1. จำนวนเงินไม่เกิน 100,000 บาท จ่ายงวดเดียวเป็นก้อน

2. จำนวนเงินเกิน 100,000 บาท

งวดแรกจ่าย 100,000 บาท+ ค่าทำศพ ส่วนที่เกินจ่าย เป็นงวด ๆ ละเท่า ๆ กัน

จำนวน 5 ปี ปีละงวด

ขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินทดแทน

1. ยื่นคำขอรับเงินทดแทนพร้อมเอกสารประกอบที่หน่วยงานที่โรงเรียนสังกัด

2. สำหรับในส่วนภูมิภาคสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่จะ

ตรวจสอบความถูกต้อง และส่งเรื่องให้สำนักงานกองทุนสงเคราะห์พิจารณา

3. สำนักงานกองทุนสงเคราะห์พิจารณา ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงแล้ว นำเสนอคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานพิจารณาการจ่ายเงิน

4. หากเรื่องอนุมัติ สำนักงานกองทุนสงเคราะห์ จะโอนเงินเข้าบัญชีครูหรือทายาท ข้อมูล ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2552

สรุปได้ว่า สวัสดิการตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ได้แบ่งเป็น 4 ด้านได้แก่ ด้านค่าช่วยเหลือบุตร ด้านเงินทดแทน ด้านค่ารักษาพยาบาล และด้านค่าการศึกษาบุตร

### หลักการของการจัดสวัสดิการ

สวัสดิการ (Welfare) ในวงการบริหารธุรกิจและการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนงานมีขวัญและกำลังใจดี มีความพอใจในงาน มีความรักงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพดี เป็นผลประโยชน์และบริการที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของหน่วยงานทั้งในขณะที่ปฏิบัติงาน หยุดพักงานชั่วคราว และเมื่อออกจากงาน เพื่อบำรุงขวัญของบุคลากรให้ทำงานด้วยความสบายใจและได้รับความสะดวกสบายจะได้มีความพอใจในงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสวัสดิการดังกล่าวอาจจะเป็นเงิน สิ่งของ หรือให้เป็นบริการความสะดวกสบาย เช่น บริการเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย การศึกษา ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือนันทนาการ การให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับงานและปัญหาส่วนตัว ซึ่งแบ่งประเภทสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การช่วยเหลือด้านการเงินให้แก่พนักงานที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้มากนัก เช่น เงินสะสม เงินค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ
2. ผลประโยชน์ที่ได้รับในเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ได้แก่ วันหยุด วันลา รางวัล หรือสิ่งของพิเศษที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น เงินโบนัส ซึ่งจ่ายตามอายุงานหรือจ่ายให้ทุกคนเท่าเทียมกัน เงินช่วยเหลือบุตร
3. เงินช่วยเหลือในการจัดกิจกรรม นันทนาการ การกีฬา การอำนวยความสะดวก การบริการทางการแพทย์ ห้องสมุด ห้องอาหาร และบริการอื่น ๆ เช่น การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก เป็นต้น

### ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการ หรือที่ภาษาอังกฤษใช้คำว่า Welfare มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2525 : 794) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่อยู่อำนวยให้คนมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย

ประวิณ ณ นคร (2540 : 176) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่อยู่หรือหน่วยงานจัดให้บุคลากรของตนเพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้นซึ่งผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงานจะจัดให้ทั้งในขณะที่บุคคลยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักชั่วคราว และในระหว่างพ้นจากงานเพื่อบำรุงขวัญแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้มีกำลังใจในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา ความสามารถของ

คนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลกับปัญหาทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในการทำงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด เช่น จัดบริการรถรับส่ง จัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก บริการสุขภาพประจำปี เป็นต้น

บีช (Beach. 1971 : 780) กล่าวว่า สวัสดิการคือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของตน ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจจะเป็นเงินที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้ เป็นการคุ้มครองหรือช่วยเหลือในเรื่องความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการลาออกหรือไล่ออก การพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุ และรายได้พิเศษต่าง ๆ นอกจากเงินที่ให้แล้ว อาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ เช่น การให้ลาพักผ่อนโดยได้รับเงินเดือนตามสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมภายในและรอบ ๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายน่าอยู่

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานที่มีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ได้รับทุกลักษณะที่นอกเหนือจากเงินที่ได้รับอยู่แล้วเป็นประจำจากการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ มีความผูกพันกับองค์กรไม่คิดจะเปลี่ยนงาน และเปลี่ยนประโยชน์ในแง่จิตวิทยาที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ตัวเองได้รับการยอมรับในคุณค่าและความสามารถอีกด้วย

ความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของการจัดการสวัสดิการของบุคลากรทางการศึกษา

กุสธน ธนพงศธร และประวีณ ณ นคร (2540 : 176) ได้ให้ความเห็นถึงวัตถุประสงค์ของการจัดให้มีสวัสดิการสำหรับหน่วยงานหรือองค์กร ดังนี้

1. เพื่อก่อให้เกิดหรือเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากกว่าปกติ
3. เพื่อเป็นรางวัลต่อการปฏิบัติกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือควรแก่การยกย่อง
4. เพื่อเป็นการช่วยเหลือสงเคราะห์ในแง่มนุษยธรรม
5. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานคลายกังวลเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว
6. เพื่อเป็นเครื่องมือในการแข่งขันประมุขคนในตลาดแรงงาน
7. เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าชั่วคราวในระหว่างค่าครองชีพสูง
8. เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีและทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน

9. เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน  
 สำหรับด้านการศึกษา การแบ่งกำลังเงิน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก  
 ให้ข่าวสาร และการจัดบุคลากร มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียนระหว่างที่เข้ามาใน  
 โรงเรียนและเป็นผลผลิตที่เมื่อออกจากโรงเรียนแล้วจะสะท้อนประสิทธิภาพของโรงเรียน โดย  
 เมธี ปิรันธนานนท์ (2529 : 158) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นที่ต้องจัดสวัสดิการ  
 สำหรับบุคลากรทางการศึกษาดังต่อไปนี้

1. เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีทักษะความสามารถในอาชีพไว้
  2. เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันให้ได้ผลสูงสุด
  3. เพื่อกระตุ้นความงอกงามในทักษะและความสามารถของปัจเจกบุคคล
  4. เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนจากบริการของบุคลากรคุ้มค่ากับการลงทุน
  5. เพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นของบุคลากรในโรงเรียน โดยการสร้างความ  
 เสมอภาคและจุดมุ่งหมายในแผนงานการตอบแทนบุคลากร
  6. เพื่อจัดทำแผนงานการตอบแทนภายในองค์การให้มั่นคงสามารถ  
 แข่งขันกับภายนอกได้
  7. เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์กันในเรื่องระดับของการตอบแทนกับ  
 ความสำคัญและความยากลำบากของตำแหน่ง
  8. เพื่อทำให้เงินเดือนมีความเหมาะสมกับประเภทของบุคลากรที่โรงเรียน  
 ต้องการ
  9. เพื่อสร้างโครงการตอบแทนบุคลากรให้เข้ากับความปลอดภัยทางเศรษฐกิจ  
 เป็นไปด้วยความระมัดระวัง
  10. เพื่อลดความเครียดของบุคลากร
  11. เพื่อทำการควบคุมการจ่ายเงินเดือนสูงเกินไป และให้การใช้จ่ายเงิน  
 เป็นไปด้วยความระมัดระวัง
  12. เพื่อลดจำนวนบุคลากรที่ลาออกจากโรงเรียนไป
- นอกจากนี้แล้ว การจัดการสวัสดิการ ยังสามารถช่วยให้วัตถุประสงค์ของ  
 องค์การบรรลุผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้  
 อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าได้รับการกระตุ้นให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพมีสวัสดิการและ  
 ความปลอดภัยในด้านเศรษฐกิจ สวัสดิภาพที่จัดให้กับครูจะมีผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และยัง  
 ช่วยส่งเสริมการสรรหาบุคลากร การรักษาบุคลากรที่มีอยู่การจูงใจบุคลากร ซึ่งถือได้ว่าการ



จัดบริการสวัสดิการเป็นเครื่องมือที่รักษาความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน การอุทิศตนให้กับงาน และมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของทั้งองค์กรและบุคลากรด้วย

#### หลักการของการจัดการ

การจัดระบบสวัสดิการให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานนั้น เน้นประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจะได้รับบนรายจ่ายหรือต้นทุนขององค์กรนั่นเอง การจัดสวัสดิการจึงจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ ซึ่ง กุลธน ธนาพงศธร และ ประวีณ ฦ นกร (2540 : 179) ได้หลักในการพิจารณาดังต่อไปนี้

1. จัดให้สนองต่อความต้องการของคนส่วนใหญ่ กล่าวคือ คำนึงถึงผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มิใช่เพื่อคนกลุ่มน้อยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพราะย่อมจะไม่คุ้มค่าต่อการดำเนินการ และไม่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดบริการนั้น ๆ ด้วย
2. จัดให้โดยสม่าเสมอกล่าวคือ สวัสดิการที่จัดขึ้นต้องเป็นโครงการที่ต่อเนื่องไม่ใช่จัดขึ้นตามความพอใจ และเฉพาะโอกาสที่ผู้บริหารปรารถนาเป็นการชั่วคราวไม่มีกำหนด เวลาที่แน่นอน ย่อมไม่ก่อให้เกิดความผูกพันและเสริมสร้างความภักดีจากบุคคลในองค์กรได้
3. จัดให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง หลักการข้อนี้มีความสำคัญมาก เพราะสวัสดิการที่จัดขึ้นโดยไม่สำรวจความต้องการขององค์กรที่แท้จริงก่อนย่อมไม่คุ้มค่าและสิ้นเปลืองหรืออาจสูญเปล่าได้
4. สวัสดิการที่จัดให้ต้องยึดหลักแห่งการประหยัด มีลักษณะเสริมสร้างให้บุคคลช่วยตนเองได้ เนื่องจากองค์กรบางแห่งจัดให้เกินไปจนกลายเป็นเรื่องเพราะนิสัยฟุ่มเฟือยฟุ้งเฟ้อได้
5. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการในด้านใดถ้าไม่ก่อให้เกิดผลสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคคลในองค์กรก็เป็นสิ่งไร้ประโยชน์
6. หลักความยุติธรรม โดยการจัดต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่บุคลากรที่มีสถานะภาพและสิทธิเท่ากัน ต้องได้รับประโยชน์เท่าเทียมกัน
7. หลักแห่งความสะดวก เมื่อมีสวัสดิการด้านใดก็ตามสิ่งที่จะต้องกระทำตามมาก็คือการสร้างระเบียบในการเบิกจ่ายและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องตระหนักถึงความสะดวกคล่องตัว เอื้ออำนวยประโยชน์แก่บุคลากรในการรับสวัสดิการด้วย
8. หลักแห่งประสิทธิภาพการจัดสวัสดิการที่ดี ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นมากที่สุด สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

9. หลักงบประมาณ โดยที่สวัสดิการเป็นภาระแก่องค์กรในด้านการเงิน โดยตรงโดยการต่าง ๆ มักจะเป็นระยะเวลายาวนานและถาวร จึงต้องคำนึงถึงงบประมาณในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับฐานะและอำนาจในการจ่ายดำเนินการหมุนเวียนได้อย่างเพียงพอหรือไม่

จากหลักการจัดสวัสดิการข้างต้นจะสอดคล้องกับแนวการจัดหลักสวัสดิการของ เสนาะ ดิยาว (2549 : 346-348) ซึ่งได้จำแนกหลักการให้บริการสวัสดิการเพื่อไปกำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการขององค์กรไว้ดังนี้

### 1. หลักการให้บริการสวัสดิการ

1.1 บริการที่จัดให้จะต้องสนองต่อความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริงและการจัดบริการสวัสดิการ ควรจะได้ศึกษาให้ทราบถึงลักษณะความต้องการขององค์กรจัด โครงการด้านบริการขึ้นมาแล้วแต่ไม่มีผู้ใช้บริการนั้น

1.2 บริการที่จัดให้จะต้องสนองต่อความต้องการของบุคคลทั้งหมด หรือโดยรวม ไม่ใช่เพื่อบุคคลหนึ่งเท่านั้น เช่น หากต้องการให้มีการประกันบุคคลควรจะมีการประกันเป็นกลุ่ม เพราะมีผลคุ้มครองกันทั้งกลุ่ม และยังประหยัดค่าใช้จ่ายอีกด้วย

1.3 การให้บริการแก่บุคลากร ควรมีขอบเขตที่กว้างขวางเท่าที่จะทำได้ เพื่อทุกคนจะได้มีส่วนร่วมในการใช้บริการขององค์กรให้มากที่สุด กล่าวคือ บริการควรมีขอบเขตที่ทำให้ทุกคนได้ใช้บริการต่าง ๆ ทั่วถึง

1.4 การให้บริการควรมีแบบอย่างอันเดียวกันแก่ทุกคน และมีความเสมอภาคกับการให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันที่จะรับบริการจากองค์กรจะก่อให้เกิดความพอใจแก่ทุกฝ่าย

1.5 ควรคำนวณต้นทุนของการบริการที่ให้แก่บุคลากร ได้อย่างถูกต้อง มีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ การให้บริการเป็นรายจ่ายอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจะคำนวณได้ว่า ค่าใช้จ่ายดังกล่าวจำนวนเท่าใด เพื่อเป็นหลักในการควบคุมและสะดวกที่จะติดตามผลว่าคุ้มค่าหรือไม่

### 2. วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ

วัตถุประสงค์หรือความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับตอบแทนจากการจัดสวัสดิการโดยทั่วไปแล้วคือ

2.1 เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจแก่บุคคลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดความรู้สึกพอใจในงาน ซึ่งจะ เป็นปัจจัยที่เกื้อกูล โดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 เพื่อเป็นการบำรุงรักษาบุคลากรให้ยังคงทำงานอยู่กับองค์การต่อไปในขณะเดียวกัน สวัสดิการที่องค์การหนึ่ง ๆ จัดจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถความสนใจและสมัครเข้ามาทำงานอยู่กับองค์การต่อไป

2.3 เพื่อเป็นการให้ความช่วยเหลือหรือความอนุเคราะห์แก่บุคลากรขององค์การเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน การให้สวัสดิการถือว่าเป็นการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม นอกจากนี้ถือว่าเป็นการรักษาผลประโยชน์ขององค์การในแง่ที่ป้องกันไม่ให้องค์การได้รับความกระทบกระเทือน จากการที่บุคลากรขององค์การประสบปัญหาหรือภาวะกักขังใจมีอาจปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.4 เพื่อช่วยลดความขัดแย้งระหว่างองค์การกับบุคลากรขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับการแบ่งปันไม่เท่าเทียมกัน การจัดบริการสวัสดิการเป็นการช่วยทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างทั้งสองฝ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 เพื่อช่วยให้การบริหารงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีบุคลากรขององค์การ ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ ย่อมเกิดศรัทธาความจงรักภักดีเป็นผลทำให้้องค์การนั้นสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. ประเภทของการบริการสวัสดิการที่จัดให้

การแบ่งประเภทการให้บริการสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานนี้ ไม่สามารถกำหนดหรือจำแนกเป็นประเภทการบริการได้อย่างแน่นอนและเป็นหลักเกณฑ์ได้ เพราะการแบ่งประเภทของสวัสดิการนั้น มักจะแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและความพอใจของนายจ้างและลูกจ้างในกรณีนั้น ๆ โดย พรสวรรค์ สีมันตร (2519 : 26) ได้แบ่งไว้ 3 ลักษณะดังนี้

#### 3.1 แบ่งตามให้ลักษณะการให้เป็นเงิน

3.1.1 ประเภทที่จ่ายเงินให้โดยตรง เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้น กรณีที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนด การจ่ายโบนัส การแบ่งผลกำไร เป็นต้น

3.1.2 ประเภทที่จ่ายเงินให้ทางอ้อม เช่น การจ่ายเงินบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน เป็นต้น

### 3.2 แบ่งตามลักษณะการบริการ

3.2.1 ด้านสุขภาพ เช่น การช่วยเหลือในด้านการรักษาพยาบาล

3.2.2 ด้านความปลอดภัย เช่น การจัดสถานที่ สภาพแวดล้อม มีอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย ให้เงินทดแทนเมื่อประสบอันตรายในการทำงาน หรือเมื่อทุพพลภาพ เป็นต้น

3.2.3 ด้านการศึกษาและข่าวสารความรู้ เช่น จัดให้มีห้องสมุด

3.2.4 ด้านการพักผ่อนหรือนันทนาการ เช่น จัดให้มีวันหยุดพักผ่อน โดยได้รับเงินค่าจ้าง จัดชมรมกีฬาและบันเทิง

3.2.5 ด้านการให้คำปรึกษาทั้งในเรื่องส่วนตัว และครอบครัว

3.2.6 ด้านอำนวยความสะดวก เช่น ทำหนังสือต้นสังกัดในการเข้ารับการรักษาพยาบาล รถบริการรับ – ส่ง เป็นต้น

3.2.7 บริการพิเศษต่าง ๆ เช่น การจ่ายเงินเมื่อทำงานนอกเวลา การประกันชีวิต การจ่ายเงินค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น

### 3.3 แบ่งตามลักษณะผู้ขอรับบริการ

3.3.1 ขณะทำงานอยู่ เช่น การให้สวัสดิการในการเบิกค่าศึกษาเล่าเรียนบุตรค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

3.3.2 ขณะหยุดงานแต่ยังคงเป็นผู้ปฏิบัติงานประจำอยู่ในหน่วยงาน เช่น การลาหยุดพักผ่อน ลาป่วย แต่ได้รับค่าจ้างปกติ

3.3.3 เมื่อพ้นจากงานไปแล้วหรือเมื่อเกษียณอายุ เช่น การได้รับเงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

#### การเปรียบเทียบสวัสดิการของข้าราชการครูและครูในโรงเรียนเอกชน

สวัสดิการข้าราชการครู ต้องยอมรับว่าผู้ที่เข้ารับราชการครูเป็นบุคคลที่พร้อมจะทำงานหนักแม้จะรู้ว่าค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือนมีไม่มากนัก แต่สิ่งหนึ่งที่ข้าราชการคาดหวังจะได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน คือ สวัสดิการที่รัฐจะมีให้กับตนเอง พ่อ แม่ คู่สมรส และลูก ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่พอทดแทนเพื่อช่วยให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้ สวัสดิการข้าราชการพอจะพูดได้ว่ามี 2 ประเภท คือ สวัสดิการทั่วไปที่รัฐจัดสรรให้ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ซึ่ง ข้าราชการทุกคนของทุกส่วนราชการจะได้รับเหมือนกัน ส่วนอีกประเภทหนึ่งคือ สวัสดิการเฉพาะของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งประเภทหลังนี้ ส่วนราชการจะเป็นผู้จัด ดำเนินการ

และหาทางช่วยเหลือข้าราชการในสังกัดของตน ข้าราชการจะได้มากได้น้อยหรือได้รับจัดสรรในรูปแบบใดก็ขึ้นอยู่กับทีมจัดการสวัสดิการของส่วนราชการเอง ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. เบิกค่ารักษาพยาบาลของตัวเอง กลุ่มมรส บิดา มารดา ได้ตลอดสำหรับบุตร ต้องอายุไม่เกิน 18 ปี

2. เบิกค่าเล่าเรียนของบุตร เบิกได้ตั้งแต่ระดับอนุบาล จนถึงระดับปริญญาตรี

3. มีบ้านญาติและเงินเก็บสะสมเป็นก้อนจาก กบข. เมื่อเกษียณอายุราชการ

4. มีสวัสดิการเงินกู้จากสหกรณ์ สวัสดิการผ่อนรถยนต์ ผ่อนรถมอเตอร์ไซด์ ผ่อนคอมพิวเตอร์ จากบริษัทต่าง ๆ ที่ได้รับความเชื่อถือ

5. ตัวเราและกลุ่มมรสมีสวัสดิการ ชพค. และ ชพส. คือเงินสงเคราะห์ศพ เมื่อเสียชีวิต แต่ต้องเป็นสมาชิก โดยชำระเงินทำศพในกรณีที่สมาชิกเสียชีวิตเป็นรายเดือน

6. ตัวเรา กลุ่มมรส บุตร บิดามารดา สามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกฌาปนกิจ โดยสมัครเป็นสมาชิก และหากถึงแก่กรรม ญาติจะได้รับเงินก้อนเป็นค่าตอบแทน

7. หากต้องเดินทางไปราชการก็มีเบี้ยเลี้ยงรายวัน และเบิกค่าที่พัก ค่าเดินทาง ได้ (ซึ่งถ้ามีตำแหน่งสูงหน่อยก็สามารถมีรถส่วนตัว มีพนักงานขับรถบริการถึงครอบครัว ตลอดจนมีอำนาจในการควบคุมการเปิดของประตู)

สิ่งเหล่านี้คือสวัสดิการ โดยส่วนรวมของข้าราชการครูซึ่งมีความมั่นคงกว่าสวัสดิการของครูในโรงเรียนเอกชน

จากพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 กำหนดให้

ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนที่ส่งเงินสะสมติดต่อกันครบสองเดือนแล้ว นับแต่วันที่นำเงินสะสมส่งสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ มีสิทธิได้รับสวัสดิการ ดังนี้

1. ค่ารักษาพยาบาล
2. ค่าการศึกษาของบุตร
3. ค่าช่วยเหลือบุตร
4. เงินทดแทน

ค่ารักษาพยาบาล

ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ ว่าด้วยเงินสวัสดิการสงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2551

ผู้มีสิทธิ ได้แก่ 1. ผู้อำนวยการ 2. ครู 3. บุคลากรทางการศึกษา 5 ประเภท ได้แก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ งานบรรณารักษ์ งานแนะแนว งานเทคโนโลยี งานทะเบียนวัดผล และงานบริหารงานทั่วไปวงเงินที่มีสิทธิเบิก

เบิกได้ปีละ 100,000 บาท โดยการนับระยะเวลาหนึ่งปีตามปีปฏิทิน (1 ม.ค. – 31 ธ.ค.) สิทธิที่จะได้รับ

1. ค่าห้องและค่าอาหาร เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินวันละ 600 บาท ระยะเวลาไม่เกิน 13 วัน

2. ค่ารักษาพยาบาลเบิกได้ตามประเภทต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ค่ายา ค่าเลือด และอื่น ๆ ที่ใช้ในการบำบัดรักษาโรค

2.2 ค่าบริการทางการแพทย์ ค่าตรวจ ค่าวิเคราะห์โรค

2.3 ค่าอวัยวะเทียม อุปกรณ์ ค่าซ่อมแซมเบิกได้ตามอัตราที่

กระทรวงการคลังกำหนด

การเบิกค่ารักษาพยาบาล

เมื่อผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการรักษาในสถานพยาบาล มี 2 วิธี คือ

1. นำใบเสร็จรับเงินมาเบิก

1.1 คนไข้ในสถานพยาบาลของรัฐ

1.2 คนไข้ในสถานพยาบาลของรัฐกรณีอื่น ขอนหนังสือรับรองสิทธิ

(ต้นสังกัด) ไม่ทัน

1.3 สถานพยาบาลเอกชนเมื่อประสบอุบัติเหตุ อุบัติภัยหรือมีความจำเป็นรีบด่วนซึ่งหากไม่ได้รับการรักษาพยาบาลทันทีทันใด อาจเป็นอันตรายถึงแก่ชีวิต

2. ออกหนังสือรับรองการมีสิทธิ (ต้นสังกัด) เมื่อผู้มีสิทธิ ป่วยเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ

ระยะเวลาการยื่น

ภายใน 1 ปี นับถัดจากวันที่ปรากฏใบเสร็จรับเงิน

ขั้นตอนการขอหนังสือรับรองสิทธิ

ส่วนกลาง ยื่นเรื่องที่สำนักงานกองทุนสงเคราะห์

การตัดจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล

1. กรณีนำใบเสร็จรับเงินมาขอเบิกการตัดจ่ายให้ถือเป็นรายจ่ายในปีที่ขอเบิก



2. กรณีออกหนังสือรับรองการมีสิทธิ การตัดจ่ายให้ถือเป็นรายจ่ายในปีที่ออกหนังสือรับรองสิทธิ

#### ส่วนภูมิภาค

1. ยื่นคำขอพร้อมเอกสารประกอบที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่ตรวจสอบและออกหนังสือรับรองสิทธิให้ครูนำไปยื่นต่อ โรงพยาบาล
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่เก็บหนังสือรับรองสิทธิ คำขอ และเอกสารประกอบ เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเงินให้กับสถานพยาบาล

#### ค่าการศึกษาของบุตร

##### ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการสงเคราะห์อื่น เพื่อสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2544

##### สิทธิที่จะได้รับ

1. เบิกให้แก่บุตร 3 คน คนที่ 1 -3 ตามลำดับการเกิดมีอายุ 3 ปีบริบูรณ์ก่อนปีการศึกษานั้น ๆ (16 พ.ค.ของทุกปี) ถึง อายุ 25 ปีบริบูรณ์ ก่อน 1 พ.ค. ของทุกปี
2. เมื่อบุตรเข้าศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่าอนุ ปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรแยกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี
3. เมื่อบุตรเข้าศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนตั้งแต่ระดับอนุบาล 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ให้เบิกได้เต็มจำนวน ส่วนระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. ให้เบิกได้ครึ่งหนึ่งของที่จ่ายจริง
4. เบิกได้ตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

##### ระยะเวลาการยื่นเบิก

เบิกเป็นรายภาคเรียนตามปีการศึกษา ตั้งแต่วันเปิดภาคเรียน (16 พ.ค. ของทุกปี) ถึงวันที่ 30 กันยายนของปีการศึกษาถัดไป

ส่วนกลาง ยื่นที่สำนักงานกองทุนสงเคราะห์

ส่วนภูมิภาค ยื่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่

### คำช่วยเหลือบุตร

#### ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการครู  
โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2544

ผู้มีสิทธิ บรรลุก่อนวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544

#### สิทธิที่จะได้รับ

1. บุตรจำนวน 3 คน คนที่ 1-3 ตามลำดับการเกิดตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 18 ปี  
บริบูรณ์ และเกิดก่อนวันที่ 8 พ.ย. 2544

2. เบิกได้เดือนละ 50 บาทต่อบุตร 1 คน

#### การเบิกจ่าย

ให้เบิกจ่ายปีละ 1 ครั้ง โดยให้เบิกจ่ายย้อนหลังตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง กันยายน  
ปีที่แล้วมาระยะเวลาการขึ้นเบิก ตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม ถึง วันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป

ส่วนกลาง ยื่นที่สำนักงานกองทุนสงเคราะห์

ส่วนภูมิภาค ยื่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่

#### เงินทดแทน

#### ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียน  
เอกชนเป็นเงินทดแทน พ.ศ. 2540 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

ผู้มีสิทธิ ทายาท (คู่สมรส บุตร บิดา มารดา)

#### วิธีการขอรับเงินทดแทน

ครูหรือทายาทยื่นแบบแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยพร้อมเอกสาร  
ประกอบผ่านผู้รับใบอนุญาตภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ผู้รับใบอนุญาต/ผู้ทำการแทนทราบ

ส่วนกลาง ยื่นที่สำนักงานกองทุนสงเคราะห์

ส่วนภูมิภาค ยื่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่

#### หลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทน

กรณีครูใหญ่ (ผู้อำนวยการ) หรือครูประสบอุบัติเหตุถึงแก่ชีวิตทายาทจะ  
ได้รับเงินทดแทน ดังนี้

1. ค่าทำศพ จำนวน 3 เท่า ของเงินเดือน เดือนสุดท้ายแต่ต้องไม่น้อยกว่า 100  
เท่า ของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

2. เงินทดแทน 60 % ของอัตรากำลังเดือนสุดท้ายเป็นระยะเวลา 8 ปี

วิธีการจ่ายเงินทดแทน

1. จำนวนเงินไม่เกิน 100,000 บาท จ่ายงวดเดียวเป็นก้อน
2. จำนวนเงินเกิน 100,000 บาท

งวดแรกจ่าย 100,000 บาท+ ค่าทำศพ ส่วนที่เกินจ่าย เป็นงวด ๆ ละเท่า ๆ กัน

จำนวน 5 ปี ปีละงวด

ขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินทดแทน

1. ยื่นคำขอรับเงินทดแทนพร้อมเอกสารประกอบที่หน่วยงานที่โรงเรียนสังกัด
2. สำหรับในส่วนภูมิภาคสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่จะตรวจสอบความถูกต้อง และส่งเรื่องให้สำนักงานกองทุนสงเคราะห์พิจารณา
3. สำนักงานกองทุนสงเคราะห์พิจารณา ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงแล้ว

นำเสนอคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานพิจารณาการจ่ายเงิน

4. หากเรื่องอนุมัติ สำนักงานกองทุนสงเคราะห์ จะโอนเงินเข้าบัญชีครูหรือ

ทายาท

ข้อมูล ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2552

สวัสดิการของข้าราชการครูและครูใน โรงเรียนเอกชน สรุปรเปรียบเทียบได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 1 สรุปการเปรียบเทียบสวัสดิการของข้าราชการครูและครูในโรงเรียนเอกชน

รายการ	สวัสดิการของข้าราชการครู	สวัสดิการของครูในโรงเรียนเอกชน
1. ด้านค่ารักษาพยาบาล	<p>เบิกค่ารักษาพยาบาลของตัวเอง</p> <p>คู่สมรส บิดา มารดา ได้ตลอด</p> <p>สำหรับบุตรต้องอายุไม่เกิน 18 ปี</p>	<p>เบิกได้ปีละ 100,000 บาท โดยการ</p> <p>นับระยะเวลาหนึ่งปีตามปีปฏิทิน (1 ม.ค. – 31 ธ.ค.) สิทธิที่จะได้รับ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ค่าห้องและค่าอาหาร เเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินวันละ 600 บาท ระยะเวลาไม่เกิน 13 วัน</li> <li>2. ค่ารักษาพยาบาลเบิกได้ตามประเภทต่าง ๆ ดังนี้               <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่ายา ค่าเลือด และอื่น ๆ ที่ใช้ในการบำบัดรักษาโรค</li> <li>- ค่าบริการทางการแพทย์</li> <li>ค่าตรวจ ค่าวิเคราะห์โรค</li> <li>- ค่าอวัยวะเทียม อุปกรณ์</li> <li>ค่าซ่อมแซมเบิกได้ตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด</li> </ul> </li> </ol> <p>เบิกได้ปีละ 100,000 บาท โดยการ</p> <p>นับระยะเวลาหนึ่งปีตามปีปฏิทิน (1 ม.ค. – 31 ธ.ค.) สิทธิที่จะได้รับ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ค่าห้องและค่าอาหาร เเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินวันละ 600 บาท ระยะเวลาไม่เกิน 13 วัน</li> <li>2. ค่ารักษาพยาบาลเบิกได้ตามประเภทต่าง ๆ ดังนี้               <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่ายา ค่าเลือด และอื่น ๆ ที่ใช้ในการบำบัดรักษาโรค</li> <li>- ค่าบริการทางการแพทย์</li> <li>ค่าตรวจ ค่าวิเคราะห์โรค</li> </ul> </li> </ol>

รายการ	สวัสดิการของข้าราชการครู	สวัสดิการของครูใน โรงเรียนเอกชน
1. ด้านการรักษาพยาบาล (ต่อ)	เบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง คู่สมรส บิดา มารดา ได้ตลอด สำหรับบุตรต้องอายุไม่เกิน 18 ปีและการเบิกจ่ายจะเป็น ลักษณะของการจ่ายตรง (โดยไม่ต้องมีหนังสือรับรองเหมือน ก่อน)	- ค่าอวัยวะเทียม อุปกรณ์ ค่า ซ่อมแซมเบิกได้ตามอัตราที่ กระทรวงการคลังกำหนด
2. ด้านค่าการศึกษาบุตร	เบิกค่าเล่าเรียนของบุตร เบิกได้ ตั้งแต่ระดับอนุบาล จนถึงระดับ ประถมศึกษาตรี	สิทธิที่จะได้รับ 1. เบิกให้แก่บุตร 3 คน คนที่ 1 - 3 ตามลำดับการเกิดมีอายุ 3 ปี บริบูรณ์ก่อนปีการศึกษานั้น ๆ ( 16 พ.ค.ของทุกปี) ถึง อายุ 25 ปีบริบูรณ์ ก่อน 1 พ.ค. ของทุกปี 2. เมื่อบุตรเข้าศึกษาใน สถานศึกษาของทางราชการใน หลักสูตรระดับไม่สูงกว่าอนุ ประถมหรือเทียบเท่า และหลักสูตร แยกต่างหากจากหลักสูตรปริญญา ตรี 3. เมื่อบุตรเข้าศึกษาใน สถานศึกษาของเอกชนตั้งแต่ระดับ อนุบาล 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาตอน ปลายหรือ ปวช. ให้เบิกได้เต็ม จำนวน ส่วนระดับอนุประถมหรือ ปวส. ให้เบิกได้ครึ่งหนึ่งของที่จ่าย จริง 4. เบิกได้ตามอัตราที่ กระทรวงการคลังกำหนด

รายการ	สวัสดิการของข้าราชการครู	สวัสดิการของครูในโรงเรียนเอกชน
3. ด้านค่าช่วยเหลือบุตร	<p>บุตรจำนวน 3 คน คนที่ 1-3 ตามลำดับการเกิดตั้งแต่แรกเกิด จนถึงอายุ 18 ปีบริบูรณ์ และเกิดก่อนวันที่ 8 พ.ย. 2544</p> <p>ส่วนการเบิกจ่ายจะเบิกให้พร้อมกับเงินเดือนทุก ๆ เดือน</p>	<p>ระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2544</p> <p>ผู้มีสิทธิ บรรลุก่อนวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544 สิทธิที่จะได้รับ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุตรจำนวน 3 คน คนที่ 1-3 ตามลำดับการเกิดตั้งแต่แรกเกิด จนถึงอายุ 18 ปีบริบูรณ์ และเกิดก่อนวันที่ 8 พ.ย. 2544</li> <li>เบิกได้เดือนละ 50 บาทต่อบุตร 1 คน</li> </ol> <p>การเบิกจ่าย</p> <p>ให้เบิกจ่ายปีละ 1 ครั้ง โดยให้เบิกจ่ายย้อนหลังตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง กันยายน ปีที่แล้วมาระยะเวลา การอื่นเบิก ตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม ถึง วันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป</p>
4. ด้านเงินทดแทน	<p>เงินทดแทนของข้าราชการจะเบิกจ่ายให้เป็นไปตามอายุราชการ</p> <p>และเงินเดือนสุดท้ายเป็นหลัก</p>	<p>หลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทน</p> <p>กรณีที่ครูใหญ่(ผู้อำนวยการ) หรือครูประสบอุบัติเหตุถึงแก่ชีวิต ทายาทจะได้รับเงินทดแทน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ค่าทำศพ จำนวน 3 เท่า ของเงินเดือน เดือนสุดท้ายแต่ต้องไม่น้อยกว่า 100 เท่า ของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน</li> </ol>



รายการ	สวัสดิการของข้าราชการครู	สวัสดิการของครูในโรงเรียนเอกชน
4. ด้านเงินทดแทน (ต่อ)	เงินทดแทนของข้าราชการจะเบิกจ่ายให้ขึ้นไปตามอายุราชการ และเงินเดือนสุดท้ายเป็นหลัก	2. เงินทดแทน 60 %ของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้ายเป็นระยะเวลา 8 ปี วิธีการจ่ายเงินทดแทน 1. จำนวนเงินไม่เกิน 100,000 บาท จ่ายงวดเดียวเป็นก้อน 2. จำนวนเงินเกิน 100,00 บาท งวดแรกจ่าย 100,000 บาท+ ค่าทำศพ ส่วนที่เกินจ่าย เป็นงวด ๆ ละเท่า ๆ กัน จำนวน 5 ปี ละงวด

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า เมื่อเปรียบเทียบสวัสดิการของข้าราชการครูจะดีกว่าสวัสดิการของครูในโรงเรียนเอกชน เนื่องจากสวัสดิการของข้าราชการครูซึ่งข้าราชการประจำที่มีความมั่นคงกว่า ส่วนสวัสดิการของครูในโรงเรียนเอกชนเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดขึ้น และระยะเวลาอายุงานของครูที่เป็นข้าราชการประจำ และครูในโรงเรียนเอกชนก็จะแตกต่างกัน เพราะข้าราชการครูเป็นข้าราชการที่ได้รับการรับรองจาก กพ. ให้เป็นข้าราชการประจำจนเกษียณอายุราชการ สวัสดิการก็ดำเนินการเบิกจ่ายตามงบประมาณที่ได้รับอย่างรวดเร็วและมั่นคง ส่วนครูในโรงเรียนเอกชน ส่วนมากจะมีอายุงานไม่นานนัก เมื่อมีตำแหน่งหน้าที่อื่นที่สอบบรรจุเข้ารับราชการหรือทำงานที่เงินเดือนดีกว่าก็จะลาออก ทำให้สวัสดิการแตกต่างกันในด้านความสะดวก รวดเร็ว และการดำเนินการและความมั่นคงของสวัสดิการ แต่โดยหลักการแล้วจะมีสวัสดิการที่คล้าย ๆ กัน

## ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนเอกชน

การจัดการศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีมานาน กล่าวได้ว่า เอกชนดำเนินงานก่อนการศึกษาในระบบโรงเรียนของภาครัฐ คือ ตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาถึงกรุงรัตนโกสินทร์ และได้มีการพัฒนาการเรียนการสอนมาโดยตลอด สมเด็จพระนารายณ์มหาราช พ.ศ. 2199 – 2231 และสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พ.ศ. 2394 – 2411 ซึ่งเป็นยุคของการเผยแผ่ศาสนาควบคู่ไปกับการศึกษาความรู้ ผู้นำระดับสูงของยุคนั้นให้ความสนใจที่จะแสวงหาความรู้และวิทยาการทันสมัยต่าง ๆ ต่อมาจึงได้มีการจัดตั้งโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาแบบการศึกษาสมัยใหม่ (แบบตะวันตก) โดยบาทหลวงฝรั่งเศสในภวโรมาณคาทอลิกได้เข้ามาจัดตั้งโรงเรียนขึ้นหลายแห่ง และบางแห่งทรงจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้วย มีตำราเรียนภาษาไทยใช้เป็นเล่มแรก คือ จินตามณี กิจการโรงเรียนของบาทหลวงเป็นการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบแบบประเทศตะวันตก สำหรับค่าเล่าเรียนส่วนใหญ่จะเป็นสิ่งของตามแต่ผู้ปกครองจะนำมาให้และขยายเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามความนิยมที่มีมากขึ้นตามลำดับ โรงเรียนเอกชนที่จัดตั้งขึ้นในระยะแรกและยังคงดำเนินกิจการอยู่จนถึงทุกวันนี้ ได้แก่ โรงเรียนอรุณประดิษฐ์ จังหวัดเพชรบุรี (พ.ศ. 2508) โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย (พ.ศ. 2413) โรงเรียนราชินี (พ.ศ. 2446) โรงเรียนเหล่านี้ถึงจัดตั้งมานานหลายร้อยปีแล้ว แต่ก็ได้รับความศรัทธาและความนิยามมาโดยตลอด เนื่องจากความมั่นใจในคุณภาพของการศึกษาที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั่นเอง และรัฐริเริ่มที่จะสนับสนุนการศึกษาเอกชนในรูปแบบของเงินทุน บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์มีมาก่อนสมัยการเปลี่ยนแปลงการศึกษา เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล และในแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับต่อ ๆ มา ก็ได้ส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาประเทศชาติเป็นลำดับ (จำรัส นองมาก. 2538 : 15)

การศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีประวัติอันยาวนานและได้มีการพัฒนารูปแบบและวิธีการอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด สามารถแบ่งพัฒนาการของการศึกษาเอกชนได้ 5 ระยะ คือ (เพ็ญประภา แพงไทย. 2545 : 12)

ระยะที่ 1 ความอิสระของการศึกษาเอกชน (พ.ศ. 2395 - 2461) ในช่วงนี้โรงเรียนเอกชนสามารถดำเนินกิจการได้โดยไม่มี การควบคุม การที่รัฐไม่ได้ดำเนินการควบคุมโรงเรียนเอกชน ก็เนื่องมาจากสาเหตุทางการเมืองระหว่างประเทศที่ประเทศตะวันตกกำลังขยายอำนาจทางการเมืองหรือ ยุคจักรวรรดินิยม สิ่งที่รัฐดำเนินการในช่วงนี้คือการจัดตั้ง โรงเรียนของรัฐ และสนับสนุนโรงเรียนเอกชนของไทย

ระยะที่ 2 การควบคุมโรงเรียนเอกชน (พ.ศ. 2461 - 2480) ระยะนี้รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ 2 ฉบับ คือ ฉบับ พ.ศ. 2461 และ พ.ศ. 2479 สาเหตุสำคัญที่มุ่งควบคุมกิจการของโรงเรียนเอกชนก็เพื่อความมั่นคงของชาติเป็นหลัก เช่น ครูใหญ่ต้องมีวุฒิ ทางครู ครูที่สอนต้องมีความรู้ภาษาไทย ต้องสอนภาษาไทยและปลูกฝังความเป็นพลเมืองที่ดีความจงรักภักดีต่อชาติ

ระยะที่ 3 ความเฟื่องฟูของการศึกษาเอกชน (พ.ศ. 2480 - 2503) รัฐเริ่มการอุดหนุนการรองรับวิทยฐานะ และมีนโยบายเด่นชัดให้เอกชนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของชาติเพิ่มมากขึ้น ในระยะนี้มีโรงเรียนเอกชนขยายตัวอย่างมาก

ระยะที่ 4 การหยุดชะงักและการขยายตัวในโรงเรียนเอกชน (พ.ศ. 2507 - 2518) รัฐได้มีนโยบายขยายการศึกษาภาคบังคับเป็น 7 ปี ทำให้โรงเรียนของรัฐขยายตัวอย่างมาก อันมีผลกระทบต่อการทำงานตามเป้าหมายได้เพราะปัญหาด้านงบประมาณและขาดแคลนครูตลอดจนอาคาร สถานที่ รัฐจึงมีนโยบายให้เอกชนเข้ามาดำเนินการมากขึ้น ทำให้โรงเรียนเอกชนขยายตัวเพิ่มมากขึ้น พ.ศ. 2518

ระยะที่ 5 การแสวงหาแนวทางใหม่ (พ.ศ. 2518 - ปัจจุบัน) การประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2518 และ 2525 ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนเป็นอย่างมาก เพราะมีการควบคุมมาตรฐานเข้มงวดมาก อีกทั้งรัฐบาลได้ดำเนินการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ซึ่งรัฐบาลจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ โรงเรียนเอกชนเองจึงได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้คำว่า การศึกษาเอกชน ได้มีการนำมาใช้อย่างกว้างขวางมากตั้งแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512 ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2515 ได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนขึ้นแทนกองโรงเรียนราษฎร์ว่า โรงเรียนเอกชนและสถานศึกษาเอกชนมากขึ้นเป็นลำดับจนถึงปีเฉลิมฉลองครบรอบ 200 ปี กรุงรัตนโกสินทร์ จึงเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 เป็นต้นมา

แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาเอกชน ดังนี้

1. โรงเรียนเอกชนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่คล่องตัว
2. โรงเรียนเอกชนได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้แหล่งทุนจัดการศึกษา มากขึ้น โดยเพิ่มปริมาณการผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน

3. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พัฒนาระบบการบริหารและจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพของชุมชนท้องถิ่น
4. ครูโรงเรียนเอกชน พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมีรูปแบบการสอนที่หลากหลาย
5. ครูโรงเรียนเอกชน ได้รับสวัสดิการและขวัญกำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ
6. นักเรียนโรงเรียนเอกชน ได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจ สังคม สติปัญญา สุขภาพอนามัย และด้านประกอบอาชีพ

ความสำคัญของโรงเรียนเอกชนต่อการจัดการศึกษามีดังต่อไปนี้ (ทวี จงมีสุข. 2543 : 16)

1. การแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ในเรื่องการจัดการศึกษาแก่เยาวชน โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญและอาชีวศึกษา มีส่วนแบ่งเบาภาระของรัฐ ทั้งนี้เพราะหากรัฐบาลเป็นผู้จัดการศึกษาใน ส่วนนี้ รัฐต้องใช้งบประมาณ ประมาณ 9,700 ล้านบาท (คิดจากยอดนักเรียนในปีการศึกษา 2534 และคิดค่าใช้จ่ายรายหัวเท่ากับอัตราที่รัฐต้องใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในโรงเรียนรัฐบาล) และเมื่อเอกชนรับภาระจัดการศึกษาและรัฐเพียงให้เงินอุดหนุนปีละประมาณ 1,524 ล้านบาท (คิดจากยอดเงินอุดหนุนปี 2534) รัฐสามารถประหยัดเงินงบประมาณได้กว่า 8,000 ล้านบาทต่อปี
2. เป็นโรงเรียนใกล้บ้าน เพราะโรงเรียนเอกชนมักเป็นโรงเรียนที่อยู่ใกล้แหล่งชุมชน
3. ให้บริการเป็นพิเศษ ซึ่งลักษณะที่โรงเรียนเอกชนจัดบริการเป็นพิเศษสามารถสนองความต้องการของกลุ่มได้เป็นอย่างดี เช่น พาหนะรับ-ส่ง หอพัก สามารถจัดหลักสูตรพิเศษรวมทั้งเรื่องฝึกอบรมด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ ภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น
4. เป็นคู่แข่งกับโรงเรียนรัฐบาล โดยเฉพาะโรงเรียนที่ดี มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสูง จึงทำให้ผู้ปกครองมีเสรีภาพในการเลือกสถานศึกษาให้แก่บุตรหลาน กระตุ้นให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งขจัดหรือลดการผูกขาดในการจัดการศึกษา
5. มีความคล่องแคล่วในการบริหารสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ดำเนินการได้โดยไม่มีข้อจำกัด จึงทำให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัว เพราะสามารถปรับเปลี่ยนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

6. มีความคล่องแคล่วในการบริหารสูงกว่าภาครัฐ เนื่องจากสามารถบริหารงานได้ในเชิงธุรกิจมากกว่าระบบราชการจึงสามารถลดขั้นตอนและระเบียบวิธีการในการสั่งการ บังคับบัญชาการตัดสินใจ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ตลอดจน บุคลากร ทรัพยากรที่อำนวยความสะดวกต่อการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่

จากบทบาทและความสำคัญที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า เอกชนเป็นผู้บุกเบิกการจัดการศึกษาในระบบ โรงเรียนในประเทศไทยและมีบทบาทในการจัดการศึกษาควบคู่กับการจัดการศึกษาของรัฐบาลมาโดยตลอด และมีส่วนที่รัฐบาลจัดไม่ได้ ซึ่งรัฐบาลเองก็สนับสนุน และส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดมา

#### การบริหารการศึกษาโรงเรียนเอกชน

ความเป็นมาของการศึกษาเอกชนและการบริหารการศึกษาโรงเรียนเอกชน การศึกษาเอกชน หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้จัดขึ้น โดยอาศัย ทรัพยากรการบริหารหลักที่เป็น คน (Man) ทุนทรัพย์ (Money) และวัสดุ (Material) ของภาคเอกชนการจัดตั้งก็เพื่อวัตถุประสงค์อันมีจำกัดสำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่มเท่านั้น สำหรับ องค์ประกอบของการศึกษาเอกชนมี (พัชรา จงศิริกุล. 2546 : 13) ดังนี้

1. ผู้จัดกิจกรรมเป็นเอกชนหรือบุคคลหรือคณะบุคคล กรณีที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือข้าราชการที่จะดำเนินงานในฐานะของเอกชน ผู้จัดกิจกรรมดังกล่าวมีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน เจ้าของ ผู้จัดการ

2. ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาที่ดิน สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนงบประมาณจะได้มาจากเอกชนเป็นหลัก

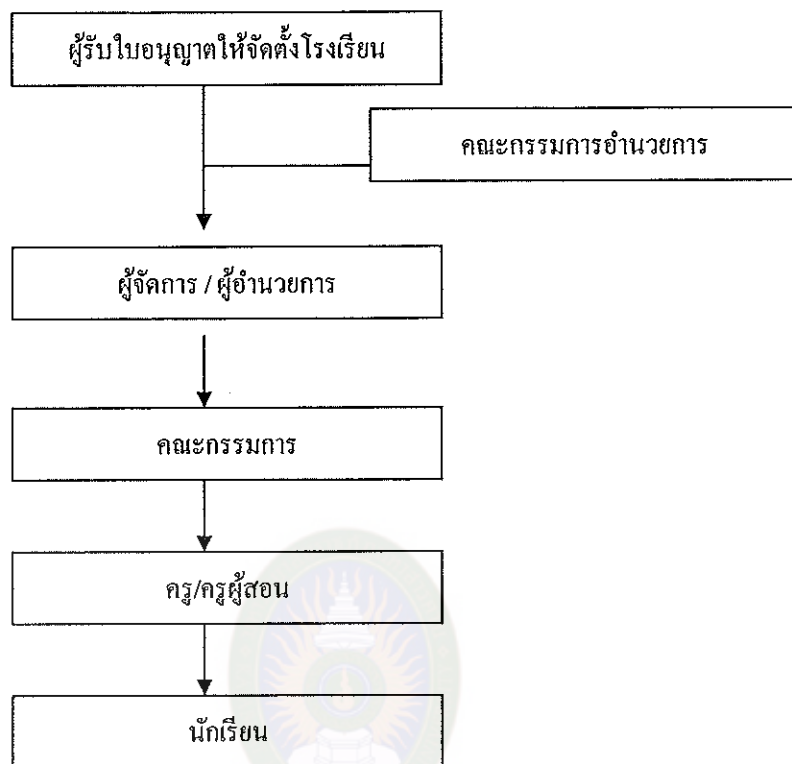
3. วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาเป็นการจัดเพื่อประโยชน์อันจำกัดสำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่มมิได้ให้บุคคลทั่วไป

4. ผู้เรียน โดยปกติผู้เรียนจะเป็นบุคคลที่มีพื้นฐานสังคมและเศรษฐกิจในระดับเดียวกัน ในการนี้หากผู้เรียนรวมกันมากกว่า 7 คนขึ้นไป สถานที่นั้นก็จะได้ชื่อว่าเป็น สถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน

#### โครงสร้างการบริหารการศึกษาโรงเรียนเอกชน

การบริหารโรงเรียนเอกชนนั้น ได้พัฒนาการบริหารให้สอดคล้องกับยุคสมัย ตลอดมาทั้งนี้ก็เพื่อต้องการให้การศึกษาของเอกชนได้มาตรฐาน มีคุณภาพ การบริหาร การศึกษาเอกชน ในสมัยเริ่มต้นนั้น ยังไม่มีรูปแบบและโครงสร้างที่ชัดเจน แต่จัดมีลักษณะเป็นงานที่ง่าย ๆ ปัจจุบันเมื่อมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีหน้าที่ กำกับดูแล

โรงเรียนเอกชนได้กำหนดโครงสร้างการบริหารโรงเรียนเรียนเอกชนให้เป็นลักษณะเดียวกัน รายละเอียดตามแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 แผนภูมิแสดง โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนเอกชน

จากแผนภูมิแสดง โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนเอกชน ผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนจะมีตำแหน่งเป็นประธานของกรรมการอำนวยการ สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่หรืออาจารย์ เป็นเพียงตำแหน่งที่เรียกกันในโรงเรียนเท่านั้น สำหรับชื่อที่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 คือ ผู้จัดการ ครูใหญ่ และครู ขอบข่ายและภารกิจ การบริหารและจัดการสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข

งานวิชาการ เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา



ชุมชนและท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

การบริหารงานงบประมาณ ของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริการจัดการเพื่อหาประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### การบริหารและการจัดการศึกษาเอกชน

##### ด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล

ในด้านกฎหมาย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาอย่างมาก โดยมีเจตนาที่จะให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา

คน และต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยได้รับการคุ้มครองกฎหมายดังที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติในมาตรา 43 และ 81 ดังนี้

มาตรา 43 “..บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐบาลต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย..”

มาตรา 81 “รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาให้เกิดความรู้ คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้ปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาประเทศพัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ”

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในส่วนที่ 3 การบริหารและจัดการศึกษาของเอกชน ประกอบไปด้วย

มาตรา 43 การบริหารและจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

มาตรา 44 ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18(2) เป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้แทนผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการวาระตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามกำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท การศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา

การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐของเขตพื้นที่การศึกษาหรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

ให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีดำเนินกิจการได้ โดยอิสระสามารถพัฒนาระบบบริการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วย สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

มาตรา 46 รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือยกเว้น ภาษีและสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นและ โฆษน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตาม ความเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและ สามารถพึ่งตนเองได้

จากมาตรา 43 – 46 ได้กำหนดเรื่องการบริหารการจัดการศึกษาของเอกชนไว้ เป็นการเฉพาะ โดยให้มีความอิสระในการบริหารจัดการ สถานศึกษาเอกชน สามารถจัดการ ศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี และสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเอกชน ตามความเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐาน และสามารถพึ่งพาตนเองได้

นโยบายของรัฐบาลทุกรัฐบาล ได้กำหนดให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัด การศึกษา โดยมีการให้การอุดหนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือด้วยประการต่าง ๆ เพื่อเป็นการจูง ใจและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเอกชนให้ดียิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามนโยบายการขยาย โอกาส ทางการศึกษาของรัฐที่มุ่งให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ทำให้ โรงเรียนของรัฐในทุกสังกัดขยายตัวเพื่อรองรับนักเรียนที่เพิ่มขึ้น ทำให้นักเรียนในโรงเรียน เอกชนชะลอลงโดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กและในบางปีนโยบายที่กำหนดให้โรงเรียน มัธยมทุกแห่งรับนักเรียนที่จบมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าเรียนต่อมัธยมศึกษาปีที่ 4 ทั้งหมด ทำใ้ นักเรียนมุ่งไปเรียนสายสามัญมากขึ้น เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้นักเรียนอาชีวศึกษาเข้าใหม่ทั้ง ภาครัฐและเอกชนลดลง ซึ่งนโยบายการรับนักเรียนในสถานศึกษาของรัฐที่ไม่แน่นอนเป็น สาเหตุหนึ่งที่ทำให้เอกชนไม่มั่นใจในการเข้ามาลงทุนการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน. 2544 : 87)

สรุปได้ว่าด้านกฎหมายและนโยบายรัฐ ได้เปิดโอกาสให้เอกชนมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษามากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับทุก ประเภทหลากหลายรูปแบบ มีการกำหนดติดตามประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจาก รัฐ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารโดยรัฐบาลต้องให้

การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์ทางการศึกษา ในขณะเดียวกันนโยบายของรัฐบางส่วนส่งผลกระทบต่อการลงทุนจัดการศึกษาของภาคเอกชน

### การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

การจัดการศึกษาเอกชนที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนดูแล เป็นการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ในปีการศึกษา 2542 จำนวนโรงเรียนเอกชนทั้งสิ้น 6,949 โรงเรียน นักเรียน 2,894,122 คน และครู 111,741 คน (สำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2525) มาตรา 15 เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

#### 1. การศึกษาในระดับโรงเรียน ซึ่งจัดการศึกษาตามหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการหรืออนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทสามัญศึกษา (อนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา) และประเภทอาชีวศึกษา (ปวช. ปวท. ปวส.)

2. การศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งจัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ หรืออนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 7 ประเภท คือ การศึกษานอกโรงเรียน เฉพาะการสอนศาสนา ส่งคำสอน กวดวิชา ศิลปศึกษาและอาชีวศึกษา

3. การศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นการศึกษาให้แก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษหรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ และการศึกษาสงเคราะห์ ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาแก่ผู้ยากไร้ หรือผู้ที่เสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่างกัน

จากการจำแนกลักษณะโรงเรียนข้างต้นจะเห็นได้ว่า โรงเรียนอนุบาลจัดอยู่ในการศึกษาในระบบโรงเรียน ประเภทสามัญศึกษา ซึ่งมีลักษณะการจัดการศึกษาดังต่อไปนี้

โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในระบบโรงเรียน เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนวิชาสามัญในระบบการศึกษาต่าง ๆ ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการหรือได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนที่จัดการศึกษาประเภทนี้มีการเปิดสอนในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา
2. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา
3. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา
4. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา
5. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา
6. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

## 7. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และ มัธยมศึกษา

จากรายงานสถิติการศึกษาเอกชน ในปีการศึกษา 2546 มีโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในระบบโรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,122 โรงเรียน นักเรียนจำนวน 1,722,217 คน ครูจำนวน 86,773 คน โดยมีโรงเรียนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 2,644 โรงเรียน เปิดสอนระดับประถมศึกษาจำนวน 1,575 โรงเรียน เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 566 โรงเรียน และเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 163 โรงเรียน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบสถิติการศึกษาเอกชนในปีที่ผ่านมา ๆ มาจะพบว่า มีจำนวนโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ รวมถึงนักเรียนและครูในโรงเรียนเอกชนเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาได้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาประเภทสามัญศึกษาในระบบโรงเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี

### การจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเอกชน

การจัดการศึกษาสำหรับเด็กอนุบาลหรือระดับปฐมวัย มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากช่วงเวลา 5 ปีแรกของชีวิตจำเป็นและสำคัญที่สุดในการพัฒนาสมอง ถ้าการพัฒนาเด็กวัยนี้มีปัญหา ก็อาจจะส่งผลต่อการเรียนรู้ การศึกษาและพัฒนาในระดับต่อไป การจัดประสบการณ์ให้เด็กในช่วงนี้เป็นการสร้างพื้นฐานความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาโดยจัดให้สอดคล้องตามหลักจิตวิทยาพัฒนาการเด็ก เพื่อการอบรมเลี้ยงดูเด็กให้ถูกต้องตามจิตวิทยา พัฒนาการ และเป็นการเตรียมความพร้อมให้เด็กก่อนเข้าเรียนในภาคบังคับระดับประถมศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ โรงเรียนที่เปิดสอนระดับอนุบาลได้วางนโยบายการจัดการศึกษา โดยกำหนดจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาอนุบาลสำหรับโรงเรียนเอกชน ไว้ดังนี้ (พัชรินทร์ ชโลธร. 2541 : 13-16)

1. เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมนักเรียนอายุ 3-5 ปี
2. เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมจัดแบบบูรณาการเหมาะสมกับวัยของนักเรียน นักเรียนมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและสติปัญญา
3. เพื่อให้การพัฒนาการเตรียมความพร้อมของนักเรียนได้รับการดูแลจากบุคลากรที่มีความรู้ ประสบการณ์ และผ่านการอบรมด้านอนุบาล
4. เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดประสบการณ์ แผนการจัดประสบการณ์ คู่มือครู การเรียนการสอนให้เหมาะกับวัยของนักเรียน



ในการจัดการศึกษาระดับอนุบาลเอกชนค่อนข้างมีอิสระเพราะยังไม่ได้เป็นการศึกษาภาคบังคับ แต่ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการได้มีหลักสูตรก่อนประถมศึกษา พุทธศักราช 2540 ขึ้นมาเพื่อให้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งภาครัฐบาลและเอกชน ซึ่งในปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 ขึ้นมาใช้แทนหลักสูตรก่อนประถมศึกษา พุทธศักราช 2540 เพื่อให้สถานศึกษาหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกสังกัด นำหลักสูตรนี้มาใช้โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับเด็ก และสภาพท้องถิ่น ซึ่งได้กล่าวถึงหลักการจัดการศึกษาปฐมวัยไว้ดังนี้

1. การสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม การพัฒนาหลักสูตรพิจารณาจากวัยและประสบการณ์ของเด็ก โดยเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาเด็กทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์เดิมที่เด็กมีอยู่ และประสบการณ์ใหม่ที่เด็กจะได้รับต้องมีความหมายกับเด็ก เป็นหลักสูตรที่ให้โอกาสทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาสและเด็กพิเศษได้พัฒนา รวมทั้งยอมรับในวัฒนธรรมและภาษาของเด็ก พัฒนาเด็กให้รู้สึกเป็นสุขในปัจจุบัน มิใช่เพียงเพื่อเตรียมเด็กสำหรับอนาคตข้างหน้าเท่านั้น
2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะต้องอยู่ในสถานที่สนองความต้องการ ความสนใจของเด็กทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ผู้สอนจะต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เด็กได้อยู่ในที่สะอาด ปลอดภัย อากาศสดชื่น ผ่อนคลายไม่เครียด มีโอกาสได้เลือกเล่น เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและโลกที่เด็กอยู่ รวมทั้งพัฒนาการอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม ดังนั้นสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนจึงเป็นเสมือนหนึ่งสังคมที่มีคุณค่าสำหรับเด็กแต่ละคน จะเรียนรู้และสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลในสังคมเห็นความสำคัญของการอบรมเลี้ยงดู
3. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ผู้สอนมีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กอย่างมาก ผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกความหรือสั่งให้เด็กทำมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก ในการจัดสภาพแวดล้อมประสบการณ์และกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กที่ผู้สอนและเด็กมีส่วนร่วมทั้งที่จะริเริ่มทั้ง 2 ฝ่าย โดยผู้สอนจะเป็นผู้สนับสนุนชี้แนะ และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก ส่วนเด็กเป็นผู้ลงมือกระทำเรียนรู้ และค้นพบด้วยตนเอง ดังนั้นผู้สอนจะต้องยอมรับ เห็นคุณค่า รู้จักและเข้าใจเด็กแต่ละคนที่ตนดูแลและรับผิดชอบก่อน เพื่อจะวางแผน สร้างสภาพแวดล้อม และจัดกิจกรรมที่



ส่งเสริมพัฒนาการและ การเรียนรู้ของเด็กได้อย่างเหมาะสม นอกจากการมีผู้สอนต้องรู้จักพัฒนาตนเอง ปรับปรุงใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเด็ก

4. การบูรณาการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยยึดหลักการบูรณาการที่ว่า หนึ่งแนวคิดเด็กสามารถเรียนรู้ได้หลายหลายกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมเด็กสามารถเรียนรู้ได้หลายทักษะและหลายประสบการณ์ในแต่ละวันให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่นที่หลากหลายกิจกรรม หลากหลายทักษะหลากหลายประสบการณ์สำคัญอย่างเหมาะสมกับวัยและพัฒนาการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางที่กำหนดไว้

5. การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก การประเมินเด็กระดับปฐมวัยยึดวิธีการสังเกตเป็นส่วนใหญ่ ผู้สอนจะต้องสังเกตและประเมินทั้งการสอนของตนและพัฒนาการการเรียนรู้ของเด็กว่าได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ผลที่ได้จากการสังเกตพัฒนาการ จากข้อมูลเชิงบรรยาย จากการรวบรวมผลงาน การแสดงออกในสภาพที่เป็นจริง ข้อมูลจากครอบครัวของเด็ก ตลอดจนการที่เด็กประเมินตนเองหรือผลงานสามารถบอกได้ว่าเด็กเกิดการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าเพียงใด ข้อมูลการประเมินพัฒนาการจะช่วยผู้สอนในการจัดกิจกรรม ซึ่งให้เห็นความต้องการพิเศษของเด็กแต่ละคน ใช้เป็นข้อมูลในการสื่อสารกับพ่อแม่ ผู้ปกครองเด็ก และขณะเดียวกันยังใช้ในการประเมินประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้กับเด็กได้อีกด้วย

6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับครอบครัวของเด็ก ซึ่งแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งนี้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เด็กเจริญเติบโตขึ้นมา ผู้สอน พ่อแม่ และผู้ปกครองของเด็กจะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ทำความเข้าใจพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ต้องยอมรับ และร่วมมือกันรับผิดชอบ หรือถือเป็นหุ้นส่วนที่จะต้องช่วยกันพัฒนาเด็กให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน ดังนั้นผู้สอนจึงมิใช่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับพ่อแม่ ผู้ปกครองเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กเท่านั้นแต่จะต้องให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง เป็นผู้กำหนดเนื้อหาตามความต้องการ โดยไม่คำนึงถึงหลักการจัดที่เหมาะสมกับเด็ก

หลักการจัดการศึกษาปฐมวัยที่สำคัญเกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กที่มีความสัมพันธ์และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นขั้นตอนไปพร้อมกันทุกด้าน ในด้านการเรียนรู้ที่ยึดให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงด้วยตนเองในสิ่งแวดล้อมที่เป็นอิสระเอื้อต่อการเรียนรู้และจัดกิจกรรมบูรณาการให้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน โดยถือว่าการเล่นอย่างมีจุดมุ่งหมายเป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก เพื่อให้เด็กแต่ละคนได้มีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นตอนพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพและนำไปใช้ใน

ชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข เป็นคนดี และเป็นคนเก่งของสังคม และสอดคล้องกับ  
 ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อทางศาสนา สภาพ  
 เศรษฐกิจ สังคมโดยความร่วมมือจากบุคคลในครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
 องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ๆ

### หลักการในการบริหารงานบุคคล

ตามทฤษฎีการบริหารองค์กรของศาสตร์สาขาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารธุรกิจ  
 การบริหารรัฐกิจ หรือการบริหารการศึกษา ถือว่า “คน” คือปัจจัยสำคัญที่สุด ในการทำงาน  
 องค์กรใหม่กำลังคนที่มีคุณภาพ องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จ การบริหารงานบุคคล  
 มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ระบุขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้  
 พอสรุปได้ดังนี้

สภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชน การบริหารงานบุคคลถือ  
 เป็นสิ่งสำคัญหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียน  
 เป็นผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นหากโรงเรียนมีบุคลากรที่มีคุณภาพด้วย สำนักงาน  
 คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2544 : 12) กล่าวว่า โรงเรียนเอกชนมีอิสระและ  
 คล่องตัวในการบริหารงานบุคลากร และมีอำนาจในการตัดสินใจ

ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม  
 การศึกษาเอกชน (2544 : 19) กล่าวว่า ปัญหาที่มาจากโรงเรียนเอกชน พบว่า บุคลากรและครู  
 ในโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งมีวุฒิภาวะต่ำ หรือได้รับเงินเดือนไม่เต็มวุฒิ ขาดการพัฒนาอย่าง  
 เป็นระบบ ครูโรงเรียนเอกชนขาดความมั่นคงในอาชีพ โรงเรียนขาดแคลนปัญหาการขาด  
 แคลนครูบางสาขาวิชา ซึ่งส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษา  
 เอกชนในภาพรวม

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2544 : 6) ได้ระบุความหมาย  
 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัด หรือดำเนินการเกี่ยวกับนโยบาย การวางระเบียบและ  
 ข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสม  
 มาปฏิบัติงานและให้บุคคลได้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 38) ได้ให้ความหมายของการบริหารบุคคลว่า  
 หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ พิจารณานักบุคคลที่มาอยู่ในสังคม  
 เพื่อดำเนินการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าอยู่ในองค์กร และขณะที่

บุคคลเข้าปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนา ค้ำประกันให้บุคคลที่คัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมถึง การแสวงหาวิธีการที่เหมาะสม

พัชรา จงศิริกุล (2546 : 18) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานทั่ว ๆ ไป ซึ่งโดยหลักแล้วสามารถนำมาประยุกต์กับโรงเรียนได้เป็นส่วนใหญ่ แตกต่างกันที่ ขั้นตอนของการบริหารบุคลากรซึ่งบางขั้นตอนโรงเรียนมีอำนาจในการจัดการได้โดยตรง เช่น การสรรหา การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในโรงเรียน การให้พ้นจากตำแหน่งหรือเรื่องอื่น ๆ ซึ่งอำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่จะอยู่ในอำนาจของผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ดังนั้นการบริหารงานที่สำคัญของโรงเรียนเอกชนก็จะให้ความสำคัญในเรื่อง พัฒนาบุคลากร การค้ำประกันบุคลากรและการประเมินผลปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานโรงเรียน

จากที่ตัวอย่างที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคล ขณะที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญสองประการ คือ เพื่อให้ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกทางหนึ่งด้วย เพราะทำให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจปฏิบัติได้สำเร็จรวมทั้งเป็นแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเองไปสู่การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง หรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ใหม่ได้ต่อไปการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา มีหลักและแนวทางที่ควรปฏิบัติดังนี้

1. มุ่งประโยชน์ขององค์กรและผู้รับบริการ ได้แก่ การยึดถือหรือมุ่งไปสู่ผลประโยชน์ความสำเร็จ ความมั่นคง และศักดิ์ศรีขององค์กร ในทางการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนหรือ สถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษา และผลประโยชน์ของผู้รับบริการทางการศึกษาได้แก่ผู้เรียน ประชาชน ชุมชนและสังคม

2. เฉลี่ยและกระจายพลัง ได้แก่ การกระจายกำลังและศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงานหรือสถานศึกษา ให้เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกันในกลุ่มผู้รับบริการ ไม่ให้ผลประโยชน์จากการบริหารบุคลากรไปกระจุกอยู่ส่วนใดส่วนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

3. ยึดกฎหมายและระเบียบ ได้แก่ การยึดถือกฎเกณฑ์หรือระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการบังคับในการปฏิบัติ ถือเป็นอำนาจที่ทุกคนต้องยอมรับและปฏิบัติตาม มีทั้งที่เป็นกฎหมายของบ้านเมือง และกฎระเบียบหรือข้อกำหนดของโรงเรียนหรือหน่วยงาน

4. สุจริตและโปร่งใส ได้แก่ การดำเนินงานด้วยจิตใจที่ไม่แสวงประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนบุคคล ไม่แอบแฝงใช้ระเบียบกฎหมายหรือกลวิธีเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง และการดำเนินการต่าง ๆ ต้องโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

5. มีความเสมอภาค ได้แก่ การใช้กฎเกณฑ์หรือระเบียบข้อบังคับอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมกับทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงาน รวมทั้งผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในทุกโอกาสและทุกสถานที่

6. สร้างสรรค์พัฒนา ได้แก่ การยึดมั่นในเป้าหมายที่มุ่งสร้างสรรค์พัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานไปพร้อมกัน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพในด้านการพัฒนาบุคลากร ต้องคำนึงถึงความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามภารกิจ รวมทั้งความก้าวหน้าในชีวิตส่วนตัว และในสังคมแต่ละคน

7. ใช้คนให้เหมาะกับงาน ได้แก่ การมอบหมายหรือสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงานเหมาะสมกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และความเหมาะสมด้านอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของงานและความสำเร็จของผู้ปฏิบัติ

8. สร้างขวัญและกำลังใจ ได้แก่ การให้ความสำคัญเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน สร้างเสริมความมั่นคงในด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพแก่บุคลากร

9. สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ การสร้างจิตวิญญาณให้บุคลากรทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานเกิดความพอใจ ชื่นชม รักและรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความซื่อสัตย์และเสียสละ เพื่อองค์กรหรือหน่วยงานด้วยความจริงใจ

10. สร้างคน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นผู้นำตำแหน่งต่าง ๆ ในช่วงต่อไปนักบริหารที่สายตาไกลย่อมสร้างคนเตรียมรับอนาคต ผู้บริหารต้องไม่ “หวงวิชา” ไม่ “ผูกขาด” หรือทำดีทำเด่นแต่เพียงตนเอง ต้องให้โอกาสคนรุ่นน้องได้แสดงความสามารถและส่งเสริมสนับสนุนให้คนรุ่นน้องได้ก้าวหน้า

สภาพการบริหารงานโรงเรียนเอกชน จะเห็นได้ว่าเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลในเชิงธุรกิจการศึกษา โรงเรียนไม่สามารถวางแผนอัตรากำลังคนได้อย่างมีแบบแผน เช่น โรงเรียนรัฐบาล เพราะโรงเรียนจะบรรจุครูเข้าทำงานมากเกินไปกว่าปริมาณงานที่ทำอยู่

ไม่ได้และนอกจากนี้จำนวนครูจะต้องสัมพันธ์กับจำนวนนักเรียนที่มีอยู่ด้วยในการสรรหาและการคัดเลือกก็เช่นกัน โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ไม่สามารถเลือกบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียนได้อย่างทางราชการ เนื่องจากการรับสมัครนักเรียนได้ช้ากว่าสถาบันของรัฐ จึงกำหนดการรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานไม่ได้ชัดเจนแน่นอน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุทำให้ได้ครูที่ไม่เหมาะสมมาปฏิบัติงานเพราะเข้ามาอยู่ในองค์กรไม่ได้นานตามที่โรงเรียนต้องการ แม้ว่าบางครั้งจะได้ครูดีมีความสามารถเข้ามาทำงาน แต่ต้องลาออกไปเพราะต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตน ประกอบกับฐานะทางการเงินของโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มักจะไม่มั่นคง เพราะโรงเรียนไม่ได้เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินที่ใช้ดำเนินงานจะได้มาจากค่าธรรมเนียมการเรียนของนักเรียนเพียงอย่างเดียวดังนั้นการส่งครูไปพัฒนา ฝึกอบรม หรือจัดสวัสดิการให้กับครูจึงไม่เท่าเทียมภาครัฐบาล ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงานที่ตนปฏิบัติอยู่ จึงลาออกจากองค์กรไปในที่สุดทำให้โรงเรียนต้องรับครูใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทนแทบทุกปี ซึ่งเป็นผลทำให้การทำงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และเป็นปัญหาต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอย่างยิ่ง

ในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สรุปได้ว่า เรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้เพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารที่ดีมีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไร้ประสิทธิภาพขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นเรื่องยากที่จะบริหารงานจะบรรลุผลดีสมความมุ่งหมาย แต่ถ้าหากได้คนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ปัญหาอื่น ๆ ก็จะลดน้อยลง ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลยุ่งยาก นั้นก็น่าจะเป็นเพราะเป็นเรื่องเกี่ยวพันและมีผลกระทบกระเทือนต่อสิ่งมีชีวิต จิตใจซึ่งเป็นมนุษย์ปุถุชน ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบจะกล่าวได้ว่าไม่มีที่สิ้นสุด

#### การปฏิบัติงานของบุคลากรครู

การปฏิบัติงานของครูนั้นเป็นบทบาทสำคัญของบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นสถาบันใดย่อมมีกฎเกณฑ์หรือแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อทำให้องค์กรนั้น ๆ สามารถดำเนินการไปได้และสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของตน บุคลากรครูมีความจำเป็นต้องอาศัยหลักการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตน ในที่นี้ขอเสนอแนวทางกรปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน



1. การปฏิบัติงานของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 27-30) ได้รับอนุมัติหลักการจากคณะรัฐมนตรีในคราวประชุม เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52-57 ที่กำหนดไว้ว่า ครูและผู้บริหารการศึกษาซึ่งทำหน้าที่จัดการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาแล้วแต่กรณี โดยมีบทบาทการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

มาตรา 52 ให้กระทรวง ส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา

ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชน ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนดการจัดให้มีวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติหลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดความในวรรคสอง ไม่ใช่บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาตามอัตรายศ สถานศึกษาตามมาตรา 18(3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาและวิทยาการพิเศษ ทางการศึกษาความในมาตรานี้ ไม่ใช่บังคับแก่คณาจารย์ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ระดับปริญญา

มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการ



ครูโดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์แก่บุคคลอื่น สำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

จากข้อกำหนดดังกล่าว ครูจึงต้องพัฒนาบทบาทและเพิ่มหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตน โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบของกระบวนการสอนให้ทันต่อสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับครอบครัวของนักเรียนและชุมชน อันเป็นที่ตั้งของสถานศึกษาเพื่อช่วยพัฒนาชุมชนและจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของชุมชนอีกด้วย นอกจากนี้ครูยังต้องเป็นผู้มีความสามารถในการวิจัยเพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยไปปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนและปฏิรูปชุมชนต่อไป

2. การปฏิบัติงานของครูตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
เอกชนได้กำหนดระเบียบว่าด้วยจรรยา มารยาท วินัย และหน้าที่ของผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ  
ครูใหญ่หรือครู โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2536 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.  
2544 : 84) ดังนี้

2.1 ทำการสอน อบรมนักเรียน ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง  
ประกาศและนโยบายของทางราชการ

- 2.2 เอาใจใส่ในการสอน ปรับปรุงการเรียนการสอนให้สม่ำเสมอ
- 2.3 ส่งเสริมและเผยแพร่การปกครองในระบอบประชาธิปไตย
- 2.4 อบรมสั่งสอนและเผยแพร่ความรู้ ปู่ลูกฝังวัฒนธรรมค่านิยม เอกลักษณ์ไทย
- 2.5 เอาใจใส่การปฏิบัติงานในหน้าที่สม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหน้าที่การงาน
- 2.6 ช่วยเหลือกิจการของโรงเรียน และรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
- 2.7 ศึกษาหาความรู้ วิธีสอน วิธีประเมินผล การใช้หนังสือและคู่มือการ

เรียนการสอน

บทบาทหน้าที่ของครูซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนแห่งชาติ (สช.) กำหนดไว้ ได้เน้นการปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกความเสียสละ และอุทิศตนเพื่อการศึกษาของศิษย์ รวมถึงการดำรงไว้ซึ่งความประพฤติที่ดีงาม

3. โครงการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ครูสภาในฐานะที่เป็นองค์กรวิชาชีพครู ได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เมื่อปี 2537 และได้พิมพ์เผยแพร่ไปยังสถานศึกษาครูบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้เป็น “เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ” วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2539 และให้แต่ละกรมที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูในสังกัดตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2540 ครูสภาจึงได้กำหนดแนวทางการประเมินคุณภาพของครู เพื่อให้ครูได้ใช้แนวทางการประเมินตนเอง และให้ผู้บริหารประเมินครู โดยได้จัดทำระดับคุณภาพของครู (NTQ : National Teacher Qualification) ซึ่งมีสาระครอบคลุมเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับประกอบด้วย วิธีการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติตน และได้นำเสนอไปยังสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู คณะกรรมการราชการครู ได้มีมติให้นำระดับคุณภาพครู (NTQ) ไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาข้าราชการครู เมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2541 ครูที่จะพัฒนาตนเองให้มีระดับคุณภาพสูงขึ้น สามารถทำได้โดยการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา ซึ่งเป็นการฝึกพัฒนาไปที่ละขั้น จนสามารถเป็นครูมืออาชีพ ตามระดับคุณภาพของครู ดังนี้

#### ระดับ 1 ครูปฏิบัติการ

เป็นครูที่ปฏิบัติงานโดยยังต้องอาศัยการชี้แนะ การสั่งการ รูปแบบจากผู้อื่น หรือคำสั่งเอกสาร แบบแผนต่าง ๆ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำตามแผนนั้น ๆ ให้สมบูรณ์โดยคำนึงถึงเป้าหมายปลายทางเป็นลำดับรอง

การสอนมุ่งเน้นเนื้อหา ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้ สอนตามแผนที่กำหนด กิจกรรมทุกอย่าง ตัดสินใจโดยครู มีสื่อเน้นความรู้ความจำ ประเมินผลโดยเน้นการทดสอบ เกิดผลต่อผู้เรียนในด้านความรู้ความจำเป็นส่วนใหญ่ ผลงานของผู้เรียนเป็นแบบเดียวกันตามที่ ครูกำหนดรายงานผลเป็นภาพรวมของผู้เรียนทั้งชั้น

เป้าหมายในการพัฒนาคำนี้ถึงผลที่เกิดกับตนเอง เน้นความถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ มากกว่าเป้าหมายของงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ

#### ระดับ 2 ครูชำนาญการ

เป็นครูที่ปฏิบัติงานโดยมีกระบวนการพัฒนาไปสู่ความสามารถในการคิดเอง ทำเอง ตัดสินใจเองได้โดยมีความมุ่งมั่นที่จะลงมือทำ รู้จักกำหนดเป้าหมายของงานไปที่ ผู้รับบริการแต่ยังไม่มีความชัดเจนขั้นตอนการดำเนินไปสู่เป้าหมายนั้นอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ การสอนมุ่งเน้นความรู้ความเข้าใจ มีตัวอย่างมากขึ้น ดัดแปลงแผนสื่อ ให้เหมาะสมกับสภาพ จำกัแตกต่าง ๆ ได้ มีอุปกรณ์มากมาย แต่มีรายละเอียดแตกต่างกัน รายงานผลของกลุ่ม

เป้าหมายในการพัฒนา คำนี้ถึงความถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ให้ ความสำคัญต่อกระบวนการและเน้นผลที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้รับบริการเท่า ๆ กัน

#### ระดับ 3 ครูเชี่ยวชาญ

เป็นครูที่ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์งาน คิดและตัดสินใจได้เอง จัดลำดับความสำคัญของงานได้ เน้นการพัฒนาผู้เรียน เป็นสำคัญ

การสอนมุ่งเน้นกระบวนการคิด ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ส่วนใหญ่ครู ใช้คำถามมากขึ้น ถามหาวิธีการ มีแผนการสอนที่พัฒนาขึ้นเอง จัดทำเองได้เหมาะสมกับ ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้สื่อเน้นกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น คำตอบของผู้เรียนหลากหลาย เกิด จากการแสวงหาและสรุปความรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายของครู กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่าง สร้างสรรค์เป้าหมายในการพัฒนาคำนี้ถึงผลที่เกิดกับผู้รับบริการอย่างรอบด้านสมดุล ทั้งถึง และเสมอภาค

#### ระดับ 4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

เป็นครูที่ดำเนินงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงบุคคลอื่น ๆ ที่จะได้รับประโยชน์จากการ ปฏิบัตินั้น ๆ แต่ยังไม่สามารถสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความเป็นเอกภาพใน ทุก ๆ ด้าน ทุกองค์ประกอบนั้น ๆ ได้

การสอนมุ่งเน้นการพัฒนาจริง ผู้เขียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน กิจกรรม และสื่อสอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งผลต่อพัฒนาการและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน ให้โอกาสในการแสดงออกอย่างอิสระ ผลงานของผู้เรียนแตกต่างกันตามกระบวนการเรียนการสอนที่เลือก

เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้รับบริการ และการพัฒนาวิชาชีพ หรือการพัฒนาสังคม

ระดับ 5 ครูผู้ทรงคุณวุฒิ

เป็นครูที่ปฏิบัติงานด้วยกระบวนการพัฒนาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ บนพื้นฐานของผลพัฒนาทางบวกอย่างเท่าเทียมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างความเป็นเอกภาพของงาน และกลุ่มบุคคลทั้งหมด รวมทั้งความสมดุลของสิ่งแวดล้อม

การสอนมุ่งเน้นการค้นหา สร้างความรู้ร่วมกันกับผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้วางแผนการเรียนและกำหนดหลักสูตรของห้องเรียนเกือบทั้งหมด ร่วมประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองและการสอนของครู ใช้สื่อหลากหลายตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนตามความสนใจและความถนัดอย่างแท้จริง เป็นผู้สร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้ผู้เรียน และเพื่อนครู เป็นผู้นำ คิดเอง พัฒนาเองได้รอบด้านอย่างยั่งยืน

เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมส่งผลให้เกิดการสร้าง และพัฒนาวิชาชีพอย่างถาวร มีเกียรติภูมิเป็นตัวอย่างได้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตส่วนบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นคำที่มีความหมายหลากหลายซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

กาลจนี เรืองมนตรี (2543 : 12) ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกรัก ความรู้สึกชอบ ภูมิใจ สุขใจเต็มที่ ประทับใจ เห็นด้วย อันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานอย่างแท้จริง

สลใจ วิบูลกิจ (2543 : 42) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึงสภาพของอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลนั้น ๆ

อานนท์ กระบอกลโท (2543 : 33) สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานนั้น เช่น ความรู้สึกรัก ชอบภูมิใจ เต็มใจและยินดี ผู้มี

ความพึงพอใจในการทำงานจะมีความเสียสละอุทิศแรงกาย แรงใจและสติปัญญาให้แก่งานอย่างแท้จริง

ศุภศิริ โสมาเกตู (2544 : 49) ได้สรุปความหมายของพึงพอใจว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือการปฏิบัติกิจกรรมในเชิงบวก

สมชัย เลิศทิววงศ์ (2544 : 35) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรักชอบและสุขใจหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อสิ่งใดแล้ว ก็จะมีผลทำให้อุทิศแรงกายและสติปัญญา เพื่อจะมอบให้แก่สิ่งนั้น ๆ เป็นระดับความรู้สึกของลูกค้ำที่มีผลจากการเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์จากคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์หรือการทำงานของผลิตภัณฑ์กับการคาดหวังของลูกค้ำ ความคาดหวังของลูกค้ำเกิดจากประสบการณ์และความรู้ในอดีตของผู้ซื้อ

ประสาธ อิศรปริดา (2547 : 300) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง พลังที่เกิดจากพลังทางจิตที่มีผลไปสู่เป้าหมายที่ต้องการของมนุษย์ และเป็นพฤติกรรมไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้

ศรีสุดา ญาตีปลื้ม (2547 : 69) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ พอใจ หรือเป็นเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังในทางที่ดีทั้งด้านวัตถุแลด้านจิตใจเป็นความรู้สึกเมื่อได้รับความสำเร็จความต้องการหรือแรงจูงใจ

พลสุข สังข์รุ่ง (2550 : 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่เขาได้รับการกระทำนั้น ๆ

อมร โทท่า (2551 : 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือเจตคติต่อการทำงานนั้น ๆ

กู๊ด (Good. 1973 : 161) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพหรือระดับความพึงพอใจที่เป็นผลมาจากความสนใจและเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน

วรูม (Vroom. 1967 : 185) ได้กล่าวถึง ทัศนคติ (Attitude) และความพึงพอใจ (Satisfaction) ว่าสามารถที่จะใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้เป็นเรื่องของผลที่เกิดขึ้นกับบุคคล เนื่องจากที่เขาทำอยู่โดยทัศนคติที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เกิดความพอใจและความไม่พอใจตามลำดับ

เดวิส (Davis. 1967 : 85) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ คือ ความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียด หรือ ความกระวนกระวาย หรือ ภาวะไม่ได้ดุลยภาพในร่างกาย เมื่อมนุษย์สามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วมนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ

จากที่มีผู้ให้ความหมายความพึงพอใจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือการปฏิบัติกิจกรรมในเชิงบวกดังนั้น ความพึงพอใจในการเรียนรู้จึงหมายถึง ความรู้สึกพอใจ ชอบใจ ในการร่วมปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้และต้องดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ จนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งความพึงพอใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกทัศนคติและเจตคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ โดยเฉพาะทางด้านจิตใจ

### ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

พิภพ อุดม (2537 : 61-62) ได้กล่าวถึงระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการไว้ว่า ผู้รับบริการย่อมมีความต้องการและคาดหวังในการรับบริการทุกครั้งเพื่อไปรับบริการ ประสบการณ์การณที่เป็นจริง เปรียบเทียบกับความต้องการก่อนไปรับบริการและแสดงออกมาเป็นระดับความพึงพอใจ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. ความพึงพอใจที่ตรงกับความคาดหวัง เป็นการแสดงความรู้สึกยินดี ความสุขของผู้รับบริการเมื่อได้รับการบริการที่ตรงกับความคาดหวังที่มีอยู่ เช่น ลูกค้าไปรับประทานอาหารที่ร้านอาหารที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งและไม่ผิดหวังที่อาหารอร่อยและบริการรวดเร็ว หรือลูกค้าเดินทางด้วยรถไฟถึงจุดหมายปลายทางอย่างปลอดภัยตรงตามกำหนดเวลา เป็นต้น

2. ความพึงพอใจที่เกินความคาดหวัง เป็นการแสดงความรู้สึกปลาบปลื้มหรือประทับใจของผู้รับบริการ เมื่อได้รับการบริการเกินความคาดหวังที่มีอยู่ เช่น ลูกค้าเติมน้ำมันรถที่สถานบริการน้ำมันแห่งหนึ่ง พร้อมกับได้รับการตรวจเครื่องยนต์และเติมลมฟรี หรือลูกค้าไปซื้อของที่ห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่งและได้รับรางวัลพิเศษโดยไม่คาดคิดมาก่อน

ศิริพร ดันติพุลวินัย (2538 : 91-93) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกในทางบวกของผู้รับบริการต่อการให้บริการ ซึ่งปัจจุบันที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการที่สำคัญ ๆ มีดังนี้



1. สถานที่บริการ การเข้าถึงการบริการได้สะดวกเมื่อลูกค้ามีความต้องการ ย่อม เกิดความพึงพอใจต่อการบริการ ทำเล ที่ตั้ง และการกระจายสถานที่บริการให้บริการให้ทั่วถึง อำนวยความสะดวกแก่ลูกค้า จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ

2. การส่งเสริมแนะนำการบริการ การพึงพอใจของผู้รับบริการเกิดขึ้นได้จากการได้ยื่นข้อมูลข่าวสารหรือบุคคลอื่นกล่าวถึงคุณภาพของการบริการไปในทางบวกซึ่งหากตรง กับความเชื่อที่มียังจะมีความรู้สึกดีกับการบริการดังกล่าวอันเป็นแรงจูงใจผลักดันให้มีความต้องการบริการตามมาได้

3. ผู้ให้บริการ ประกอบการบริหารการบริการ และผู้ปฏิบัติการ ส่วนเป็นบุคคล ที่มีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานบริการ ให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจทั้งสิ้น ผู้บริหารการบริการที่วางนโยบายการบริการ โดยคำนึงถึงการบริการของลูกค้าเป็นหลักย่อมสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจได้ง่ายเช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานบริการที่ตระหนักถึงลูกค้าเป็นสำคัญ แสดงพฤติกรรมบริการและสนองบริการที่ลูกค้าต้องการความสนใจเอาใจใส่อย่างเต็มที่ด้วยจิตสำนึกของการบริการ ไปปรับปรุงงานขององค์กรสามารถออกแบบงานใหม่ให้สอดคล้องและตรงกับความต้องการของลูกค้าได้

4. สภาพแวดล้อมของการบริการ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการบริการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้า ลูกค้ามักชื่นชมสภาพแวดล้อมของการบริการ เกี่ยวข้องกับการออกแบบอาคารสถานที่ ความสวยงามของการตกแต่งภายในด้วยเฟอร์นิเจอร์ และการให้สีสันการจัดแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนตลอดจนการออกแบบวัสดุ เครื่องใช้งานบริการ

5. ขบวนการบริการ มีวิธีการนำเสนอบริการ ในขบวนการบริการเป็น สัดส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ประสิทธิภาพของการจัดระบบการบริการเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบริการแก่ลูกค้า มีความคล่องตัวและสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างถูกต้องมีคุณภาพ

ความพึงพอใจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามปัจจัยสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ผันแปรได้ตามปัจจัยแวดล้อมที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับความคาดหวังของบุคคลในแต่ละสถานการณ์ช่วงเวลาหนึ่งบุคคล อาจจะไม่พอใจต่อสิ่งหนึ่ง เพราะไม่เป็นไปตามคาดหวัง แต่ในช่วงหนึ่งหากสิ่งที่คาดหวังไว้ได้รับการตอบสนองอย่างถูกต้อง บุคคลก็สามารถเปลี่ยนความรู้สึกเดิมต่อสิ่งนั้น ได้อย่างทันทีทันใด แม้ว่าจะเป็นความรู้สึกที่สามารถแสดงออกในระดับมากน้อยได้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของการประเมินสิ่งที่ได้รับจริงกับสิ่งที่คาดหวังไว้

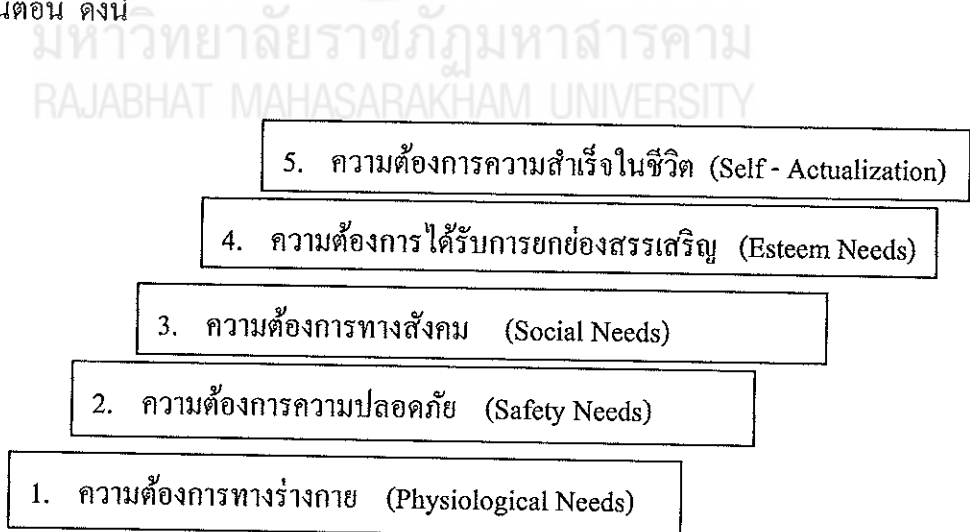
จากแนวคิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการเกิดจากคุณภาพของการให้บริการ โดยผู้รับบริการเกิดความรู้สึกยินดี ปลอดภัยประทับใจในการบริการนั้น ๆ

ทฤษฎี Maslow (2547 : 43) กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า การทำงานจะให้มีความสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชาภายใน สิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรละเลยคือ

1. รายได้ เพราะถ้ารายได้ไม่เพียงพอ จะทำให้ไม่มีกำลังใจในการทำงาน
2. สวัสดิการต้องเพียงพอ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ห้องพักครู ความสะดวกตลอดจนสิทธิต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตหรือความก้าวหน้า
3. ความภูมิใจในหน่วยงาน ถ้าโรงเรียนมีชื่อเสียง ครูก็มีความภูมิใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในสังคมทำให้คนมีน้ำใจที่จะทำงานต่อไป

การที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกำหนดแนวทาง ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน มีหลายทฤษฎี ได้แก่

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow 's hierarchy of Need) Abraham Maslow เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ มีลำดับชั้นความต้องการ(Hierarchy of need) 5 ขั้นตอน ดังนี้



แผนภาพที่ 3 ความต้องการ 5 ขั้นตอน

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น น้ำ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

ความต้องการความปลอดภัยต่าง ๆ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาชีพหรือ การทำงาน เป็นความต้องการทุกอย่างที่ทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

มนุษย์ต้องการสังคม ต้องการเพื่อน ความรัก ความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น ๆ

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ (Esteem Needs)

เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ มีชื่อเสียงในสังคม อยากมีตำแหน่ง มีอำนาจ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization)

เมื่อความต้องการพื้นฐานขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 ได้รับการตอบสนอง แล้วขั้นนี้ เป็นความต้องการความสำเร็จในชีวิตตามที่บุคคลนั้นปรารถนา

ความคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow แสดงให้เห็นถึงความต้องการของมนุษย์เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้วจึงจะมีความต้องการในขั้นต่อไป ดังนั้นในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการพื้นฐานดังกล่าว

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of Motivation)

ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2540 : 101) กล่าวว่าทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญที่นักจิตวิทยาทั่วไปกล่าวถึง ได้แก่

1. ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการแรงขับและเครื่องล่อ (The Needs Drive Incentive Theory) มีหลักการว่า ความต้องการของบุคคลจะเป็นแรงขับให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในเครื่องล่อที่มีอยู่ เช่น เมื่อบุคคลต้องการอาหารจะเกิดความหิวก็จะดิ้นรนให้ได้อาหารมาบำบัดความต้องการของคน เมื่อบุคคลอิ่มแล้วความต้องการก็หมดไป เพราะร่างกายคืนสู่สภาวะสมดุลแล้ว

2. ทฤษฎีการเร้าอารมณ์ (Affective Arousal Theory) บุคคลจะแสดงพฤติกรรมความต้องการได้ ถ้ามีการเร้าอารมณ์

3. ทฤษฎีแห่งการเรียนรู้ (Cognitive Theory) บุคคลจะแสดงพฤติกรรมได้ถ้าประสงค์จะรู้หรืออยากทราบอะไร โดยการคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้า เช่น นักเรียนอยากรู้บางเรื่องก็ถามครู โดยหวังว่าคงจะยินดีด้วย

4. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) มีหลักการว่าการแสดงพฤติกรรมของบุคคลเป็นการสนองความต้องการที่เก็บกดไว้ในจิตไร้สำนึก เช่น พี่แก๊งน้องเนื่องมาจากความโกรธที่เคยมีต่อคุณแม่ในครั้งก่อน ๆ

5. ทฤษฎีสันชาตญาณ (Instinctual Theory) ทฤษฎีสันชาตญาณอธิบายว่าทั้งมนุษย์และสัตว์เกิดมาพร้อมด้วยโปรแกรมของพฤติกรรมชุดหนึ่ง ซึ่งทำให้มนุษย์และสัตว์มีการกระทำเกิดขึ้น เพื่อสนองความต้องการจำเป็นในการมีชีวิตรอด สันชาตญาณจะผลักดันให้ทั้งมนุษย์และสัตว์มีแรงหรือพลังในการกระทำที่มีทิศทาง เช่น สันชาตญาณการสืบพันธุ์จะผลักดันให้มนุษย์และสัตว์มีพฤติกรรมทางเพศเกิดขึ้น เป็นต้น

#### ความหมายของแรงจูงใจ

ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2540 : 99) ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจ คือ พลังแรงภายในของบุคคล (หรือสัตว์) ที่ทำให้คนเรา (หรือสัตว์) เกิดพฤติกรรมและควบคุมแนวทางของพฤติกรรมให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

พวงเพชร วัชรอยู่ (2545 : 187) ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น

พงษ์พัฒน์ พงษ์โสภิต (2542 : 138) ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจ คือ กระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง ถ้ามีแรงจูงใจมาพฤติกรรมจะมีมาก

วรรณิ ลิ้มอักษร (2543 : 125) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจ คือ แรงที่ทำให้บุคคลพยายามทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป้าหมาย เพื่อลดความไม่สบายใจ หรือลดความเครียดที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลหรือถูกกระตุ้นโดยสิ่งแวดล้อม แรงจูงใจถูกกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้ง่ายเมื่อบุคคลกำลังขาดแคลนหรือสูญเสียบางสิ่งบางอย่าง การขาดแคลนหรือสูญเสียดังกล่าวทำให้บุคคลมีความต้องการเกิดขึ้น แรงจูงใจจึงมีหน้าที่ทั้งการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมด้วย

ดังนั้นแรงจูงใจ เป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมาย ซึ่งแรงจูงใจอาจเกิดจากการจูงใจภายในหรือภายนอก โดยมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์อย่างมาก

## ประเภทของแรงจูงใจ

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 140) จำแนกแรงจูงใจออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอด (Survival Motives) เป็นแรงจูงใจที่จะช่วยให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ แรงจูงใจชนิดนี้มักจะสัมพันธ์กับสิ่งเบื้องต้นที่คนเราต้องการในชีวิต เช่น อาหาร อากาศ น้ำ การจับถ่าย ฯลฯ เป็นต้น

2. แรงจูงใจในทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในสังคมอาจได้รับอิทธิพลโดยตรงจากสิ่งเร้าที่เป็นบุคคล หรือ จากวัตถุประสงค์มองเห็นจับต้องได้หรือ มาจากภาวะทางสังคมที่มองไม่เห็นก็ได้ เช่น การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การเป็นผู้นำการสร้างมิตร เป็นต้น

3. แรงจูงใจเกี่ยวกับตนเอง (Self Motives) แรงจูงใจชนิดนี้ค่อนข้างซับซ้อนพอสมควร และเป็นสิ่งผลักดันให้คนเราพยายามปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น เช่น แรงจูงใจที่เกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน หรือความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2540 : 100) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological Motives) คือ พลังที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมในการรักษาสภาพชีวิตให้อยู่รอด อยู่ในภาวะสมดุลมีปกติสุข ไม่ตาย แรงจูงใจในการบำบัดความหิวความกระหาย ความต้องการพักผ่อน การจับถ่ายและแรงจูงใจทางเพศ เป็นต้น แรงจูงใจทางกายนับว่าเป็นแรงจูงใจในปฐมภูมิ (Primary Motives) ของคนเราทีเดียว

2. แรงจูงใจในทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ซึ่งจัดเป็นแรงจูงใจชั้นเรื่อง (Acquired, Learned, Secondary Motives) เช่น ความอยากมีเพื่อนต้องการมีหน้ามีตา อยากรวย อยากสุขสำราญใจ แรงจูงใจทางสังคม เป็นผลมาจากความต้องการทางจิตใจของคนเราด้วยพร้อม ๆ กัน เพื่อตอบสนองจิตใจให้เบิกบานในการดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคม

3. แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Motives) ได้แก่ แรงจูงใจที่คนเราอยากทำอยากเป็น หรืออยากได้ตามที่ตนเองต้องการเป็นส่วนตัวโดยเฉพาะ เป็นลักษณะพิเศษ

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

การที่บุคลากรในองค์กรใดมีความพึงพอใจในการทำงาน จะทำงานนั้นด้วยความตั้งใจเต็มใจ เอาใจใส่ในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในการบริหารงานจำเป็นต้องหาปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจให้ทำงานเกิดความ

พึงพอใจในการทำงาน นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 124-125) ได้กล่าวว่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงาน จะพอใจในการมีส่วนร่วม สร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญให้แก่องค์กร ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ ย่อมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสประสบความสำเร็จ ในการทำงานตามศักยภาพ (Potential) ของแต่ละบุคคล
2. การยอมรับ (Recognition) คนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานในที่แตกต่างกัน ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมยอมรับในความความสามารถของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นคำยกย่องชมเชย หรือการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสม จะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้ดีมาก
3. ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ การเข้าสู่ตำแหน่งใหม่หรือการได้ทำงานในสถานการณ์ใหม่ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ
4. ความสนใจ (Interest) หมายถึง การให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะในการทำงานตามที่เขาให้ความสนใจ และได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เขาถนัดนับเป็นการจูงใจที่ดีวิธีหนึ่ง
5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) สำหรับบุคลากรที่มีความสามารถ มีไหวพริบและทักษะในการทำงานที่ดี อยาจะทำงานด้วยอำนาจและความรับผิดชอบของตนเองและไม่ชอบการถูกบังคับให้ทำงาน
6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานหรือบริษัท การมีส่วนร่วมในการทำงานนี้ จะจูงใจให้บุคลากรยอมรับในความสามารรถซึ่งกันและกัน มีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539 : 145-152) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของ



บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานดังนี้

1.1 ประสบการณ์ ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ เมื่อบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ย่อมเกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนต่องานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบกลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน ความสามัคคีของสมาชิกในการทำงานจะนำไปสู่ความสำเร็จ

1.4 อายุ แม้อายุจะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัดแต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากด้วยจะพอใจในงานเดิมและไม่ชอบเปลี่ยนงาน

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติอื่น ไม่ต้องทำงาน เพราะขัดกับความต้องการส่วนตัวที่จะพักผ่อนและสังสรรค์กับผู้อื่น

1.6 เชาว์ปัญญา ปัญหาเรื่องเชาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่า มีความแตกต่างกัน เช่น พนักงานในโรงเรียนมีเชาว์ปัญญาในระดับสูง แต่ทำงานที่เป็นงานประจำ พบว่า มักจะเบื่อหน่ายง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทาย และไม่เหมาะสมกับความสามารถ

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน จากงานวิจัยพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจน ก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือน เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องคิดรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่ม นอกเวลา ดังนั้นผู้ที่มีเงินเดือนสูง จึงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการส่วนตัวของบุคคล ถ้ามีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานได้ทำงานที่ตนเองถนัด หรือได้ทำงานที่ตนรักมักจะมีความสุข และพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่สนใจในงาน

## 2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job)

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความแปลก โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบของงาน การควบคุมงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ท้าทาย สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางอาชีพ จากการศึกษาวิจัย พบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่ พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงานในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อจะเลื่อนเงินเดือนเลื่อนฐานะของตน

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็ก พนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงานการเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้า รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็ก มีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความบิดพลิ้วในการทำงานด้วย

### 3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปลงจากการศึกษาค้นคว้า ส่วนใหญ่ พบว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคงคำนึงถึงความมั่นคงของงาน คือ มีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงาน แต่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงาน เนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่าผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนเพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง ค่าตอบแทนหรือรายรับมีความสำคัญเป็นอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากเงินเดือนของหน่วยงานอื่นดีกว่า นอกจากนี้การได้รับผลประโยชน์ชดเชย จะสร้างความพึงพอใจในงานมากขึ้น เช่น การได้รับโบนัส เงินรางวัลและสวัสดิการต่าง ๆ

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสำคัญสำหรับทุกคน ถ้าบุคคลเห็นว่างานที่ทำไม่เปิดโอกาสให้ตนก้าวหน้าจะเกิดความไม่พอใจและเปลี่ยนงาน จากการศึกษา พบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานทำงานยากและอึดอัด

3.6 สภาพการทำงาน ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสะอาด แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ มีห้องพักผ่อน ถ้ามีการจัดการที่เหมาะสม พนักงานมีความสุข จะมีความพอใจในการทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบเป็นทัศนคติส่วนตัวของบุคคล จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีขวัญดีมีความรับผิดชอบสูงจะมีความพอใจในการทำงาน ถึงแม้จะเป็นงานยากลำบาก ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่ง

3.9 การนิเทศงาน คือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน หรือผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงาน ถ้าผู้นิเทศมีศิลปะในการชี้แนะจะสร้างความพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ความรู้สึกที่มีความพึงพอใจต่อผู้นิเทศ ก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย

จากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์ค พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงาน และพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ถ้าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสสื่อสารได้บ้าง และพยายามเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ว่าคิดอะไร จะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงานได้ การให้พนักงานมีส่วนร่วมรับรู้ในเป้าหมายขององค์การ ปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหา ถ้าผู้บังคับบัญชายอมรับ และเห็นคุณค่าความสามารถพนักงานจะรู้สึกพอใจและร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมและศรัทธาในการทำงานของผู้บริหารที่มีต่อหน่วยงาน จะช่วยสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากการสำรวจของ National Industrial Conference Board

พบว่า ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหาร และหัวหน้างานมีความคิดตรงกันว่า รายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองก็บ่งบอกว่า ความมั่นคง ความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 280 – 283) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspect of the Job) เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขามีความถนัดก็จะเกิดความพอใจ
2. การนิเทศ (Supervision) มีส่วนสำคัญทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในงานได้ การนิเทศที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการขาดงานหรือลาออกจางานได้
3. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ การได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้่น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มียุมากขึ้นจะต้องการความมั่นคง ความปลอดภัยสูงขึ้น
4. การร่วมงานของเพื่อนร่วมงาน และการดำเนินงานภายใน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบัน การดำเนินงานภายในสถาบัน ซึ่งพบว่าคนที่มียุมากมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าคนที่มียุน้อย
5. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง ห้องอาหาร ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยจำนวนไม่น้อย ที่มีผลการวิจัย พบว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้ชายมากกว่าและนอกจากนี้ยังพบว่าผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว เห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญมาก เพราะจะส่งผลโดยตรงต่อสภาพของครอบครัว
6. ค่าจ้าง (Wage) ผลตอบแทนจากการทำงานคนงานชายจะให้ความสำคัญต่อค่าจ้างมากกว่าคนงานหญิง พนักงานของเอกชนจะเห็นความสำคัญของค่าจ้างมากกว่าพนักงานของรัฐ
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) การได้รับตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งของตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) อย่างเป็นระบบ

8. ลักษณะทางสังคม (Social Aspect of the Job) ถ้างานใดมีผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในการทำงานนั้น

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ทั้งภายในและภายนอก มีความสำคัญมาก สำหรับผู้ที่มีการศึกษา การสื่อสารที่ดีจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจกันทำงานในที่สุด

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จจะได้รับเมื่อออกจากงานหรือทำงานครบอายุการทำงาน การบริการ การรักษาพยาบาลสวัสดิการอาหาร ที่อยู่อาศัย และวันหยุด เป็นต้น

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2537 : 175) ได้กล่าวถึง วิธีการและกิจกรรมหลายประการที่ใช้เป็นเครื่องมือ ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย และความสะดวกสบาย บุคคลทุกคนในองค์การต้องการมาตรฐานการครองชีพที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัย มีความสะดวกสบายพอสมควร มีสภาพเป็นพนักงานถาวรและการได้รับสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เมื่อเจ็บป่วยและการมีประกันสุขภาพ สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้คนทำงานไม่ต้องดิ้นรน ทำงานด้วยความสุข และมีความพอใจในงาน

2. สภาพการทำงานที่น่าชื่นชมยินดี คุณภาพของสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น มีการจัดบริเวณร่มรื่น เครื่องใช้ในสำนักงานต่าง ๆ ทันสมัย เป็นต้น

3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกิจการ เขาจะผลิตสิ่งของอย่างดี มีความระมัดระวังเหมือนกับสิ่งนั้นเป็นของของตัวเอง องค์การควรสร้างให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มด้วยหลาย ๆ วิธี เช่น การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการวางแผนร่วมกัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเสริมสร้างความรับผิดชอบงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ ตลอดจนความเป็นกันเองในกลุ่มให้มากยิ่งขึ้น

4. การปฏิบัติต่อกันอย่างเที่ยงธรรม ถ้าผู้บังคับบัญชามีการเล่นพรรค เล่นพวก หรือมีการจ่ายค่าตอบแทน มีการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน มีการแจกงานต่าง ๆ ที่เหลือ ล้ากันจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจ มีการแบ่งแยกตัวเองออกจากกลุ่ม ไม่ยอมทำงานกับกลุ่มเป็นการสร้างความรู้สึกในแง่ที่ขาดความเที่ยงธรรม

5. ความรู้สึกสำเร็จผล พนักงานทุกคนต้องการให้งานของตนสัมฤทธิ์ผล รู้ว่าตนมีความสามารถ และได้ช่วยเหลือองค์การอย่างแท้จริง ทำให้งานขององค์การเจริญก้าวหน้า



ความรู้สึกเช่นนี้ จะทำให้เขาเกิดความพอใจในงาน ความรู้สึกดังกล่าว ได้แก่ ความรู้สึกใน ความเชื่อมั่น ความสามารถของตนเองที่ทำงานประสบความสำเร็จ ความรู้สึกว่าเขากำลัง ช่วยเหลือชุมชนหรือสังคม ด้วยงานที่ทำและความรู้สึกว่าเขากำลังเจริญรุ่งเรือง จากความรู้สึก ประสบความสำเร็จนี้ พนักงานควรจะได้รับ การส่งเสริม การเลื่อนฐานะ ในตำแหน่งหน้าที่ การงานด้วยระบบการพิจารณาผลงาน

6. ความรู้สึกว่ามีค่าสำคัญ ทุกคนย่อมปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับ หรือตระหนักในคุณค่าที่มีความสำคัญ ต้องการยอมรับว่างานของเขาได้ผลดี ต้องการคำ ชมเชยสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งกระตุ้นให้เขา เกิดความพอใจในงาน การให้ความรู้สึกว่ามีค่าสำคัญ นั้นอาจกระทำได้หลายอย่าง เช่น รับฟังความคิดเห็น หรือการขอคำปรึกษาหารือ การให้ เกียรติยกย่องผลงานดีเด่น

7. การมีส่วนร่วมในงานนโยบาย การกำหนดนโยบายร่วมกัน ระหว่าง ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานจะช่วยสร้างความรู้สึกพอใจในงานมากขึ้น เพราะแสดงถึง ความเป็นประชาธิปไตยที่ผู้ใหญ่ฟังเสียงผู้น้อย การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป็นการสนองแรงผลักดันพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการความเป็นอิสระเสรี ในการแสดงออกซึ่ง การกระทำและความต้องการให้เห็นถึงความสำคัญของตนเอง ถ้าหากสิ่งใดก็ตามที่เกิดจาก กลุ่ม ทุกคนในกลุ่ม จะต้องรับผิดชอบและเกี่ยวข้องด้วยในอันที่จะทำให้สิ่งนั้นบรรลุผลสำเร็จ

8. การนับถือตนเอง การที่พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงานอย่างเต็มที่ งานนั้นจะต้องช่วยให้คนทำงานรู้สึกเคารพนับถือตนเอง โดยทุกคนจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วม ในงานด้วยความรู้สึกเท่าเทียมกันกับผู้อื่น เขาจะไม่รู้สึกเคารพตนเอง หากเขาถูกคิดว่ามีปมด้อย การทำงานที่มีวินัยในตนเอง ขวัญในการทำงานจะสูง กฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ก็มีน้อยลงไป

เรียม ศรีทอง (2540 : 152-157) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีส่วน เกี่ยวพันกับขวัญ และกำลังใจในการทำงานของพนักงานเป็นอันมาก มีปัจจัยหลายอย่างของ งานที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เช่น ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ทำ ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น ๆ รวมทั้งองค์การมีความ มั่นคง มองเห็นโอกาสที่จะก้าวหน้า งานที่น่าสนใจตรงกับความรู้ ผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ รวมทั้งเพื่อนร่วมงานเป็นคนดีมีน้ำใจ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมี ความสุข

ล๊อค (Locke ; อ้างถึงใน เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540 : 111) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ความรู้สึกทำท่ายในงานที่ปฏิบัติ และบุคคลนั้นสามารถได้รับผลสำเร็จในการกระทำเพื่อสนองตอบความรู้สึกทำท่ายนั้น
2. ความสนใจของบุคคลที่มีต่องานนั้นโดยตรง
3. งานซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายทางด้านร่างกายมากนัก
4. รางวัลจากการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล
5. สภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการทางด้านร่างกายของบุคคลที่จะทำให้เป้าหมายของการทำงานประสบความสำเร็จ
6. ความรู้สึกในตัวผู้ปฏิบัติงานว่าตนเองมีคุณค่า
7. หน่วยงานมีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้เกิดความรู้สึกว่างานมีคุณค่า เช่น การทำให้งานที่ทำน่าสนใจ ค่าจ้าง การให้ความดีความชอบ ตลอดจนการปฏิบัติซึ่งน่าจะลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทและความคลุมเครือของบทบาท

ประคอง คุรัตน์สุวรรณ (2548 : 76-78) ได้กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 10 ด้าน มีดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบในงาน ครูตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และครูให้ความสำคัญกับงานที่รับผิดชอบ
2. ด้านความมั่นคงในงาน โรงเรียนที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปและโรงเรียนมีงานให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ครูปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ครูได้รับความร่วมมืออย่างเต็มใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาครูได้รับการช่วยเหลือและความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งครูมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อย่างเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน
4. ด้านสภาพการทำงาน อาคารสถานที่ที่มีความเป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม โรงเรียนมีธรรมชาติสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน
5. ด้านนโยบายและการบริหาร โรงเรียนมีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

6. ด้านลักษณะของงาน งานที่ครูปฏิบัติทำให้มีความกระตือรือร้นใฝ่หาความรู้ในการทำงาน งานที่ครูทำมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และครูมีโอกาปฏิบัติได้ครบทุกขั้นตอนจนสำเร็จ

7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีสร้างความเป็นมิตรในองค์กร รวมทั้งรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของครู และครูมีโอกาเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับผู้บริหารนอกเหนือจากเวลาทำงาน

8. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ นักเรียนประพฤติตามคำสอนด้วยความเต็มใจ ครูได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน รวมถึงผลงานที่ครูทำได้รับรางวัลทั้งในองค์กรและนอกองค์กร

9. ด้านความสำเร็จของงาน ครูสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จ งานของครูบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งผลงานของครูได้รับการยกย่องอย่างเด่นชัด

10. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมทักษะและความชำนาญ และครูมีโอกาก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จนสามารถได้รับการคัดเลือกให้ไปศึกษาดูงานในและนอกประเทศด้วย

ปัจจัยต่าง ๆ ที่นักวิชาการทั้งหลายได้เสนอแนวคิดไว้มากมายจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่บุคคลากอย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารงานขององค์กรที่จะหาวิธีการและเทคนิคการจูงใจที่จะนำปัจจัยต่าง ๆ มาสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงนำไปประโยชน์มาสู่องค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ของนักการศึกษาพร้อมกับปัจจัยที่นักวิชาการทั้งหลายได้เสนอไว้มากมายข้างต้น ผู้วิจัยได้ประมวลพร้อมคัดสรรปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ออกมา 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน
2. ลักษณะของงาน
3. นโยบายและการบริหาร
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การคัดสรรปัจจัยมาทั้ง 5 ด้านนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจจะศึกษาพบว่า ปัจจัยดังกล่าวนี้สามารถส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

### สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

กระทรวงศึกษาธิการ ได้แต่งตั้งกรรมการจังหวัดเป็นผู้ดูแลเรื่องการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2459 โดยมีขุนการกลศึกวิธีเป็นกรรมการจังหวัดคนแรก ตั้งอยู่ที่ศาลากลางจังหวัดมหาสารคาม เมื่อปี พ.ศ. 2484 ได้เปลี่ยนชื่อกรรมการจังหวัดมาเป็นศึกษาธิการจังหวัด มีนายโสภณ ปาลบุตร เป็นศึกษาธิการจังหวัด การจัดการศึกษาระดับต่าง ๆ ได้มีกรมสังกัดอยู่หลายกรม ทำให้มีหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการศึกษาหลายหน่วยงาน มีความยุ่งยากในการติดต่อประสานงาน ต่อมาเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2546 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 120 ตอนที่ 62 ก มีผลบังคับใช้ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ส่งผลให้มีการประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ ออกเป็น 175 เขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

ดังนั้น จึงได้มีการหลอมรวมสำนักงานที่รับผิดชอบงานด้านการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานเข้าด้วยกัน คือ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตั้งสำนักงานอยู่เลขที่ 1093 ถนนศรีสวัสดิ์ดำเนิน ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยมีนายคมพิสิฐ มายขุนทด เป็นผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักงาน ได้ดำเนินการปรับปรุงการบริหารและจัดการสำนักงาน ปรับปรุงอาคารสถานที่ ซึ่งมีข้าราชการประจำสำนักงาน จำนวน 110 คน มีนายสุรัตน์ ดวงชาทม เป็นผู้อำนวยการ แบ่งโครงสร้างการบริหารงานสำนักงานออกเป็น 5 กลุ่ม 1 ส่วน คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

ในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ชื่อ นายอธิปปรีชญ์ หัตถพิชญางกูร ตำแหน่งเดิม ผอ.สพป.มหาสารคาม เขต 1 โทรศัพท์ 0-4371-1178 ที่ตั้งอาคาร สพป.มหาสารคาม เขต 1 เลขที่ 53 ถนนศรีสวัสดิ์ดำเนิน ตำบลตลาด อำเภอเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามมีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด จำนวน 224 โรงเรียน และโรงเรียนเอกชน จำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลกิตติยา โรงเรียนพระกุมาร มหาสารคาม โรงเรียนอนุบาลสุกุลรัตน์โรงเรียนอภิสิทธิ์ปัญญา โรงเรียนพัฒนาศึกษา โรงเรียนการกุศลวัดสถานสงเคราะห์ โรงเรียนอนุบาลพรเทพ โรงเรียนอนุบาลศรีจันทร์ โรงเรียนมัธยมชาลุมพินัย โรงเรียนอนุบาลมาลีรัตน์ และโรงเรียนอนุบาลครอบครัว ซึ่งเป็นสถานศึกษาเอกชนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 1

ตารางที่ 2 วิเคราะห์ความสอดคล้องความพึงพอใจทั้ง 5 ด้าน เพื่อใช้ในกรอบการวิจัย

ด้านที่	รายการ	พระราชบัญญัติการศึกษาฯ	นโยบาย สพฐ.	นโยบาย โรงเรียนเอกชน
1	ความสำเร็จของงาน	✓	✓	✓
2	ลักษณะของงาน	✓	✓	✓
3	นโยบายและการบริหาร	✓	✓	✓
4	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓
5	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓

จากตารางที่ 2 กรอบทั้ง 5 ด้านสอดคล้องกับความพึงพอใจในการบริหารงานของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และนโยบายของโรงเรียนเอกชน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

มงคล การชำนาญ (2546 : 40-50) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานอกระบบ โรงเรียนต่อการบริหารงานการจัดการศึกษาเอกชนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 160 คน ครูจำนวน 160 คน พบว่า

ครูมีความต้องการให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเข้ามาดำเนินการ เกี่ยวกับผลประโยชน์เรื่องสวัสดิการของครู เช่น การสงเคราะห์ครูเป็นคำรักษาพยาบาล จ่ายเงินสำรองที่ประสบอันตราย พบว่า ครูส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างมาก ซึ่งจากผลการวิจัยเห็นว่า ครูต้องการให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ด้านสวัสดิการโรงเรียนเอกชน

จามิกร กรพิทักษ์ (2538 : 112-113) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนกรพิทักษ์ศึกษา เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนกรพิทักษ์ศึกษา ในภาพรวมมีความพึงพอใจระดับมาก โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดเกี่ยวกับความมั่นคง และความเจริญเติบโตของโรงเรียน และปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกต่อความสำเร็จส่วนปัจจัยจำวนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพการทำงาน การมีรายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายและการบริหาร

จิตภา เทอดไทย (2548 : 89-90) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของครูประถมศึกษา กลุ่มเจ้าพระยา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูประถมศึกษาที่มี เพศ อายุ อายุงาน รายได้ ต่อเดือน และภาระหนี้สินแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานของครูประถมศึกษา ที่มีภาระงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ไม่แตกต่างกัน

นภา พวงรอด (2546 : 99-100) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี พบว่า มีความพึงพอใจต่อวิชาชีพ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อวิชาชีพอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และครูมีความพึงพอใจต่อวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อวิชาชีพ ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง อายุมากกว่า 45 ปี สถานภาพสมรสระยะเวลาประกอบอาชีพครูมากกว่า 20 ปี รายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท ซึ่งมี



ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจต่อวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องสามารถเป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครูได้ดี โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 54.9 ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพครูมากกว่า 20 ปี และจำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์ 19-22 ชั่วโมง

ประคอง กุรัตนสุวรรณ (2548 : 75-78) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต พบว่า 1) ครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ ปอล เดอ ชาร์ต ในภาพรวมมีระดับความเป็นจริงมาก โดยมีระดับความเป็นจริง เรียงลำดับดังนี้ อันดับ 1 ด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความเป็นจริงปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ ปอล เดอ ชาร์ต มี 5 ปัจจัย เรียงลำดับดังนี้ (1) ด้านสภาพการทำงาน (2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) ด้านลักษณะของงาน และ (5) ด้านนโยบายและการบริการ

อังศรา ประเสริฐสิน (2551 : 113-163) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสมระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากร มีความเหมาะสมที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านนันทนาการ และด้านเศรษฐกิจ มีความเหมาะสมน้อยที่สุด สำหรับคะแนนแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าคะแนนรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมี 4 ด้านที่มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าคะแนนมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ส่วนด้านความก้าวหน้ามีค่าคะแนนน้อยที่สุด และอยู่ในระดับปานกลาง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระ มีค่าอยู่ระหว่าง .435 (สวัสดิการด้านความมั่นคงในอาชีพกับด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากร) ถึง .715 (สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

กับนันทนาการ) โดยปัจจัยสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งกันและกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เสาวนิตย์ วิริยศิริกุล (2552 : 113-163) ศึกษาเรื่องการศึกษาเป็นเปรียบเทียบ สวัสดิการครูที่สอนโรงเรียนราษฎร์ที่เก็บค่าเล่าเรียนในอัตราสูง กับครูที่สอนโรงเรียนราษฎร์ที่เก็บค่าเล่าเรียนในอัตราต่ำ พบว่าสวัสดิการครูที่โรงเรียนราษฎร์ทั้ง 2 ประเภทได้รับไม่แตกต่างกัน เช่น โบนัสประจำปี การเลื่อนเงินเดือน เงินระหว่างการหยุดงาน ค่าล่วงเวลา การให้กู้ยืม การจัดเงินสะสม และอาหารกลางวัน ส่วนสวัสดิการครูที่สอนโรงเรียนราษฎร์ที่เก็บค่าเล่าเรียนในอัตราสูง ได้รับดีกว่าคือ ค่าเล่าเรียนบุตร เงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนครั้งสุดท้าย การได้รับเงินช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัว การเบิกเงินล่วงหน้า นอกจากนี้ยังวิจัยพบปัญหาด้านความต้องการที่ครูทั้งสองประเภทประสบ คือ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากรายได้ไม่พอใช้จ่าย ส่วนข้อเสนอแนะที่ได้จากครู คือ ต้องการให้รัฐบาลปรับปรุงอัตราเงินเดือน โดยร้อยละ 43.33 ต้องการหารายได้พิเศษในเวลาว่าง ตลอดจนต้องการรับสวัสดิการต่างที่รัฐฯ จัดให้เท่าเทียมกับข้าราชการ

กองวิจัยการศึกษา (2532 : 94) ได้เสนอรายงานการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเอกชนในด้านต่าง ๆ สำหรับสภาพทั่วไปของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน พบว่า ในด้านสวัสดิการพิเศษปรากฏว่า โรงเรียนทุกขนาดมีสวัสดิการด้านอุปโภคบริโภคและสวัสดิการสำหรับบุตรมากที่สุด สำหรับการได้รับเงินเดือนขึ้นนั้นครูโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดพิเศษจะได้รับเงินเดือนขึ้นทุกปี ส่วนโรงเรียนขนาดกลางมีครู ร้อยละ 40 ที่ได้รับเงินเดือนขึ้น เป็นบางปีและครูร้อยละ 29 ที่ได้ขึ้นทุกปี ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็ก ครูร้อยละ 44 ไม่เคยได้รับเงินเดือนขึ้นเลย และอีกร้อยละ 38 เคยได้ขึ้นเงินเดือนเป็นบางปีเกี่ยวกับการได้รับเงินเดือนขึ้นเป็นกรณีพิเศษมีสาเหตุจากการ ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่นไม่เคยทำงานบกพร่อง และมีผลงานดี สาเหตุรองลงมาปฏิบัติหน้าที่พิเศษ

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Sunoo (1998 : 19) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานด้านเทคโนโลยีและด้านบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นพนักงานกลุ่มที่มีอัตราการออกจากงานสูงสุดในอเมริกา พบว่า สาเหตุหลักของการออกจากงาน ร้อยละ 59 คือ ความไม่พึงพอใจผลตอบแทน ซึ่งเป็นเสมือนสัญญาณสำคัญที่ส่งให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าของตัวเอง โดยสาเหตุสำคัญพื้นฐานที่ทำให้เกิดการออกจากงานคือ การได้รับการปฏิบัติที่ไม่ดีในด้านผลตอบแทน เช่น การได้รับ

ผลตอบแทนต่ำ การไม่ได้รับความยุติธรรมในด้านผลตอบแทน และการที่ผลตอบแทน ไม่ได้  
เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานหรือความทุ่มเทของพนักงาน

Snow (2002 : 1078-B) ได้ศึกษาผลกระทบสถานะภาพทางจิตวิทยาของผู้นำและ  
หนทางการประเมินผลการปฏิบัติงานบนฐานความพึงพอใจของคนทำงานที่ Alliant  
International University พบว่าการมุ่งไปสู่ผลทางโครงสร้างสถานะทางจิตวิทยา และ  
สถานะภาพความพึงพอใจของคนทำงานเช่นเดียวกับผลความสัมพันธ์ของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้าง  
การศึกษานำไปสู่สัมพันธภาพ มีจุดมุ่งหมาย (มีเจตนา) ให้เกิดความคล้อยคลึงกันมากที่สุด  
การหาสืบเสาะถึงความสัมพันธ์ของทัศนคติลูกจ้างต่อสถานะทางจิตวิทยาของหัวหน้าพวกเขา  
และมวลประสบการณ์ในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
และความพึงพอใจของพวกเขา การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลชั่วขณะหนึ่ง เพื่อนำ  
ข้อมูลที่หลากหลายมาวิเคราะห์อิทธิพลบางอย่างของสถานะ และผลทางด้านจิตวิทยาควรเป็น  
สัมพันธภาพอย่างปฏิเสธไม่ได้ กับการพึงพอใจงานตามเกณฑ์ที่ใช้กับแบบย่อความพึงพอใจ  
ทั่วไป กับการสำรวจความคิดเห็นเรื่องงาน ขนาดของการประเมินผลการปฏิบัติงานแท้จริง  
ควรจะมีสัมพันธ์กันอย่างแนบแน่นกับความพึงพอใจ หวังว่าผลทางจิตวิทยาของนายจ้างควร  
เป็นเหตุการณ์ล่วงหน้าที่ดีที่สุดของความพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

Williams, Michael และ Nhung (2006 : 392 – 413) ได้ศึกษาด้วยการวิเคราะห์ห้อย  
ภพ (Meta-Analysis) จากบทความกว่า 1,800 บทความที่เกี่ยวกับความพึงพอใจใน  
ผลตอบแทน ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1960 เป็นต้นมา พบว่า ความพึงพอใจในผลตอบแทนมี  
ความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในภาพรวมของผลการปฏิบัติงานหรือ  
รูปแบบการวัดผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานโดยการให้  
คะแนนตนเอง หรือการให้คะแนนโดยผู้บังคับบัญชา ที่ชี้ให้เห็นว่า หากผลตอบแทนถูกผูกไว้  
กับผลการปฏิบัติงาน พนักงานจะมีผลการทำงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพิ่มสูงขึ้น  
โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพนักงานมีโอกาสเลือกรูปแบบผลตอบแทนด้วยตนเอง ก็จะมีผลการ  
ปฏิบัติงานดีขึ้น ซึ่งการนำระบบผลตอบแทนไปเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานมักมีความสำคัญ  
ในภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจมากกว่าในช่วงที่เศรษฐกิจดี

Yun, Riki and Wei (2007 : 745–756) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปรับปรุงตัวของ  
ลูกจ้างและผลการปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรม (พฤติกรรมการเป็นพลเมืองของบริษัทและการ  
ปฏิบัติงาน) การค้นหาผลกระทบของบทบาทที่คลุมเครือของลูกจ้าง และความเข้าใจในการ  
จัดการของความรับผิดชอบของลูกจ้าง พบว่า การแสดงพฤติกรรมการทำงานของลูกจ้างใน

ส่วนของการปรับปรุงตัว โดยเฉพาะเมื่อบทบาทของพวกเขาไม่ได้ชัดเจนแน่นอน ได้มีการหารือมากกว่านี้ว่า อิทธิพลของพฤติกรรมเหล่านี้มีผลต่อการให้รางวัลในการจัดการ การแนะนำ ในการตัดสินใจควรมีความเข้มแข็งเมื่อผู้จัดการเชื่อในตัวลูกจ้างที่มีความรับผิดชอบมากกว่า ผลลัพธ์จากกลุ่มตัวอย่าง 84 คน ซึ่งเป็นนักเรียนที่ทำงานอยู่ ได้บอกว่าบทบาทที่กำกวมได้มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปรับปรุงตัวเองต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงาน และความเข้าใจในการจัดการที่มีผลต่อความรับผิดชอบขององค์กร และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กร ซึ่งได้มีเป้าหมายในรายบุคคลต่อการตัดสินใจแบ่งส่วนการให้รางวัลของผู้จัดการ

Sousa-Poza and Sousa-Poza (2007 : 895-913) ได้ศึกษา ผลกระทบของความพึงพอใจในการทำงานบนเจตนาการลาออกจากงาน โดยเพศ การวิเคราะห์ในประเทศ สวิตเซอร์แลนด์ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวทำนายอย่างดีที่สุดต่อการลาออก และที่สำคัญกว่านั้นได้เปิดเผยว่าความพึงพอใจต่องานไม่ได้เป็นตัวจูงใจให้เกิดความ โน้มเอียงที่จะกลายเป็นการว่างงาน ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิง หรือเพศชาย การเลือกให้พวกเขาเองออกจากงานมีผลผลักดันเนื่องมาจากความไม่พอใจผลลัพธ์เหล่านี้ชัดเจน ได้พิสูจน์ว่าไม่จริงที่เพศ และความพึงพอใจของงาน มีความติดปกติขัดแย้งกัน เช่น ความจริงเพศหญิงดูเหมือนว่าจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศชาย มันเกิดจากแรงผลักดัน โดยการเลือกด้วยตนเอง ซึ่งเอกสารก็ได้แสดงด้วยเช่นกัน บนพื้นฐานของข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานและการลาออก และไม่มีปรากฏถึงความแตกต่างกันในบริษัทที่ผูกพันระหว่างหญิงกับชาย

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ ต่างก็พบว่า มีปัจจัยหลาย ๆ อย่างในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจมีความแตกต่างกันไป ผลการศึกษาอาจมีความคล้ายกัน หรือแตกต่างกันบ้างขึ้นอยู่กับกลุ่มประชากร สภาพแวดล้อม ระยะเวลาซึ่งเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร