

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. โรงเรียนเอกชน
 - 1.1 ความเป็นมาของโรงเรียนเอกชน
 - 1.2 การจัดการศึกษาเอกชน
 - 1.3 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนเอกชน
 - 1.4 การอุดหนุนแก่โรงเรียนเอกชน
2. ครูโรงเรียนเอกชน
 - 2.1 อัตราเงินเดือนหรือค่าสอนของครูโรงเรียนเอกชน
 - 2.2 สวัสดิการสำหรับครูโรงเรียนเอกชน
 - 2.3 หน้าที่ของครูโรงเรียน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
 - 3.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 3.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ
 - 3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ
 - 3.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. โรงเรียนเอกชน

1.1 ความเป็นมาของโรงเรียนเอกชน

เอกชนได้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาของชาติมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน นับตั้งแต่สมัยล้านนาและสุโขทัยเป็นต้นมา โดยมีได้มีการกำหนดเป็นระเบียบแบบแผนแต่อย่างใด เริ่มแรกนั้นมีการจัดการศึกษาเฉพาะในวัง วัด และบ้าน มีพระภิกษุหรือเจ้านายในราชสำนักเป็นผู้สอนวิชาการอ่านและเขียนหนังสือไทย วิชาเลขและขนบธรรมเนียมประเพณี ผู้เรียนมาจากราชตระกูลหรือครอบครัวขุนนาง สำหรับประชาชนทั่วไปมีโอกาสได้รับการศึกษาน้อยมาก นอกจากนี้ได้รับการถ่ายทอดทางวิชาชีพภายในครัวเรือน ต่อมาในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชแห่งกรุงศรีอยุธยา (พ.ศ.2199-2231) ได้มีคณะมิชชันนารีนิกายโรมันคาทอลิกชาวฝรั่งเศสเข้ามาเผยแพร่วิทยาการสมัยใหม่แก่ประชาชนชาวไทย นอกเหนือจากการเผยแพร่วิทยาการที่เรียกกันว่า โรงเรียนสามเณร จึงถือได้ว่าเป็นการจัดตั้งโรงเรียนราษฎร์ขึ้นเป็นครั้งแรก โรงเรียนสามเณรนี้ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก แต่ภายหลังได้หยุดชะงักกิจการลงชั่วคราวเนื่องจากรัฐบาลกรุงศรีอยุธยาแก่พม่า ในปี พ.ศ. 2310 จนถึงสมัยกรุงธนบุรีและต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้นจึงได้รับความนิยมอีกครั้งหนึ่ง โดยในระยะแรกก่อนการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ รัฐบาลได้ปล่อยให้โรงเรียนเอกชนทั้งหลายดำเนินการอย่างอิสระโดยมิได้มีการควบคุมแต่อย่างใด จนถึงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ.2411-2453) จึงได้มีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาเอกชนขึ้นเป็นครั้งแรกในโครงการศึกษา ร.ศ.117 (พ.ศ.2411) โดยแบ่งโรงเรียนเอกชนหรือโรงเรียนเชลยศักดิ์ที่คณะมิชชันนารีชาวอเมริกันได้ก่อตั้งออกเป็น โรงเรียนเชลยศักดิ์ในบารุง และโรงเรียนเชลยศักดิ์ในอำเภอบารุง โดยรัฐจะควบคุมเฉพาะโรงเรียนเชลยศักดิ์ในบารุงเท่านั้น นอกจากนี้แล้วรัฐยังได้จัดตั้งโรงเรียนเอกชนขึ้นมาใหม่ ได้แก่โรงเรียนบารุงวิทยาเมื่อปี พ.ศ.2422 เพื่อป้องกันไม่ให้บุตรหลานของเจ้านายชั้นสูงไปเข้าโรงเรียนในสำนักของคริสต์ศาสนา ต่อมายังได้ก่อตั้งโรงเรียนราชินีขึ้นในปี พ.ศ.2447 และโรงเรียนวชิราวุธวิทยาลัย ในปี พ.ศ.2453 เป็นต้น

ในปลายรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้มีโรงเรียนเอกชนอีกประเภทหนึ่งคือโรงเรียนจีน สอนภาษาและวัฒนธรรมจีนรวมทั้งเผยแพร่อุดมการณ์ทางการเมืองที่แตกต่างจากลักษณะระบอบการเมืองไทยในขณะนั้น จึงก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ขึ้น เช่นการเกิดกบฏ ร.ศ.130 (พ.ศ.2454) จึงทำให้นโยบายการเปลี่ยนคนจีนให้เป็นคนไทยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวไม่ประสบผลสำเร็จ รัฐบาลจึงประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ขึ้นเป็นฉบับแรกในปี พ.ศ.2461 ในขณะนั้นมีโรงเรียนเอกชนทั้งสิ้น จำนวน 127 โรง

และมีนักเรียน จำนวน 9,482 คน สาละเนื่อหาเน้นการเรียนการสอนด้วยภาษาไทย และความจงรักภักดีต่อประเทศไทย ต่อมาในปี พ.ศ.2475 ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตย รัฐบาลต้องการที่จะขยายการศึกษาให้แพร่หลายออกไป ประกอบกับการรับรองวิทยฐานะและมาตรฐานของโรงเรียนราษฎร์ ให้เท่าเทียมกับโรงเรียนรัฐบาล จึงทำให้จำนวนของโรงเรียนราษฎร์เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะโรงเรียนจีน ซึ่งยังคงเป็นปัญหาต่อรัฐบาล เนื่องจากการสอนลัทธิทางการเมือง รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ฉบับที่ 2 ขึ้นใน พ.ศ.2479 โดยเพิ่มบทลงโทษโรงเรียนที่สอนลัทธิทางการเมืองที่ผิดกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีก็จะถูกสั่งปิด แต่ก็ไม่มีผลต่อโรงเรียนจีนแต่อย่างใด จนกระทั่งปี พ.ศ.2492 ประเทศจีนได้เปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นแบบคอมมิวนิสต์ และเริ่มแพร่หลายเข้ามาในไทย จึงทำให้รัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ฉบับ พ.ศ.2497 โดยให้ผู้ขออนุญาตก่อตั้ง ผู้จัดการ และครูใหญ่ต้องมีสัญชาติไทย รวมทั้งการออกพระราชบัญญัติการกระทำที่เป็นคอมมิวนิสต์ด้วย เพื่อจะให้โรงเรียนจีนลดจำนวนลงเป็นอันมาก แต่สำหรับโรงเรียนเอกชนของมิชชันนารีนั้น มีระเบียบแบบแผนของตัวเอง และมีผลงานเป็นที่ยอมรับของรัฐบาลและผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนหลายแห่งจึงสามารถดำรงอยู่ได้ และมีชื่อเสียงอยู่จนถึงปัจจุบัน เช่น โรงเรียนอัสสัมชัญ โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน โรงเรียนเซนต์คาเบรียล เป็นต้น

ต่อมารัฐบาลประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2503 โดยได้ขยายการศึกษาภาคบังคับออกเป็น 7 ปี และสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมช่วยจัดการศึกษามากขึ้น โดยจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนขึ้นในปี พ.ศ. 2515 ดังนั้นจึงเรียกโรงเรียนราษฎร์ว่าโรงเรียนเอกชน นอกจากนั้นยังได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาให้ทันยุคสมัยของนโยบายของรัฐบาลในปี พ.ศ.2525 และยังคงให้อยู่ในปัจจุบัน (กองวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี ,2532:15-18)

จากการศึกษาความเป็นมาของการศึกษาเอกชน จุมพล พูลภัทรชีวิน (2532:8) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2537:120) ได้กล่าวสรุปว่า การจัดการศึกษาเอกชน เป็นการจัดการศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้จัดขึ้น โดยใช้ทรัพยากรหลักที่เป็นทั้งบุคคล ทุนทรัพย์ และวัสดุอุปกรณ์ของภาคเอกชน ที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์สำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่ม การศึกษาเอกชนเริ่มจัดมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย ซึ่งเป็นการศึกษาแบบธรรมดาสืบมาไม่มีแบบแผนแน่นอนสถานศึกษาได้แก่ บ้าน วัด และวัง ต่อมาในสมัยกรุงศรีอยุธยาได้มีการจัดการศึกษาเอกชนขึ้นอย่างกว้างขวาง คณะมิชชันนารีชาวฝรั่งเศสได้จัดตั้งโรงเรียนสามเณรขึ้น และได้รับความนิยมนเป็นอย่างมาก จนกระทั่งสมัยกรุงธนบุรีและสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น การศึกษาเอกชนเริ่มชบ

เขาลง แต่มาเริ่มฟื้นฟูอีกครั้งในสมัยรัชกาลที่ 3 ผู้ที่เข้ามาับบทบาทในครั้งนี้ได้แก่ คณะมิชชันนารีอเมริกัน ซึ่งเป็นการบุกเบิกจัดตั้งโรงเรียนเอกชนแบบสมัยใหม่ เรียกว่า โรงเรียนราษฎร์ จนถึง พ.ศ. 2461 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้โปรดให้ตราพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ออกมาบังคับใช้เป็นครั้งแรก มีจุดประสงค์เพื่อตรวจนิเทศโรงเรียนเอกชนทั่วราชอาณาจักร นำมาปรับปรุงแก้ไข กฎระเบียบโรงเรียนเอกชน ทำให้การจัดการ โรงเรียนเอกชนในประเทศไทย เข้าสู่ความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีหลักการและมีกฎเกณฑ์รัดกุม จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2476 รัฐบาลได้ประกาศพระราชบัญญัติของกระทรวงศึกษาธิการให้จัดตั้งกองโรงเรียนราษฎร์ขึ้น ซึ่งต่อมาคือสำนักงานการศึกษาเอกชน

สมศักดิ์ เหมะสุรินทร์(2546:10) ได้สรุปไว้ว่า ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายเดิมที่ควบคุมให้โรงเรียนเอกชนดำเนินการไปตามระเบียบของพระราชกฤษฎีกาเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียนเอกชนได้พัฒนาตนเองพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่การมีมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาคเอกชนเป็นผู้บุกเบิกในด้านการศึกษาของไทย และทำงานควบคู่กับการศึกษาของภาครัฐบาลมาโดยตลอด แม้ในช่วงแรกจะเข้ามาจัดเพื่อต้องการเผยแพร่ศาสนาก็ตาม แต่ต่อมาก็ได้มีการปรับเปลี่ยนตามความต้องการของผู้ปกครองและผู้เรียนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาษาต่างประเทศ ระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนจีน ในปัจจุบันมีการเปิดหลักสูตรภาษาจีนภาษาญี่ปุ่นในโรงเรียนเอกชนเป็นจำนวนมาก และกำลังเป็นที่นิยมของผู้ปกครองที่ต้องการให้บุตรหลานของตนเรียนรู้ภาษาเหล่านี้ ซึ่งแนวโน้มในอนาคตอาจจะเป็นภาษาที่สำคัญภาษาหนึ่งของโลก นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนเอกชน ที่เปิดการสอนหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ ทั้งแบบ English Program:EP และ Mini English Program:MEP จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนตามอุปนิสัยของเอกชนมีมากกว่าโรงเรียนของรัฐ อันเนื่องมาจากเอกชนเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าระบบราชการ และรัฐบาลเองก็ส่งเสริมให้เอกชนมีความคล่องตัวในการดำเนินงาน ทั้งด้านการบริหารและการพัฒนาวิชาการ

1.2 การจัดการศึกษาเอกชน

สมบุรณ์ ธรรมลังกา (2541:8-12) ได้สรุปเกี่ยวกับพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ไว้ว่าตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของโรงเรียนเอกชน และลักษณะของโรงเรียนเอกชนไว้ว่า โรงเรียนเอกชนได้แก่ สถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดการให้การศึกษาในระดับต่ำกว่าชั้นปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกผลัดรวมกันเกินเจ็ดคนขึ้นไปโดยผู้รับ

ใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนอาจเป็นบุคคลทั่วไปหรือนิติบุคคล (บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วน มูลนิธิ สมาคม หรือสหกรณ์) ก็ได้ แต่ ทั้งนี้ ผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนเอกชน จะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 ซึ่งตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 ได้แบ่งโรงเรียนเอกชนเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นแบบการศึกษาในระบบโรงเรียนซึ่งจำแนกได้ 2 ประเภท ดังนี้

1.1 ประเภทสามัญศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญ ในระดับการศึกษาต่างๆ ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ คือ ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเอกชนสามารถเปิดการสอน ได้ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษา โดยจะเปิดสอนทุกระดับชั้น หรือจะเปิดสอนเป็นระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาก็ได้

1.2 ประเภทอาชีวศึกษา เป็นการจัดการอาชีวศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีในหลักสูตรต่างๆ ทั้งที่เป็นหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และตามหลักสูตรที่ได้รับอนุญาต

2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและจัดเป็นแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งจำแนกได้ 7 ประเภท ดังนี้

2.1 ประเภทการศึกษานอกโรงเรียนเป็นการจัดการสอนวิชาสามัญตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายนอกโรงเรียน

2.2 ประเภทพิเศษกาล จัดการเรียนการสอนโดยมีกำหนดเวลาการศึกษาเป็นครั้งคราว

2.3 ประเภทสอนศาสนา จัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับศาสนาต่างๆ ได้แก่ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โรงเรียนสอนศาสนาซิกข์ โรงเรียนสอนศาสนาคริสต์

2.4 ประเภทส่งคำสอน จัดการเรียนการสอนโดยวิธีส่งคำสอนให้แก่ผู้เรียน

2.5 ประเภททววิชา จัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมความรู้ให้แก่ผู้เรียนในวิชาบางวิชา

2.6 ประเภทศิลปศึกษา จัดการเรียนการสอนในทางศิลปะต่าง ๆ

2.7 ประเภทอาชีวศึกษา จัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับวิชาการ และการอาชีพในสาขาวิชาต่างๆ ในระยะเวลาสั้นๆ

3. โรงเรียนที่จัดให้การศึกษาประเภทการศึกษาพิเศษให้แก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษ หรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ เช่น โรงเรียนสอนคนตาบอด และประเภทศึกษาสงเคราะห์ ให้การศึกษาให้แก่ผู้ยากไร้หรือผู้เสียเปรียบทางการศึกษา

4. รูปแบบการศึกษาโรงเรียนนโยบายพิเศษ ซึ่งจำแนกได้ 4 ประเภท ดังนี้

4.1 โรงเรียนนานาชาติ จัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรของประเทศต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของชาวต่างประเทศที่เข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย

4.2 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งจัดการศึกษาวิชาศาสนา วิชาสามัญ และวิชาชีพให้แก่ผู้ที่นับถือศาสนาอิสลาม

4.3 โรงเรียนเอกชนเพื่อสอนภาษาจีนจัดการเรียนการสอนประเภทสามัญศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และได้รับอนุญาตให้สอนวิชาภาษาจีนเป็นภาษาแม่ นอกหลักสูตร

4.4 โรงเรียนเอกชนการกุศล เป็นโรงเรียนจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการกุศลอย่างแท้จริง เป็นการจัดการศึกษาสำหรับเด็กยากจน เด็กกำพร้า เด็กด้อยโอกาส เด็กพิการ เช่น โรงเรียนเอกชนที่สำนักพระราชวังเป็นผู้รับใบอนุญาต โรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ โรงเรียนในพระบรมราชูปถัมภ์ และหรือพระราชูปถัมภ์ โรงเรียนที่จัดการศึกษาเพื่อการกุศลและโรงเรียนการกุศลของวัด

จากรายงานการศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดการศึกษาเอกชนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2549:10-11) ได้สรุปไว้ว่า การจัดการศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 43 บัญญัติไว้ว่า “การจัดการศึกษาเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ” มาตรา 44 “ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18 (2) เป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทน ผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามกฎกระทรวง” มาตรา 45 “ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษากำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาเอกชน โดยให้รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของเขต

พื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย” มาตรา 46 “รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้น และสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสมรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐาน และสามารถพึ่งตนเองได้”

จะเห็นว่าในปัจจุบันการจัดการศึกษาเอกชนมีขอบเขตกว้างขวางมากขึ้นครอบคลุมทุกระดับทุกประเภท เช่น ประเภทสามัญการศึกษาทั่วไป (ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี) ประเภทอาชีวศึกษา ประเภทปริญญาตรี ประเภทการศึกษานอกโรงเรียน (นานาชาติ) ประเภทโรงเรียนสอนศาสนา ประเภทโรงเรียนกวดวิชา ประเภทการศึกษานอกระบบ และประเภทศิลปศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจึงมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริม และดูแล โรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 ซึ่งได้แก่สถานศึกษาหรือสถานที่บุคคลจัดการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกพลัดรวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป โดยผู้ครอบครองใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนอาจจะเป็นบุคคลทั่วไป หรือนิติบุคคล (บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล หรือ สหกรณ์) ก็ได้ แต่ทั้งนี้ผู้ครอบครองใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนจะต้องปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525

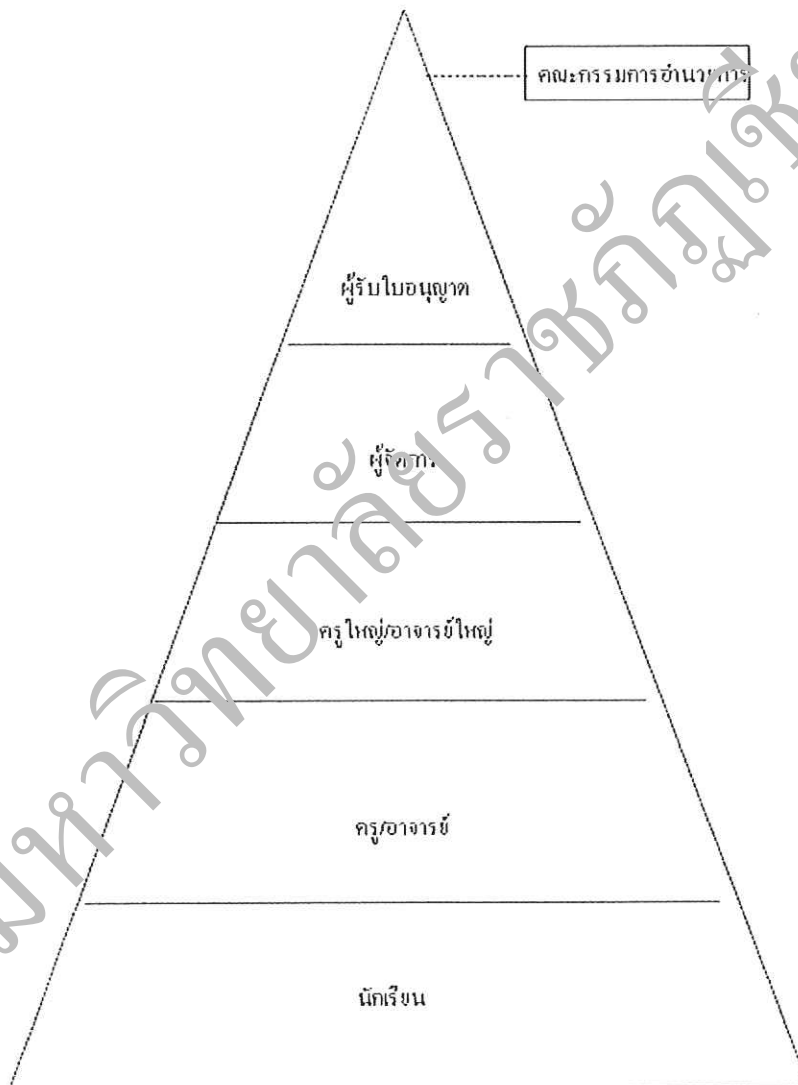
1.3 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน เอกชน

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอนที่ 102 วันที่ 24 กันยายน 2535 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2538:43) ได้กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. บริหารงานราชการทั่วไปของสำนักงาน
2. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
3. เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และกระทรวงเพื่อประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวงรวมทั้งกำกับเร่งรัดติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานของหน่วยงานในสังกัด และดำเนินงานเกี่ยวกับงานสถิติและประเมินผล
4. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจึงมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและดูแลโรงเรียนเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 ในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขึ้นตรงต่อสำนักปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

ในส่วนของโรงเรียนเอกชน โครงสร้างการบริหารงานจะมีความแตกต่างกันไปตามความพร้อมของโรงเรียนว่าจะมีขนาดเล็กหรือใหญ่ ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ได้กำหนดโครงสร้างบริหารโรงเรียนและหน้าที่ของบุคลากร ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนเอกชน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2527:31)

1.3.1 คณะกรรมการอำนวยการ

คณะกรรมการอำนวยการประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้แทนของนิติบุคคลที่ได้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน เป็นประธานกรรมการ ผู้จัดการ ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ หนึ่งคน ครูใหญ่ เป็นกรรมการและเลขานุการ และบุคคลอื่นซึ่งผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคนแต่ไม่เกินแปดคน ในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้แทนของครูในโรงเรียนนั้นหนึ่งคน และผู้แทนของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนนั้นหนึ่งคนเป็นกรรมการ คณะกรรมการอำนวยการมีหน้าที่ ดังนี้

1. ควบคุมดูแลให้โรงเรียนปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติและกฎหมายอื่น
2. พิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของครู นักเรียนหรือผู้ปกครองของนักเรียน
3. เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแก่ผู้รับใบอนุญาตเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินงานของโรงเรียน

ประกอบกับกระทรวงศึกษาธิการได้วางระเบียบว่าด้วยการอุดหนุนและส่งเสริมโรงเรียนและช่วยเหลือครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2535 กำหนดให้คณะกรรมการอำนวยการมีอำนาจหน้าที่รายละเอียดเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกรรับเงินอุดหนุนของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องจัดเข้าระเบียบวาระการประชุมเสนอคณะกรรมการ อำนวยการ ดังนี้

1. พิจารณานำ เติ้งประมาณการอุดหนุน บัญชีงบดุลของโรงเรียน ซึ่งคณะกรรมการอำนวยการควรทราบ และพิจารณาในเรื่อง
- 1.1 การใช้จ่ายเงินอุดหนุนและหรือเงินเพิ่มพัฒนาของปีการศึกษาที่ผ่านมา

1.2 ประมาณการของงบประมาณการจ่ายเงินอุดหนุนและหรือเงินเพิ่มพัฒนาของปีการศึกษาถัดไป

2. ควบคุมดูแลบัญชีการเงินและบัญชีอื่นที่โรงเรียนต้องจัดทำตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
3. ให้ความเห็นชอบในสถิติจำนวนครูและนักเรียน จำนวนห้องเรียนตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานกำหนด
4. ดูแลให้โรงเรียนใช้จ่ายเงินอุดหนุนเพื่อใช้จ่ายเป็นเงินเดือนครู และพัฒนาการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ, 2536:2)

1.3.2 ผู้รับใบอนุญาต

ผู้รับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนอาจเป็นบุคคลทั่วไป หรือนิติบุคคล (บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วน มูลนิธิ สมาคม หรือสหกรณ์) ก็ได้ แต่ทั้งนี้จะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 ผู้รับใบอนุญาตมีหน้าที่ ดังนี้

1. ควบคุมดูแลรับผิดชอบการดำเนินการของโรงเรียนในการดำรงและเลิกกิจการโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของทางราชการ
2. ให้ความร่วมมือการบริหารงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับชุมชนเมื่อทางราชการร้องขอ
3. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ โดยการเข้าศึกษาต่อตามโอกาสอันควร
4. สนับสนุนและเผยแพร่ข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ที่ครูใหญ่หรือครูพึงได้รับ
5. ต้องไม่กระทำการอันใดอันอาจจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญแก่ผู้อื่นในการดำเนินการของโรงเรียน

1.3.3 ผู้จัดการ

ผู้จัดการโรงเรียนเอกชนมีหน้าที่ ดังนี้

1. ควบคุมดูแลรับผิดชอบในการดำเนินการของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศและนโยบายของทางราชการ
2. เสนอแนะผู้รับใบอนุญาตให้จัดหาอุปกรณ์การสอนหนังสือคู่มือการสอน การประเมินผล หลักสูตร เครื่องมือ วัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์กีฬาให้เหมาะสมกับสภาพจำเป็นของทางโรงเรียนและจำนวนนักเรียน
3. เสนอแนะให้ผู้รับใบอนุญาตทำการบำรุงรักษาซ่อมแซมทรัพย์สินที่ต้องใช้เพื่อกิจการของโรงเรียนรวมทั้งบริเวณสถานที่อาคารและอื่นๆ ที่จำเป็น เพื่อให้มีสภาพที่จะใช้การได้ดีและปลอดภัย
4. สนับสนุนส่งเสริมโดยความเห็นชอบของผู้รับใบอนุญาตให้ครูใหญ่หรือครูได้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการในโอกาสอันควร
5. ควบคุมดูแลระมัดระวังมิให้นักเรียนก่อการวิวาท หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญแก่ผู้อื่น

6. สร้างสรรค์ความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน เพื่อให้การสอนนักเรียนให้ได้ผลดีด้วยความร่วมมือกันทั้งโรงเรียนและที่บ้าน

7. ให้ความร่วมมือการบริหารงานต่างๆที่เกี่ยวกับชุมชนเมื่อทางราชการร้องขอ

8. สนับสนุนและเผยแพร่ข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ที่ครูใหญ่หรือครูพึงได้รับ

1.3.4 ครูใหญ่

ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนมีหน้าที่ ดังนี้

1. ควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ไปในไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศและนโยบายของทางราชการ
2. ส่งเสริมและเผยแพร่การปกครองในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
3. อบรมสั่งสอนและเผยแพร่ความรู้ปลูกฝังวัฒนธรรมค่านิยมเอกลักษณ์ไทย
4. ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่ครูและนักเรียน
5. เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การงาน
6. ช่วยเหลือกิจการของโรงเรียนและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
7. ศึกษาหาความรู้ วิธีสอน วิธีประเมินผล การใช้หนังสือเรียนและคู่มือการเรียนการสอนตามหลักสูตร
8. แนะนำครูได้ศึกษาหาความรู้ในหน้าที่เพิ่มเติมอยู่เสมอ
9. เอาใจใส่ดูแลอาคารสถานที่ในด้านความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย
10. ให้ความร่วมมือการบริหารงานต่างๆที่เกี่ยวกับชุมชนเมื่อทางราชการร้องขอ
11. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ โดยการเข้ารับการศึกษาคู่ตามโอกาสอันควร
12. ต้องไม่กระทำการใดอันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อน ความรำคาญแก่ผู้อื่นในการดำเนินการของโรงเรียน (สมบุรณ์ ธรรมลังกา, 2541: 22-24)

ดังนั้นโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนเอกชน จึงเป็นการแสดงถึงภาระหน้าที่ของทุกคนในโรงเรียน ซึ่งถือเป็นภารกิจของโรงเรียนและเป็นภารกิจที่เกินกว่าคนๆ เดียวจะสามารถทำได้โดยลำพัง บุคลากรทุกฝ่ายจึงจำเป็นต้องช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีระบบ

1.4 การอุดหนุนแก่โรงเรียนเอกชน

รัฐให้การอุดหนุนแก่โรงเรียนเอกชนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนมี 2 ประเภท คือ โรงเรียนเอกชนที่รับเงินอุดหนุนจากรัฐ จะสามารถเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้ไม่เกินร้อยละ 60 และรัฐอุดหนุนเงินไม่เกินร้อยละ 40 ของค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียนในโรงเรียนรัฐบาลแต่ละปีในแต่ละระดับการศึกษาและโรงเรียนเอกชนการกุศล สามารถเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้ไม่เกินร้อยละ 40 และรัฐอุดหนุนเงินไม่เกินร้อยละ 60 ของค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน ส่วนโรงเรียนที่ไม่รับเงินอุดหนุนจากรัฐจะเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้ไม่เกินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในโรงเรียนรัฐบาลแต่ละปี (ณรงค์ สงวนพงษ์, 2539:10)

ในปีพุทธศักราช 2545 กระทรวงศึกษาธิการ ได้สมควรให้การอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และรวมถึงชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 43 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ประกอบกับ มาตรา 10 และมาตรา 60 (1) แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 มาตรา 17 และมาตรา 64 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2542 เรื่อง นโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี และคณะรัฐมนตรีมีมติดังกล่าว เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ.2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับนักเรียนในโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2545”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 ตุลาคม 2545 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

1. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการอุดหนุนและส่งเสริมโรงเรียนเอกชนเป็นบัตรอุดหนุนค่าเล่าเรียนของนักเรียน พ.ศ.2542

2. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการอุดหนุน โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษาที่เปิดเผยหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ.2543

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“โรงเรียน” หมายความว่า โรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 ที่จัดการศึกษาในระบบตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและรวมถึงชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ

“นักเรียน” หมายความว่า ผู้เรียนที่โรงเรียนได้รับเข้าตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

“ผู้รับใบอนุญาต” หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้ทำหน้าที่เสมือนผู้รับใบอนุญาต หรือผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำการแทนผู้รับใบอนุญาตตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525

“อนุญาต” หมายความว่า เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชนสำหรับกรุงเทพมหานคร หรือผู้ว่าราชการจังหวัดสำหรับจังหวัดอื่นๆ

“เงินค่าใช้จ่ายรายหัว” หมายความว่า เงินอุดหนุนหรือที่รัฐอุดหนุนให้แก่ผู้เรียนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวแก่นักเรียนที่เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชน

“คณะกรรมการอำนวยการ” หมายความว่า คณะกรรมการอำนวยการตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ข้อ 5 ให้เลขาธิการการศึกษาเอกชนรักษาราชการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจตีความวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

ข้อ 6 การอุดหนุนให้กระทำโดยให้เงินค่าใช้จ่ายรายหัวตามจำนวนนักเรียนที่เรียนการศึกษา ขั้นพื้นฐานในโรงเรียนตามอัตราที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนด โดยให้โรงเรียนเบิกจ่ายตามจำนวนนักเรียนที่มีอยู่จริง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่สำนักงานกำหนด

ข้อ 7 โรงเรียนที่ได้รับการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวตามข้อ 6 ต้องดำเนินการดังนี้

1. ต้องบรรจุครูเข้าทำการสอนและจ่ายเงินให้แก่ครูตามวุฒิ
2. รับนักเรียนเข้าเรียนตามที่ได้รับอนุญาตจากผู้อนุญาต

3. เก็บค่าธรรมเนียมการเรียนและค่าธรรมเนียมอื่นไม่เกินจากที่ได้รับ

อนุญาต

4. ดำเนินการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและจัดให้มีการประกันคุณภาพ

ภายใน

5. ดำเนินกิจการโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ

และนโยบายของทางราชการ

ข้อ 8 โรงเรียนที่ได้รับการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวตามระเบียบนี้แล้วไม่มีสิทธิได้รับเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวตามระเบียบอื่น เว้นแต่สิทธิที่ได้รับตามระเบียบอื่นจะดีกว่าที่ได้รับตามระเบียบนี้

ข้อ 9 โรงเรียนต้องจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินค่าใช้จ่ายรายหัวของโรงเรียน ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้ตรวจสอบได้และเสนอแผนการใช้จ่ายเงินค่าใช้จ่ายรายหัวของปีการศึกษาถัดไปพร้อมงบดุลของปีการศึกษาที่ผ่านมาต่อที่ประชุมคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน อย่างช้าภายในเดือนมิถุนายนของแต่ละปี

ข้อ 10 ให้คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ให้ความเห็นชอบจำนวนนักเรียนที่ขอเบิกเงินค่าใช้จ่ายรายหัวและแผนการใช้จ่ายเงินค่าใช้จ่ายรายหัว

2. กำกับดูแลโรงเรียนให้จัดทำบัญชีการเงินและบัญชีอื่นตามที่สำนักงาน

กำหนด

3. กำกับดูแลโรงเรียนให้ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบ

ข้อบังคับ และคำสั่งของทางราชการ

ข้อ 11 ในกรณีที่นักเรียนพ้นสภาพจากการเป็นนักเรียนของโรงเรียนให้แจ้งงดการเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายรายหัวต่อเจ้าหน้าที่ภายใน 10 วัน นับแต่วันที่นักเรียนผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นนักเรียน

ข้อ 12 ในกรณีที่โรงเรียนมีการเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายรายหัวผิดพลาดหรือโดยไม่มีสิทธิให้ผู้อนุญาตเรียกหรือหักเงินคืนจากเงินค่าใช้จ่ายรายหัวในเดือนถัดไปพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี

ข้อ 13 ในกรณีที่โรงเรียนไม่ยื่นคำขอเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายรายหัวในระยะเวลาที่สำนักงานกำหนด ให้ถือว่าโรงเรียนไม่ประสงค์จะเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายรายหัวสำหรับนักเรียนผู้นั้น และห้ามเรียกเก็บเงินค่าใช้จ่ายรายหัวส่วนที่มีได้เบิกจากนักเรียนผู้นั้น และห้ามจำหน่ายนักเรียนผู้นั้นออกจากโรงเรียนด้วยเหตุดังกล่าว

ข้อ 14 ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าโรงเรียนค้างค่าส่งเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน ให้ผู้อนุญาตหักจ่ายเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ส่วนที่ค้างชำระ พร้อมเงินเพิ่มจากเงินค่าใช้จ่ายรายหัวที่โรงเรียนเบิกจ่ายในเดือนถัดไป

ข้อที่ 15 เมื่อปรากฏว่ามีการทุจริตเกี่ยวกับการขอรับเงินค่าใช้จ่ายรายหัวและตรวจสอบแล้วพบว่าการทุจริตจริงให้ผู้อนุญาตดำเนินการสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 และอาจดำเนินคดีตามกฎหมาย หากผลแห่งการทุจริตนั้นทำให้มีการเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายรายหัวไปโดยมิชอบให้เรียกเงินพร้อมค่าปรับไม่น้อยกว่า 2 เท่า

ข้อ 16 ในกรณีโรงเรียนซึ่งได้รับค่าใช้จ่ายรายหัวตามระเบียบนี้แล้วไม่ดำเนินการตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ให้ผู้อนุญาตสั่งให้แก้ไขและดำเนินการให้ถูกต้อง ภายในระยะเวลาที่กำหนด หากผู้รับใบอนุญาตไม่ดำเนินการให้ผู้อนุญาตพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

ต่อมาเมื่อวันที่ 7 เมษายน พ.ศ.2547 ได้มีมติคณะรัฐมนตรีเรื่องหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับนักเรียนในโรงเรียนเอกชน โดยมีรายละเอียดดังนี้ “เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับนักเรียนในโรงเรียนเอกชนเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2547 เรื่อง การกำหนดแนวทางการอุดหนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน”

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 6 แห่งระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับนักเรียนในโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2545 ประกอบกับคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ ที่ สป.390/2546 ลงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2546 กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการขอรับการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ปีการศึกษา 2547

1.4.1 หลักเกณฑ์

1.4.1.1 โรงเรียนที่ได้รับเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้อง มีคุณสมบัติและลักษณะดังนี้

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระบบตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับใดระดับหนึ่ง หรือหลายระดับรวมกัน
2. โรงเรียนที่ได้รับอนุญาตให้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพและจัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ

1.4.1.2 นักเรียนที่มีสิทธิได้รับการอุดหนุนต้องมีคุณสมบัติ

1. เป็นนักเรียนซึ่งได้ลงทะเบียนเป็นนักเรียนในชั้นเรียนที่โรงเรียนมีสิทธิได้รับการอุดหนุนโดยถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติที่ทางราชการกำหนด และตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

2. เป็นนักเรียนมาเรียนจริงสม่ำเสมอเป็นปกติโดยไม่ขาดเรียนติดต่อกันเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเว้นแต่กรณีเจ็บป่วยจนต้องเข้ารักษาตัวในโรงพยาบาล หรือแพทย์ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเวชกรรมรับรองว่าต้องหยุดพัก

3. กรณีเป็นนักเรียนพิการต้องมีสมุดประจำตัวคนพิการ เอกสารรับรองความพิการจากแพทย์และแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล

1.4.1.3 การให้การอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวตามจำนวนนักเรียนที่เรียนอยู่จริงใน โรงเรียนตามตารางอัตราอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานแนบท้ายประกาศนี้

1.4.1.4 ให้ผู้อนุญาตแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อการตรวจสอบจำนวนนักเรียน คณะละไม่น้อยกว่า 3 คนหรือหลายคณะก็ได้โดยให้คณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติและจำนวนนักเรียนดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบบัญชีเรียกชื่อนักเรียนทุกชั้นเรียน สถิติการเรียนของนักเรียน โดยจำนวนนักเรียนต้องไม่เกินความจุรับของโรงเรียน

2. ตรวจสอบจำนวนนักเรียนกับคำร้องขอรับการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัว หากปรากฏว่าจำนวนนักเรียนในวันที่ตรวจสอบมีน้อยกว่าจำนวนนักเรียนในวันที่ 10 มิถุนายน และ 10 พฤษภาคม ของปีการศึกษานั้นๆ ให้ปรับลดจำนวนนักเรียนลงตามจำนวนที่มีอยู่จริง

3. ตรวจสอบทะเบียนโรงเรียน ทะเบียนครู ทะเบียนนักเรียน ใบมอบตัวนักเรียน พร้อมรูปถ่าย และทะเบียนบ้านให้ถูกต้องตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยหลักฐาน วัน เดือน ปีเกิดในการรับนักเรียน นักศึกษาเข้าเรียนในสถานศึกษา พ.ศ.2535

4. ตรวจสอบบัญชีการจ่ายเงินเดือนครู สมุดลงเวลาทำงานของครู บัญชีการเงิน และบัญชีอื่นของโรงเรียน

5. ให้คณะกรรมการรายงานผลการตรวจสอบพร้อมความเห็นต่อผู้อนุญาต เพื่อให้ผู้อนุญาตอนุมัติจำนวนนักเรียนของโรงเรียน ทั้งนี้จำนวนนักเรียนที่ได้รับอนุมัติจะต้องไม่เกินจำนวนนักเรียนตามคำร้องขอรับการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่าย

1.4.2 การขอรับการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

1.4.2.1 ให้โรงเรียนจัดทำคำร้องขอรับการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา (อน.1) จำนวน 2 ชุด (โรงเรียนเก็บไว้ 1 ชุด) ส่งที่สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำหรับกรุงเทพมหานคร ส่วนจังหวัดอื่นส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ ปีละ 2 ครั้ง (ภาคเรียนละ 1 ครั้ง) ภาคเรียนที่ 1 ภายในวันที่ 20 มิถุนายน และภาคเรียนที่ 2 ภายในวันที่ 20 พฤศจิกายนของปีการศึกษา พร้อมส่งแผ่นดิสก์เก็บข้อมูลนักเรียนตามโปรแกรมการขอรับการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนและเอกสารประกอบดังนี้

1. แบบรายงานจำนวนนักเรียนและครู (อน.2) พร้อมบัญชีรายชื่อนักเรียน (อน.3) เพื่อขอรับการอุดหนุน ภาคเรียนที่ 1 สำรวจ ณ วันที่ 10 มิถุนายนและภาคเรียนที่ 2 สำรวจ ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน

2. แบบทะเบียนคุณนักเรียนในการในโรงเรียนเอกชน และบัตรอุดหนุนนักเรียนพิการ (อพ.2) โดยกรอกข้อความพร้อมตารางและสำเนาทะเบียนบ้าน หรือสำเนาสูติบัตรของนักเรียนกรณีโรงเรียนขอรับการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนพิการ

3. สำเนาใบอนุญาต ให้เป็นผู้รับใบอนุญาต หรือทำการแทนผู้จัดการ ครูใหญ่ ใบอนุญาตความจุนักเรียน ใบอนุญาตค่าธรรมเนียมอื่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และใบอนุญาตอื่นๆ

4. รายงานการประชุมคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน ที่ให้ความเห็นชอบหรืออนุมัติจำนวนนักเรียน ครู แผนการใช้จ่ายเงินค่าใช้จ่ายรายหัว รายงานการเงิน (งบรายได้และค่าใช้จ่าย) และงบดุล พร้อมทั้งให้การรับรองความพิการของนักเรียน และจำนวนนักเรียนพิการ กรณีที่โรงเรียนขอเบิกเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนพิการ

1.4.2.2 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบคำร้อง (อน.1) และแผ่นดิสก์เก็บข้อมูลนักเรียนของโรงเรียน ด้วยโปรแกรมตรวจสอบการขอรับการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัว พร้อมเอกสารประกอบตามข้อ 1.4.2.1

1.4.2.3 ให้จังหวัดโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 รวบรวมตรวจสอบข้อมูลนักเรียนในแผ่นดิสก์เก็บตามข้อ 1.4.2.2 ของทุกโรงเรียนให้ถูกต้องและสำเนาข้อมูลลงในแผ่น CD-ROM ส่งพร้อมแบบสรุปจำนวนนักเรียนของโรงเรียนที่มีสิทธิรับการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวโดยแยกประเภทการอุดหนุนซึ่งผ่านการตรวจสอบของคณะกรรมการส่งเสริม

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนปีละ 2 ครั้ง ภาคเรียนที่ 1 ภายในวันที่ 10 กรกฎาคม และภาคเรียนที่ 2 ภายใน วันที่ 10 ธันวาคม

1.4.3 การเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4.3.1 โรงเรียนจัดทำใบสำคัญรับเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน (อน.4) ประจำเดือนจำนวน 2 ชุด (โรงเรียนเก็บไว้ 1 ชุด) พร้อมเอกสารประกอบดังนี้

1. บัญชีรายชื่อนักเรียนที่ขอรับการอุดหนุน เป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัว กรณีโรงเรียนรับนักเรียนเข้าเรียนเพิ่มเติมของเดือนที่ผ่านมา (อน.5)

2. บัญชีรายชื่อนักเรียนที่โรงเรียนจำหน่ายหรือลาออกของเดือนที่ผ่านมา (อน.6)

3. บัญชีการจ่ายเงินเดือนครู และการหักเงินลดหย่อนกองทุนสงเคราะห์เรียงตามลำดับการศึกษา จำนวน 4 ชุด (สช. ธนาคาร สนง.เขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน) นำไปประทับตราที่ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) พร้อมแนบ วร.0001

4. หลักฐานการจ่ายเงินเดือนครู โดยแนบบัตรธนาคารเป็นรายบุคคลของเดือนที่ผ่านมา

1.4.3.2 โรงเรียนจัดส่งเอกสารตามข้อ 1.4.3.1 ภายในวันที่ 3 ของเดือนที่เบิกที่สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสำหรับกรุงเทพมหานคร ส่วนจังหวัดอื่นส่งที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่

1.4.3.3 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบจำนวนนักเรียนปกติ จำนวนนักเรียนพิการ (ประจำและไปกลับ) จำนวนเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน และจำนวนเงินสมทบส่วนของครู และส่วนของผู้รับใบอนุญาตที่ต้องนำส่งกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน และตรวจสอบจำนวนเงินที่คิดเพื่อให้อีกต้อง และรวบรวมส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีคลังอำเภอตั้งอยู่ยกเว้นกรุงเทพมหานครให้สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนดำเนินการ

1.4.3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีคลังอำเภอตั้งอยู่ ขออนุมัติเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนต่อผู้อนุญาต และวางฎีกาเบิกจ่ายเงินที่คลังจังหวัดหรือคลังอำเภอพร้อมโอนเงินค่าใช้จ่ายรายหัวประจำเดือนเข้าบัญชีโรงเรียนต่อไป ยกเว้นกรุงเทพมหานครให้สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนดำเนินการ

1.4.3.5 จังหวัดโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีคลังอำเภอตั้งอยู่ รายงานให้สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา



เอกชนทราบ พร้อมส่งแบบรายงานการเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนประจำเดือน แบบสรุปการเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายรายหัวและสำเนาฎีกาชำระเงินตรง ภายในวันที่ 10 ของเดือน

1.4.4 เงื่อนไขการดำเนินการ

1.4.4.1 โรงเรียนต้องนำเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนที่ได้รับ ไปจ่ายเป็นเงินเดือนครูไม่ต่ำกว่าวุฒิที่ทางราชการกำหนดและตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และหากเหลือจ่ายให้นำไปจ่ายเป็นค่าพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนและครุภัณฑ์พัฒนาอาคารสถานที่ และดำเนินกิจการของโรงเรียน

1.4.4.2 โรงเรียนต้องเก็บค่าธรรมเนียมอื่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และค่าธรรมเนียมอื่นตามระเบียบ นโยบายและแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ๖๖ วัน โรงเรียนเอกชนการกุศลและโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคุมวิชาสามัญมาตรา 15(1) ที่มีมูลนิธิ มีสิทธิเป็นผู้รับใบอนุญาต ต้องไม่เก็บค่าธรรมเนียมอื่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และค่าธรรมเนียมอื่นใดทุกระดับชั้นเรียนที่เปิดสอนตามที่ได้รับอนุญาต

1.4.4.3 โรงเรียนต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.4.4.4 โรงเรียนต้องบรรจุครูให้ครบทุกชั้นและทุกระดับการศึกษาที่เปิดทำการสอน

1.4.4.5 โรงเรียนต้องเก็บจำนวนนักเรียนที่ขอรับการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน สำหรับภาคเรียนที่ 1 และจำนวนนักเรียนที่ขอรับการอุดหนุน ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน สำหรับภาคเรียนที่ 2 ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน

1.4.4.6 กรณีโรงเรียนขอรับการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน พิกัด โรงเรียนต้องเสนอคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนให้การรับรองความพิการของนักเรียน และจำนวนนักเรียนพิการด้วย

1.4.4.7 เมื่อนักเรียนพ้นสภาพจากการเป็นนักเรียน โรงเรียนต้องแจ้งผู้อนุญาตภายในสิ้นเดือน และให้จ่ายเงินค่าใช้จ่ายรายหัวแก่โรงเรียนนั้นจนถึงสิ้นเดือนที่นักเรียนพ้นสภาพการเป็นนักเรียน

1.4.4.8 การจ่ายเงินค่าใช้จ่ายรายหัวในเดือนเมษายนและเดือนพฤษภาคม ให้จ่ายตามจำนวนนักเรียนที่มีอยู่จริงในเดือนมีนาคมและในเดือนตุลาคม ให้จ่ายตามจำนวนนักเรียนที่มีอยู่จริงในเดือนกันยายนของทุกปีการศึกษา

1.4.4.9 กรณีนักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียนระหว่างเดือนในเดือนใดระหว่างภาคเรียนให้เบิกเงินค่าใช้จ่ายรายหัวได้สำหรับนักเรียนผู้นั้นในเดือนถัดไป

1.4.4.10 นักเรียนพิการที่มีสิทธิได้รับการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนพิการ จะไม่มีสิทธิได้รับเงินอุดหนุนโครงการอาหารกลางวัน

1.4.4.11 ผู้รับใบอนุญาตต้องรับผิดชอบการขอเบิกเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนประจำเดือนให้ทันสิ้นปีงบประมาณ หากไม่จัดทำให้แล้วเสร็จตามกำหนดให้เจ้าหน้าที่ส่งเงินคืนคลังทันที และผู้รับใบอนุญาตจะเรียกร้องสิทธิใดๆ ไม่ได้ (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2547)

ตามหนังสือที่อ้างถึง(1)สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีแจ้งมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 เมษายน 2547 ได้เห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่นักเรียน นักศึกษา ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล 2 ปี) ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ และสายอาชีพทุกคนอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 ตามอัตราที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ และสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้พัฒนาโปรแกรมการขอรับการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน โปรแกรมการตรวจสอบการขอรับเงินอุดหนุน และจัดทำประกาศเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน ตามระเบียบที่อ้างถึง (1) จึงแจ้งแนวทางการอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในโรงเรียนเอกชน ประจำปีการศึกษา 2547 ดังนี้

1. โรงเรียนเอกชนที่มีสิทธิรับการอุดหนุน ได้แก่ โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพ ดังนี้

1.1 โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาทั่วไป รวมถึงโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญที่บุคคลธรรมดาเป็นผู้รับใบอนุญาต

1.2 โรงเรียนเอกชนการกุศล หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่สำนักพระราชวังเป็นผู้รับใบอนุญาต โรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ โรงเรียนในพระบรมราชูปถัมภ์ หรือพระบรมราชูปถัมภ์ที่จัดการศึกษาเพื่อการกุศล โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โรงเรียนการศึกษาพิเศษหรือการศึกษาสงเคราะห์ รวมถึงโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญที่มูลนิธิหรือมัสยิดเป็นผู้รับใบอนุญาต

อนึ่งโรงเรียนที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษาหลักสูตรอนุบาลศึกษา 3 ปี จะได้รับการอุดหนุนตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่ 2 ถึงชั้นอนุบาลปีที่ 3 ส่วนโรงเรียนที่เปิดสอนอนุบาล 2 ปี จะได้รับการอุดหนุนตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นอนุบาลปีที่ 2 โดยอายุของนักเรียนต้องไม่ต่ำกว่า 4 ปีบริบูรณ์ ในวันเปิดภาคเรียนแรก (16 พฤษภาคม 2547)

2. การขอรับเงินอุดหนุน โรงเรียนที่จะขอรับการอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัว การศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบและหลักเกณฑ์การขอรับการอุดหนุน รวมทั้งขออนุญาตเก็บค่าธรรมเนียมการเรียน และค่าธรรมเนียมอื่น ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ซึ่งจะแจ้งให้ทราบหลังจากได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 จึงให้โรงเรียนเอกชนมาตรา 15(1) และ 15(3) ที่มีสิทธิรับเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนปกติและนักเรียนพิการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4, 2547)

2. ครูโรงเรียนเอกชน

2.1 อัตราเงินเดือนหรือค่าสอนของครูโรงเรียนเอกชน

อัตราเงินเดือนหรือค่าสอนซึ่งผู้รับอนุญาตต้องจ่ายให้ครูโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2538:219) ให้จ่ายไม่ต่ำกว่าอัตราตามที่กระทรวงการกำหนดและจะต้องเป็นวุฒิที่ได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้ การจ่ายเงินเดือน ถ้ายังต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าจ้างให้ได้รับใบอนุญาตจ่ายเงินเดือนค่าสอนให้ครูไม่ต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำตามกฎหมายว่าจ้าง

2.2 สวัสดิการสำหรับครูโรงเรียนเอกชน

จากรายงานการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของเอกชน (2532) ซึ่งจัดทำโดยกองวิจัยทางการศึกษา สำนักงานรัฐมนตรี ได้บรรยายให้เห็นว่าช่วยเหลือเอกชนในระยะแรก ๆ นั้นไม่ได้กำหนดไว้เป็นรูปแบบ แต่จะเป็นไปในลักษณะ เช่น การพระราชทานที่ดินของพระมหากษัตริย์ ถึงของ สำหรับสร้างโบสถ์ สร้างโรงเรียน แก่บาทหลวง ชาวฝรั่งเศส ต่อมา มีการอุดหนุนนักเรียนเป็นรายหัว ใน พ.ศ. 2411 จำนวนคนละ 6 บาทต่อปี และเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในปีต่อมา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาลและสภาพเศรษฐกิจที่มีการอุดหนุนครูที่ทำงานประจำอยู่ในโรงเรียนราษฎรและมีได้ประกอบอาชีพอื่น การให้กู้เงินเพื่อบูรณะและก่อสร้างอาคารเรียนในที่นี้จะกล่าวเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือครูเท่านั้น ได้แก่

1. ให้การอบรมทางวิชาการแก่ครูเอกชน เช่น อบรมวิธีสอนตามหลักสูตรใหม่และวิธีสอนอนุบาลศึกษา เป็นต้น
2. ให้เงินสงเคราะห์ตามส่วนที่รัฐบาลจัดสรรเข้าในกองทุนสงเคราะห์ ตามสัดส่วน ดังนี้ การสมทบเงินเข้ากองทุนสงเคราะห์ของรัฐเจ้าของครู เป็น 6:3:3 ในปี พ.ศ. 2525 เรื่อยมา โดยใช้ดอกผลเพื่อการสงเคราะห์แก่ครูใหญ่และครู รวมทั้งคู่สมรส บิดามารดา และบุตร

ธิดาด้วยเมื่อเจ็บป่วย เป็นคนไข้ของโรงพยาบาล นอกจากนี้ยังช่วยให้แก่ครูใหญ่และครูเป็นทุนเลี้ยงชีพ ทั้งนี้ต้องส่งเงินสมทบกองทุนมาแล้ว 5 ปี ถ้าออกก่อนกำหนดจะได้เฉพาะจำนวนเงินที่จ่ายสมทบนั้นพร้อมกับดอกเบี้ย

3. ให้เงินสมทบเงินเดือนหรือค่าครองชีพที่เป็นเงินอุดหนุน ตั้งแต่ปี 2520 เป็นต้นมา เมื่อรัฐมีการปรับเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครั้งใดครูโรงเรียนเอกชนก็จะรับการปรับอัตราเงินเดือนและค่าครองชีพด้วยเช่นกัน แต่จะอุดหนุนแค่ช่วงระยะเวลาหนึ่งจนกระทั่งเมื่อโรงเรียนนั้นสามารถขึ้นค่าธรรมเนียมการเรียน และสามารถช่วยเหลือตัวเองได้รัฐก็จะงดเงินส่วนนี้ แต่ถ้ายังไม่สามารถขึ้นค่าธรรมเนียมการเรียนได้ รัฐก็จะต้องให้การอุดหนุนต่อไป

4. การส่งเสริมและช่วยเหลือด้วยประการอื่น เช่น การผ่อนผันการรับราชการทหาร หรือให้สิทธิในการศึกษาต่อ การให้เงินเพิ่มพิเศษแก่ครูใหญ่และครูที่ทำงานเกินสิบปี เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ดำเนินการในเรื่องของกองทุนสงเคราะห์และสวัสดิการสำหรับครูโรงเรียนเอกชน เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2535 มีเงินกองทุนทั้งสิ้น 4,329 ล้านบาท (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2538:52) สามารถให้ผลประโยชน์และนำมาจัดสวัสดิการแก่ครูโรงเรียนเอกชน คือ

1. เงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 1
2. เงินทุนเลี้ยงชีพประเภท 2
3. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล
4. สวัสดิการเงินช่วยเหลือบุตร
5. สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร
6. สวัสดิการเป็นค่าทดแทนและเงินทดแทน
7. เงินกู้เพื่อสหสงเคราะห์แก่ครูโรงเรียนเอกชน
8. สวัสดิการเงินกู้เพื่อสวัสดิการแก่ครูโรงเรียนเอกชน
9. เงินเพิ่มพิเศษครุฑน

ในระยะต่อมาได้มีการเสนอแนวทางอุดหนุนโรงเรียนเอกชนแบบใหม่ เมื่อปี พ.ศ. 2531 และคณะรัฐมนตรีได้ลงมติเห็นชอบกับหลักการอุดหนุนเป็นรายหัวแก่นักเรียนโรงเรียนเอกชน โดยคำนวณจากค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียนโรงเรียนรัฐบาลโดยคำนวณเฉพาะงบดำเนินการ ไม่รวมงบลงทุน ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เอกชนสามารถพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยรายได้ของตนเอง จนกระทั่งเกิดภาวะวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้สถาบันการเงินต้องปรับลดอัตราดอกเบี้ยเงินฝากลง ส่งผลต่อฐานะการเงินของกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน รายรับลดลงเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มจะลดลงอีก ในขณะเดียวกัน

รายจ่ายของกองทุนสงเคราะห์กลับมีจำนวนสูงมากขึ้น โดยเฉพาะรายจ่าย ค่ารักษาพยาบาลสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจึงได้ปรับปรุงระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนในกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร พ.ศ.2544 โดยกำหนดวงเงินการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่ครูโรงเรียนเอกชนและบุคคลในครอบครัว ปีละไม่เกิน 20,000 บาท (ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสงเคราะห์ครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชนในกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร,2544) และด้วยเหตุผลเดียวกันทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนก็ได้ประกาศเลิกเงินเพิ่มพิเศษสำหรับครูที่ทำงานเกินสิบปีพร้อมกับยกเลิกสิทธิการสงเคราะห์เป็นเงินช่วยเหลือบุตร ตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ.2544 เป็นต้นไป (ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน,2544)

ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 มาตรา 66 (5) (6) (7) และมาตรา 73 ได้กำหนดให้มีการจัดสวัสดิการให้แก่ครูใหญ่และครูที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนมาแล้ว 30 วัน มีสิทธิได้รับสวัสดิการ ดังนี้

1. ค่าช่วยเหลือบุตร
2. ค่าการศึกษาของบุตร
3. ค่ารักษาพยาบาล

ในการจัดสวัสดิการให้กับครูและครูใหญ่โรงเรียนเอกชน ให้ถือปฏิบัติระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ค่าช่วยเหลือบุตรและค่าการศึกษานูตร ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการสงเคราะห์อื่น เพื่อสวัสดิการ ครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2544
 2. ค่ารักษาพยาบาล ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนในกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร พ.ศ.2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2546
- หลักเกณฑ์การเบิกเงินค่าช่วยเหลือบุตร

1. ค่าช่วยเหลือบุตร

1.1 ครูหรือครูใหญ่ที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์แล้ว 30 วัน ที่บรรจบก่อนวันที่ 8 พฤศจิกายน 2544

1.2 เบิกค่าช่วยเหลือบุตรได้เพียงบุตรคนที่ 1-3 ที่เกิดก่อนวันที่ 8 พฤศจิกายน 2544 โดยนับเรียงตามลำดับเกิดก่อนหลัง ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นบุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งใด หรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่ และจะต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย สามารถนำมาเบิกค่า

ช่วยเหลือบุตรได้ สำหรับบุตรบุญธรรมหรือบุตรของตนเอง แต่ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่น ไม่สามารถนำมาเบิกเงินค่าช่วยเหลือบุตรได้

1.3 กรณีที่บิดามารดาไม่ได้จดทะเบียนสมรสกัน

ฝ่ายหญิง สามารถเบิกเงินค่าช่วยเหลือบุตรได้ เพราะถือว่าเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมาย

ฝ่ายชาย สามารถเบิกเงินค่าช่วยเหลือบุตรได้ ต่อเมื่อจดทะเบียนรับรองบุตรถูกต้องตามกฎหมาย หรือตามคำพิพากษาของศาล โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่จดทะเบียนรับรองบุตรหรือนับแต่วันพิพากษาถึงที่สุด

1.4 กรณีที่บิดามารดาหย่ากันตามกฎหมาย ให้ดูบันทึกการหย่าว่าบุตรอยู่ในความปกครองของฝ่ายใดก็ให้ฝ่ายนั้นเป็นผู้ยื่นเบิก

1.5 กรณีครูและคู่สมรสต่างก็เป็นครู ให้คู่สมรสฝ่ายชายเป็นผู้ใช้สิทธิขอเบิกเงินค่าช่วยเหลือแต่เพียงผู้เดียว

1.6 เบิกได้ตั้งแต่แรกเกิด (เดือนที่เกิดไว้จะเป็นเดือนใด) จนถึงอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ (เดือนที่อายุครบ 18 ปี บริบูรณ์เบิกไม่ได้ ตัวอย่าง เช่น อายุครบ 18 ปี บริบูรณ์ ในวันที่ 31 มีนาคม ให้เบิกได้ถึงเดือนกุมภาพันธ์เท่านั้น

1.7 เบิกเงินค่าช่วยเหลือบุตร ได้คนละ 50 บาท/เดือน (ปีละ 600 บาท/คน) โดยให้เบิกจ่ายปีละ 1 ครั้ง

1.8 สำหรับการเบิกจ่ายให้เบิกปีละ 1 ครั้ง โดยเบิกจ่ายย้อนหลัง ตามปีงบประมาณ เช่น จะยื่นเรื่องขอเบิกเงินค่าช่วยเหลือบุตรของปีงบประมาณ 2547 (ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2546 ถึงเดือนกันยายน 2547) ให้ยื่นเรื่องขอเบิกเงินค่าช่วยเหลือบุตร ภายในปีงบประมาณ 2548 (ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2547 ถึงเดือนกันยายน 2548) หากพ้นกำหนดถือว่าสละสิทธิ ทั้งนี้ให้โรงเรียนยื่นเบิกให้ครูเพียงครั้งเดียวพร้อมกันทั้งโรงเรียน เพื่อป้องกันการเบิกซ้ำซ้อน

1.9 ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการจะตรวจสอบคุณสมบัติของครูผู้มีสิทธิให้ถูกต้องครบถ้วนก่อนลงชื่อรับรอง หากปรากฏในภายหลังว่าการเบิกจ่ายเงินให้แก่ครูผู้มีสิทธิไปโดยผิดพลาดด้วยประการใดก็ดี ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการจะต้องเป็นผู้จ่ายเงินคืนตามจำนวนที่เบิกผิดพลาดไปทั้งสิ้น

2. ค่าการศึกษาบุตร

2.1 ครูจะมีสิทธิได้รับเงินค่าการศึกษาบุตร หลังจากส่งเงินสมทบแล้ว 30 วัน (ให้นับหลังจากวันที่ธนาคารประทับตรารับเงินจนครบ 30 วัน

2.2 เบิกค่าศึกษาบุตรของบุตรได้เพียงคนที่ 1-3 โดยนับเรียงลำดับการเกิด ก่อนหลัง ไม่ว่าจะเป็นบุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งใด หรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่ และเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายอายุไม่ต่ำกว่า 3 ปี บริบูรณ์ (นับถึงวันที่ 16 พฤษภาคมของทุกปี) และอายุไม่เกิน 25 ปี บริบูรณ์ (นับถึงวันที่ 1 พฤษภาคม) สำหรับบุตรบุญธรรมหรือบุตรของตนเอง แต่ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของคนอื่นไม่สามารถนำมาเบิกได้

2.3 เมื่อบุตรคนที่ 1-3 คนใดคนหนึ่งถึงแก่กรรมก่อนอายุครบ 25 ปี ให้นำบุตรคนถัดไปมาเบิกแทนคนที่ถึงแก่กรรมได้

2.4 อัตราการเบิกเงินค่าการศึกษาบุตร

2.4.1 สถานศึกษาของทางราชการ เบิกได้เฉพาะระดับอนุปริญา หรือเทียบเท่า ซึ่งต้องมีหลักสูตรไม่ต่อเนื่องกับระดับปริญญาตรี เช่น ปวส. หรือ ปวท. ทั้ง สถานศึกษาของรัฐและสถานศึกษาเอกชน ให้เบิกเป็นค่าธรรมเนียมการเรียนได้เต็มจำนวน ทั้งนี้ ไม่เกินกว่าประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

2.4.2 สถานศึกษาเอกชน เบิกได้ดังนี้

2.4.2.1 ระดับอนุบาล 1 เบิกเป็นค่าธรรมเนียมการเรียนได้เต็มจำนวน แต่ต้องไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด ทั้งนี้ต้องมีใบอนุญาตให้เก็บเงินค่าธรรมเนียมการเรียนของโรงเรียน(ร.12) ประกอบการพิจารณาของเบิกด้วย

2.4.2.2 ระดับชั้นอนุบาล 2 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า เช่น ปวช.

2.4.2.3 กรณีโรงเรียนที่ขอรับเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน ให้เบิกได้เฉพาะค่าธรรมเนียมอื่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเท่านั้น ทั้งนี้ต้องมีใบอนุญาตให้เก็บเงินค่าธรรมเนียมการเรียนของโรงเรียน(ร.12) ประกอบการพิจารณาของเบิกด้วย

2.4.2.4 โรงเรียนที่ขอรับเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน ให้เบิกได้เป็นค่าธรรมเนียมการเรียน ตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

2.4.2.5 ระดับอนุปริญาหรือเทียบเท่า เช่น ปวส. ให้เบิกค่าธรรมเนียมการเรียนได้เพียงครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริงไม่เกินกว่าประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด ทั้งนี้ต้องมีใบอนุญาตให้เก็บเงินค่าธรรมเนียมการเรียนของโรงเรียน(ร.12) ประกอบการพิจารณาของเบิกด้วย

2.5 กรณีที่บิดาเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำในหน่วยงานราชการ ให้ใช้สิทธิเบิกเงินค่าการศึกษาบุตรที่ต้นสังกัดของฝ่ายชายก่อน

2.6 กรณีครูและคู่สมรสต่างก็เป็นครูให้คู่สมรสฝ่ายชาย เป็นผู้ใช้สิทธิขอรับเงินค่าการศึกษาของบุตรแต่เพียงผู้เดียว

2.7 กรณีคู่สมรสหย่าขาดจากกัน ให้ฝ่ายที่มีอำนาจปกครองบุตรตามกฎหมาย โดยดูจากบันทึกการหย่าว่าบุตรอยู่ในความปกครองของฝ่ายใด หลังจากหย่าจากกันเป็นผู้มีสิทธิเบิก

2.8 กรณีบิดามารดาไม่ได้จดทะเบียนสมรสกัน

2.8.1 ฝ่ายหญิง สามารถเบิกเงินค่าช่วยเหลือบุตรได้ เพราะถือว่าเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมาย

2.8.2 ฝ่ายชาย สามารถเบิกเงินค่าช่วยเหลือบุตรได้ เว้นแต่จดทะเบียนรับรองบุตรถูกต้องตามกฎหมาย หรือตามคำพิพากษาของศาล โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่จดทะเบียนรับรองบุตรหรือนับแต่วันพิพากษาถึงที่สุด

2.9 อัตราการเบิกเงินค่าการศึกษาบุตร และเงินค่าเล่าเรียน ตามรายละเอียดประเภทและอัตราเงินบำรุงการศึกษาและเงินค่าเล่าเรียน แบบหนังสือกรมบัญชีกลาง ส่วนที่ 3 ที่ กศ 0409.5ว 223 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2547

2.10 ยื่นคำร้องขอเบิกเงินให้ตั้งแต่วันที่เปิดภาคเรียนเป็นต้นไป แต่อย่างช้าต้องไม่เกิน วันที่ 30 กันยายนของปีการศึกษาต่อไป

2.11 ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการจะตรวจสอบคุณสมบัติของครูผู้มีสิทธิให้ถูกต้องครบถ้วนก่อนลงชื่อรับรอง หากปรากฏในภายหลังว่ามีการเบิกจ่ายเงินให้แก่ครูผู้มีสิทธิไป โดยผิดพลาดด้วยประการใดก็ดี ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการจะต้องเป็นผู้จ่ายเงินคืนตามจำนวนที่เบิกผิดพลาดไป

3. ค่ารักษาพยาบาล

3.1 กรณีครูลาออกแล้วกลับมาบรรจุใหม่ ครูที่ย้ายไปบรรจุโรงเรียนใหม่ หรือครูบรรจุใหม่ จะมีสิทธิได้รับเงินค่ารักษาพยาบาล เมื่อส่งเงินสมทบ 3% แล้ว 30 วัน

3.2 ครูมีสิทธิเบิกให้ตนเอง คู่สมรสตามกฎหมาย มารดา บิดา และบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย จำนวน 3 คน นับตามลำดับการเกิด ไม่ว่าจะเป็นการสมรสครั้งใด จนกระทั่งบุตรมีอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่นับรวมถึงบุตรบุญธรรม หรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่นแล้ว

3.3 หากคู่สมรส บิดา มารดา มีสวัสดิการจากหน่วยงานที่สังกัด ให้ใช้สวัสดิการจากหน่วยงานนั้น

3.4 กรณีฝ่ายชายเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำในหน่วยงานราชการ ให้ใช้สิทธิเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลที่ต้นสังกัดของฝ่ายชายก่อน

3.5 กรณีคู่สมรสอยู่ต่างจากกัน ให้ฝ่ายที่มีอำนาจปกครองบุตรตามกฎหมาย โดยดูจากทะเบียนบันทึกการหย่าว่าบุตรอยู่ในความปกครองของฝ่ายใดหลังจากหย่าจากกันเป็นผู้มีสิทธิเบิก

3.6 กรณีฝ่ายชายและฝ่ายหญิงไม่ได้จดทะเบียนสมรสกัน และต้องกรวเบิกสวัสดิการให้กับบุตร

3.6.1 ฝ่ายหญิง สามารถเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลได้ เพราะถือว่าเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมาย

3.6.2 ฝ่ายชาย สามารถเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลได้ ต่อเมื่อจดทะเบียนรับรองบุตรถูกต้องตามกฎหมาย หรือตามคำพิพากษาของศาล โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่จดทะเบียนรับรองบุตรหรือนับแต่วันพิพากษาถึงที่สุด

3.7 การเบิกสวัสดิการให้กับบิดามารดา

3.7.1 บิดาที่ชอบด้วยกฎหมาย ดังนี้

3.7.1.1 บิดามารดาของคู่จดทะเบียนสมรสกัน มีผลนับตั้งแต่วันจดทะเบียน

3.7.1.2 บิดาจดทะเบียนรับรองบุตร มีผลนับตั้งแต่วันจดทะเบียน (กรณีที่บิดามารดาไม่ได้จดทะเบียนสมรสกัน)

3.7.1.3 คำพิพากษาศาลว่าคู่ผู้มีสิทธิเป็นบุตรของบิดาที่ใช้สิทธิเบิก มีผลนับตั้งแต่วันพิพากษาถึงที่สุด

ยกเว้น ในกรณีที่บิดามารดาของครุมีหลักฐานยืนยันว่ามีบุตรเกิดก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2478 (วันที่มีการประกาศใช้กฎหมายเกี่ยวกับทะเบียนสมรส)

3.7.2 มารดาผู้ให้กำเนิด

3.8 ถ้าครุผู้มีสิทธิถึงแก่กรรมก่อนยื่นคำขอเบิก ให้ผู้จัดการมรดกหรือทายาทตามกฎหมายเป็นผู้ลงชื่อในคำขอหนังสือรับรอง ถ้าผู้มีสิทธิไม่สามารถลงชื่อในคำขอหนังสือเบิกได้ด้วยเหตุอื่น ก็ให้บุคคลในครอบครัวเป็นผู้ลงชื่อในคำขอเบิกแทนได้

3.9 ให้เบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง และบุคคลในครอบครัวรวมกันไม่เกินปีละ 20,000 บาท ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงธันวาคม ของทุกปีตามปีปฏิทิน

3.10 บิดาหรือมารดาที่มีบุตรเป็นครู โรงเรียนเอกชนหลายคน ให้ครูทุกคน ใช้สิทธิเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลให้แก่บิดาและมารดาทุกคนรวมแล้วไม่เกินคนละ 20,000 บาท ต่อครูและบุคลากรในครอบครัว

3.11 หากฝ่ายหญิงและชายเป็นครูทั้งคู่

3.11.1 ฝ่ายชาย จะมีสิทธิเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลให้เฉพาะตนเอง บิดามารดาและบุตร จะใช้สิทธิเบิกให้คู่สมรสไม่ได้

3.11.2 ฝ่ายหญิง จะมีสิทธิเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลให้เฉพาะตนเอง บิดามารดาเท่านั้น ใช้สิทธิเบิกให้คู่สมรส หรือบุตรไม่ได้

3.12 การนับระยะเวลาตามวงเงินในการเบิก ให้นับตามปีปฏิทิน (นอกราช-
ชนวาคม) ดังนั้นการตัดจ่ายจะตัดจ่ายโดยถือตามปีที่ยื่นขอเบิก หรือปีที่ยื่นขอหนังสือรับรองการมี
สิทธิรับเงินค่ารักษาพยาบาล เช่น ใบเสร็จรับเงินลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2547 หากครูยื่นเบิกภายใน
ปี 2547 ให้เบิกจ่ายตามวงเงิน 20,000 บาท ของปี 2547 แต่ถ้ายื่นเบิกตั้งแต่ วันที่ 1 มกราคม ถึง 10
พฤศจิกายน 2548 ให้เบิกจ่ายตามวงเงิน 20,000 บาท ของปี 2548 และถ้ายื่นตั้งแต่ วันที่ 11 พฤศจิกายน
2548 เป็นต้นไปไม่มีสิทธิเบิก เนื่องจากใบเสร็จรับเงินมีกำหนดให้เบิกภายใน 1 ปี นับถัดจากวันที่
ปรากฏในใบเสร็จรับเงิน

3.13 เบิกค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการได้ 2 ประเภท
คือ

3.13.1 เป็นคนไข้ประเภทคนไข้ใน (นอน) เฉพาะสถานพยาบาลของ
ทางราชการ ยื่นหนังสือรับรองการมีสิทธิรับเงินค่ารักษาพยาบาลให้ทางโรงพยาบาล หรือนำ
ใบเสร็จมาเบิก

3.13.2 เป็นคนไข้ประเภทคนไข้นอก (นำใบเสร็จมาเบิก) กรณีที่นำ
ใบเสร็จรับเงินมาเบิก ใบเสร็จรับเงินมีอายุในการยื่นเบิกได้ภายใน 1 ปี นับถัดจากวันที่ปรากฏใน
ใบเสร็จรับเงินนั้น และให้ลงทะเบียนคุมค่ารักษาพยาบาล การตัดจ่ายให้ถือตามปีที่ยื่นขอเบิก

3.14 เบิกค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชน ให้เบิกได้เฉพาะ
ไข้ใน (นอน) เฉพาะกรณีที่ประสบอุบัติเหตุ อุบัติภัย หรือมีความจำเป็นเร่งด่วนซึ่งหากมิได้รับการ
รักษาพยาบาลในทันทีทันใดอาจเป็นอันตรายต่อชีวิต โดยจะต้องมีใบรับรองแพทย์จากสถานพยาบาล
ของเอกชนนั้นมาประกอบ

3.15 หากครูถึงแก่กรรมก่อนยื่นขอหนังสือรับรองการมีสิทธิ หรือใบเบิก
เงินดังกล่าว ให้ผู้จัดการมรดกหรือทายาทตามกฎหมายเป็นผู้ลงชื่อในคำขอหนังสือรับรองหรือใบ
เบิกเงินนั้นได้ แต่ถ้าครูผู้มีสิทธิไม่สามารถลงชื่อในคำขอหนังสือรับรองหรือใบเบิกเงินด้วยเหตุอื่น

ให้ใช้ลายพิมพ์นิ้วมือของครุผู้มีสิทธิแทนลายมือชื่อ และให้บุคคลในครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องจำนวน 2 คน เป็นพยานรับรองลายพิมพ์นิ้วมือของครุผู้มีสิทธิในคำขอหนังสือรับรองหรือใบเบิกเงินแทนได้ โดยแนบสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของพยานทั้ง 2 คน ด้วย

3.16 ในกรณีครุใช้สิทธิโดยทุจริตหรือกรอกข้อความในคำขอเบิกเงินตามระเบียบนี้เป็นเท็จเจ้าหน้าที่เรียกเงินทั้งหมดหรือที่เป็นเท็จคืน และอระงับซึ่งการใช้สิทธิตามระเบียบนี้เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี

3.17 ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการจะต้องตรวจสอบคุณสมบัติของครุให้ถูกต้องครบถ้วนก่อนลงชื่อรับรอง หากปรากฏในภายหลังว่ามีการเบิกจ่ายเงินให้แก่ครุโดยไม่โดยผิดพลาดด้วยประการใดก็ดี ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการจะต้องเป็นผู้จ่ายเงินคืนตามจำนวนที่เบิกผิดพลาดไปทั้งสิ้น

3.18 ให้โรงเรียนบันทึกรายละเอียดการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลในทะเบียนประจำตัวในการเบิกค่ารักษาพยาบาลของครุทุกครั้งที่มีการเบิก

เอกสารและวิธีการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล ในสถานพยาบาลของรัฐ เบิกได้ 2 ประเภท

1. ประเภทคนไข้ใน (นอน) สถานพยาบาลของรัฐ สามารถเบิกได้ 2 วิธี คือ

1.1 ประเภทคนไข้ใน (นอน) สถานพยาบาลของรัฐ กรณีขอหนังสือรับรองการมีสิทธิรับเงินค่ารักษาพยาบาล จ่ายเงินเฉพาะส่วนเกินตามระเบียบและสิทธิ)

1.1.1 หลักเกณฑ์

1.1.1.1 จะต้องเป็นคนไข้ใน (นอน) ที่เข้ารับการรักษายาบาลในสถานพยาบาลของรัฐเท่านั้น โดยเข้ารับการรักษายาบาลด้วยวิธีการขอหนังสือรับรองการมีสิทธิรับเงินค่ารักษาพยาบาล ไปยื่นต่อ สถานพยาบาลและทางสถานพยาบาลจะเรียกเก็บเงินจากต้นสังกัดโดยผู้มีสิทธิจะจ่ายเฉพาะส่วนที่เกินจากที่ได้รับเท่านั้น

1.1.1.2 หนังสือรับรองการมีสิทธิรับเงินค่ารักษาพยาบาลจะใช้เรียกเก็บเงินได้เพียงครั้งเดียว หากผู้ป่วยเข้ารับการรักษายาบาลเป็นเวลานานเกิน 60 วัน ผู้มีสิทธิจะต้องยื่นขอหนังสือรับรองการมีสิทธิฉบับใหม่ จะใช้ฉบับเดิมไม่ได้

1.1.1.3 กรณีผู้ป่วยเข้ารับการรักษายาบาลต่อเนื่องเกินวันที่ 31 ธันวาคม ของแต่ละปีให้ผู้มีสิทธิขอหนังสือรับรองฉบับใหม่ เพราะการตัดจ่ายให้ถือเป็นรายจ่ายในปีที่ออกหนังสือรับรองสิทธิ

1.1.1.4 ค่ารักษาพยาบาลหากจำนวนเงินที่เรียกเก็บเกินกว่าวงเงินที่กำหนดในหนังสือรับรองสิทธิ ให้สถานพยาบาลเรียกเก็บเงินจากผู้มีสิทธิโดยตรง

1.1.2 สิทธิในการเบิกจ่าย

1.1.2.1 ค่าเตียงสามัญและค่าอาหาร ให้เบิกได้เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินวันละ 200 บาท โดยไม่จำกัดจำนวนวัน

1.1.2.2 ค่าห้องพิเศษและค่าอาหาร นอกจากข้อ 1.1.2.1 ให้เบิกได้เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินวันละ 600 บาท เป็นระยะเวลาไม่เกิน 13 วัน ส่วนที่เกินกว่านั้น ผู้สิทธิจะต้องรับภาระเอง เว้นแต่กรณีที่เกิดเหตุการณ์การแพทย์ที่ผู้อำนวยการสถานพยาบาลแต่งตั้งวินิจฉัยว่าจำเป็นต้องรักษาเกิน 13 วัน ให้เบิกค่าห้องและค่าอาหารได้ตามจำนวนวันที่คณะกรรมการแพทย์วินิจฉัย และออกหนังสือรับรองให้เพื่อใช้ประกอบการเบิกจ่าย โดยเบิกได้ไม่เกินวันละ 300 บาท

1.1.2.3 ค่ารักษาพยาบาล เบิกได้เต็มจำนวนตามหลักฐาน

1.1.2.4 ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในกรณีการรักษารักษาโรค เบิกได้เต็มจำนวนตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

1.2 ประเภทคนไข้ใน (นอน) สถานพยาบาลของรัฐ กรณีนำใบเสร็จรับเงินมาตั้งเบิก

2. ประเภทคนไข้นอก (ไม่นอน) สถานพยาบาลของรัฐ นำใบเสร็จรับเงินมาตั้งเบิก

สืบเนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศไทย ส่งผลให้ดอกเบียเงินฝากของธนาคารลดลง สวัสดิการต่างๆที่ครูโรงเรียนเอกชน ได้รับซึ่งเป็นเงินดอกผลที่ได้จากเงินสมทบจากกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน ทำให้กองทุนไม่สามารถแบกภาระค่าใช้จ่ายที่มีอยู่ได้ จึงจำเป็นต้องตัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในส่วนของครอบครัวครูโรงเรียนเอกชนออกไป และให้ครูได้รับการสงเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลในกรณีตนเองเจ็บป่วยและคลอดบุตร เท่านั้น การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลภายในวงเงิน 100,000 บาท ต่อปี ให้นับตามปีปฏิทินคือ วันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคมของแต่ละปี โดยได้มีการออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนในกรณีเจ็บป่วยและคลอดบุตร พ.ศ.2549 ลงวันที่ 18 กันยายน พ.ศ.2549 สำหรับค่าการศึกษามูลนิธิโรงเรียนเอกชนยังได้รับสวัสดิการนี้ตามระเบียบเดิม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4,2550 (อัสสัมชัญ))

2.3 หน้าที่ของครูโรงเรียนเอกชน

หน้าที่ของครูโรงเรียนเอกชน ได้กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยจรรยาบรรณ วินัย และหน้าที่ของผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ หรือครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2526 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2536:84) ดังนี้

1. ทำการสอน อบรมนักเรียน ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของทางราชการ
2. เอาใจใส่ในการสอน ปรับปรุงการเรียนการสอนให้สม่ำเสมอ
3. ส่งเสริมและเผยแพร่การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
4. อบรม สั่งสอน เผยแพร่ความรู้ และปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยม แก่นักเรียนไทย
5. เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่สม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การทำงาน
6. ช่วยเหลือกิจการของโรงเรียนและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
7. ศึกษาหาความรู้ วิธีสอน วิธีประเมินผล การใช้หนังสือเรียนและคู่มือการเรียนการสอน

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

3.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ในองค์การประกอบด้วยบุคคลต่างๆ มากมาย และพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ในองค์การย่อมมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะเฉพาะของแต่ละคนซึ่งพฤติกรรมนั้นอาจเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลในแง่ดีหรือเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลในแง่ลบต่อองค์การผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการศึกษาความพอใจในการทำงาน เพราะหากบุคคลในองค์การมีความพอใจในงานที่ทำย่อมทำให้เกิดความสบายใจ และนำมาสู่การเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังที่ เลอวีธ (Leavith อ้างถึงใน ชงชัย สันติวงษ์, 2537:377) ได้สรุปไว้ว่า การศึกษาพฤติกรรมความพึงพอใจในงานของบุคคลในองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะความพึงพอใจในงานของบุคคลมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ รวมทั้งยังเป็นความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงาน

เสนาะ ดิยาว (2528:281) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เกิดจากลักษณะงานที่ทำว่ามีความยากหรือท้าทายในงาน การแบ่งงานที่น่าสนใจ การปฏิบัติงานไม่ซ้ำซากเกินไปและตัวงานมีความหมาย

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์ (2529:139-140) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่าหมายถึงการได้รับตอบสนองความต้องการทางกายภาพ ชีวภาพ ทางสังคมตลอดจนความสุขที่เป็นผลจากความภูมิใจในการทำงานและความสุขจากความรักความเอาใจใส่

นอกจากนี้ วีรนาถ มานะกิจ (2531:35) ให้ความหมายความพึงพอใจว่า หมายถึง ความเพลิดเพลินหรือสภาพทางอารมณ์ที่เป็นบวก อันเป็นผลมาจากการประเมินสิ่งที่บุคคลนั้นประสบมา ได้รับการตอบสนองทางด้านกายภาพและจิตภาพตามการคาดหมายของบุคคลเป็นเกณฑ์

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535:111) ให้ความหมายความพอใจในงาน คือ การจะการมีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นจากการประเมินประสบการณ์ในงานของบุคคล ซึ่งเมื่อผลถึงขวัญของบุคคลอันเป็นพลังผลักดันต่อการทำงานในอนาคต

สมยศ นาวิการ (2533:221) ให้ความหมายไว้เช่นกันว่า ความพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องานของพวกเขา คนมีความพอใจงานสูงหมายความว่าคนชอบและให้คุณค่ากับงานของพวกเขาสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา

สุรเชษฐ์ ชีระมณี (2534:100) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน คือ เจตคติที่เป็นบวกต่องาน ทำให้ผู้ทำงานไม่รู้สึกท้อแท้ หรือ เลิกหนีจากงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:143) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกร่วมของบุคคลที่ได้ออกการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ

ณรงค์ สงวนพงษ์ (2539:13-14) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในการทำงานว่าหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในการทำงานมากก็จะมีแรงจูงใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจแรงปัญญาให้แก่การทำงานสูง ในขณะที่เดียวกันหากบุคคลใดมีความพึงพอใจต่อการทำงานน้อยมักจะทำงานเฉพาะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น

เรียบ ศรีทอง (2542:152) ให้ความหมายไว้เช่นกันว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก

ในขณะที่ไซมอนด์ ฟุงเฟือง (2540:6) ได้ให้ความพึงพอใจในงานไว้เช่นกันว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ดีเฉพาะบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติอยู่ที่มีต่อระบบของงาน ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ซึ่งส่งผลให้เกิดความตั้งใจ เพียรพยายามและทุ่มเทในการทำงาน

พิชิต พันธุ์พิทยแพทย (2542:6) ได้สรุปแนวคิดในเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่เขาเห็นว่างานนั้นได้ตอบสนองความต้องการของเขาทั้งทางร่างกายและจิตใจ

สมศักดิ์ เหมะสุรินทร์ (2546:20) ได้สรุปความหมาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ความคิด และเจตคติทางด้านบวก ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีต่องานในหน้าที่ที่เขารับผิดชอบ และความพึงพอใจนี้มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของงาน อันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

อดิสร แดงเรือน (2547:7) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และเขาเห็นว่างานนั้นได้ตอบสนองความต้องการของเขาทั้งทางร่างกายและจิตใจ

นฤนเนตร เมฆขจร (2547:7) ได้สรุปความหมายไว้เช่นกันว่า ความพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานในภาพรวมซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

โยเดอร์ (Yoder อ้างถึงใน ณรงค์ สงวนพงษ์,2539:13) ได้ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นเพียงความพึงพอใจในบางที่ ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้

แอ็ฟเพอร์ไวท์ (Applewhite อ้างถึงใน พงษ์ชัย คำเมรุ, 2534:9) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความสุขสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงานความสุขจากการทำงานร่วมกันเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์กร

กู๊ด (Good อ้างถึงใน ณรงค์ สงวนพงษ์,2539:13) ให้ความหมาย ความพึงพอใจ หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

สทริสซ์ และ เซเลสซ์ (Strauss and Sayless อ้างถึงใน ชุมพล รัตน์เลิศลบ,2536:12) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเหล่านั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ

วูรัม (Vroom อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ,2533:151) อธิบายว่าความพึงพอใจในการทำงาน ทำที่หรือทัศนคติที่ดีต่องาน และขวัญในวงการอุตสาหกรรมสามประการนี้มีความหมาย

อย่างเดียวกัน คือหมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลซึ่งต่างก็มีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันออกไป การที่มีทัศนคติที่ดีต่องานก็คือ มีความพึงพอใจในการทำงาน และถ้ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานก็คือไม่พอใจใน

3.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

จากความหมายของความพอใจในงานและแนวคิดทฤษฎีการจูงใจนั้น เห็นได้ว่าการศึกษาความพึงพอใจในงานมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์การ เพราะหากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว ก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และงานออกมามีประสิทธิภาพ การศึกษาความพอใจในงานจึงมีความสำคัญ จำเป็น และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการบริหารองค์การสอดคล้องกับที่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:117) ได้สรุปความสำคัญในการศึกษาความพอใจในงาน ดังนี้

1. ทำให้รู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจงาน และหน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพอใจในการทำงานทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพอใจในการทำงานเป็น การเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

เทพนม เมืองแมน และ สว่าง สุวรรณ (2540:103) ได้สรุปประโยชน์ของการวัดความพอใจงานไว้ว่า

1. ช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับแหล่งของความพอใจและความไม่พอใจต่างๆ
2. ช่วยให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจกับการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเรียนรู้สถานที่ทำงานในบริเวณไหนที่คนงานมีความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ
4. เพื่อเรียนรู้ถึงสัมพันธภาพของความพอใจ กับการฝึกอบรม การขาดงาน การออกจากงาน และอื่นๆ

สมยศ นาวิการ (2533:230) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การสำรวจความพอใจในงานจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์การ บริหารผู้อยู่ได้บังคับบัญชาของพวกเขาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยจะใช้การสำรวจความพอใจงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายคือ

1. การค้นหาปัญหาในอนาคตขององค์กร องค์กรหลายแห่ง ค้นพบว่า การสำรวจความพอใจในงานจะเป็นปรอทวัดความพอใจงานอย่างหนึ่ง เช่น ถ้าผู้บริหารมองเห็นแนวโน้มของความพอใจงานลดลงเนื่องจากผลตอบแทนแล้ว พวกเขาควรระมัดระวังปัญหานี้ในอนาคต และสามารถทบทวนนโยบายขององค์กรเสียใหม่ เพื่อการค้นหาว่าทำไมความไม่พอใจผลตอบแทนจึงเพิ่มสูงขึ้น

2. การค้นหาสาเหตุของการออกจากงานและการขาดงาน องค์กรควรใช้การสำรวจความพอใจในงาน เพื่อการค้นหาสาเหตุการออกจากงานและการขาดงานที่สูงภายในองค์กร บางทีพฤติกรรมการณ์ถอนตัวเหล่านี้ อาจเกิดขึ้นจากผลตอบแทนที่ต่ำ งานที่ไม่ท้าทาย และโอกาส การเลื่อนตำแหน่งที่น้อย หากมีการคาดคะเนสาเหตุเหล่านี้ได้อย่างละเอียด จะสร้างความเสียหายต่อ องค์กรได้

3. การประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงต่อทัศนคติของพนักงาน การสำรวจความพอใจในงานสามารถใช้ประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง นโยบายและแผนงาน ขององค์กรได้ ด้วยการเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติก่อนการเปลี่ยนแปลง และ ทัศนคติหลังการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสามารถประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแผนงานต่อ ความพอใจงานของพนักงานได้

4. การกระตุ้นการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ได้ดีขึ้นโดยทั่วไป การสำรวจความพอใจงานจะต้องปกปิดชื่อของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม พนักงานควรรู้สึกเป็น อิสระต่อการให้ข้อมูลที่โดยปกติไม่สามารถกระตุ้น การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่างได้

นฤนเนตร์ เมฆขจร (2547:16) ได้สรุปไว้ว่าความพอใจในงานมีความสำคัญต่อ องค์กรเพราะการที่บุคคลทำงานด้วยความพอใจ ย่อมนำผลมาสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความพอใจในงานเพราะการสำรวจความพอใจในงาน นอกจากจะช่วยให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานแล้ว ยังช่วยค้นหาปัญหา ขององค์กร เพื่อเป็นไปเป็นแนวทางในการลดการขาดงาน ลางาน และที่สำคัญยังเป็นการกระตุ้น การสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาอีก

เรียม ศรีทอง (2542:153) ได้สรุปความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานมี ความสัมพันธ์กับผลผลิต การลา การขาดงาน การเปลี่ยนงาน อาชีพและความพอใจในชีวิต

วีรนาถ มานะกิจ (2531:151) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมี ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานได้ตลอดจนแรงจูงใจในการทำงาน

พิชิต พันธุ์พิทยแพทย (2542:6-7) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เป็นหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการที่บุคคลใดจะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่องาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สกส.) (2531:162) ได้สรุปความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า แม้ว่าหน่วยงานจะมีวัตถุประสงค์อย่างเพียงพอ มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเป็นอย่างดี แต่ถ้าหากบุคลากรขาดความรู้สึกที่ดี ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในงานแล้ว องค์กรหรือหน่วยงานก็จะประสบปัญหา หรือไม่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อดิสร แดงเรือน (2547:7-8) ได้สรุปความสำคัญของความพึงพอใจว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการที่บุคคลใดจะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่องานถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีวัตถุประสงค์อย่างเพียงพอ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี แต่ถ้าหากบุคลากรขาดความรู้สึกที่ดี ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในงานแล้ว องค์กรหรือหน่วยงานก็จะประสบปัญหา หรือไม่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:143) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรใดก็ตามหากบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูง ก็จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน คือบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้กับงาน

ฟอร์ตเตอร์ และลอเลอร์ (Forter and Lawler อ้างถึงใน ปภาวดี ดุลยจินดา, 2527:534) สรุปว่าการทำงานที่นำมาซึ่งรางวัลที่เป็นธรรมและเหมาะสมนำไปสู่ความพึงพอใจ ซึ่งในทางตรงกันข้ามหากรางวัลที่ได้รับไม่มีความเหมาะสม และขาดความเป็นธรรมก็จะทำให้ไม่มีความพึงพอใจ จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น เราจะพบว่าในการปฏิบัติงานถ้าผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในระดับสูงก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ได้ผลในระดับสูง

เกี่ยวกับแนวคิดดังกล่าวนี้ แดวิส (Davis อ้างถึงใน พิชิต พันธุ์พิทยแพทย, 2542:7) ได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในระดับสูงจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ได้ผลในระดับสูง ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะการที่บุคคลใดจะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ และเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะมีความตั้งใจ มีความกระตือรือร้น และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จในทางตรงกันข้ามในการบริหารงานต่างๆ

แม้จะมีเงินงบประมาณอย่างเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์อย่างพร้อมมูล มีการจัดการได้อย่างดีเยี่ยม แต่ก็ยังไม่สามารถประผลสำเร็จได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่พึงพอใจในงานที่ทำ

3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

เห็นได้ว่าการศึกษาความพอใจในงานมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งเราจึงควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ กับความพอใจในงาน และนำผลการศึกษาไปใช้ในการจูงใจบุคคลในองค์กร ปัจจัยที่ผลต่อความพอใจในงานนั้นมีแนวคิดมากมายแตกต่างกันไป

สมยศ นาวิการ (2533:221) ได้สรุปปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจในงานได้แก่

1. ผลตอบแทน ค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจงานมากเพราะว่าผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่ใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัยและอื่นๆ ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องเกื้อหนุน การยกย่องของผู้บริหารพนักงาน
2. การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งจะมีผลกระทบต่อความพอใจงานปานกลาง การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้เกิดความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น
3. การบังคับบัญชาการบังคับมีผลกระทบต่อความพอใจงานปานกลาง
4. ลักษณะงาน เนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานเหมือนกับผลตอบแทน พนักงานต้องการงานที่ทำโดยงานที่มีความหลากหลาย และงานที่ให้ความอิสระจะสร้างความพอใจได้สูงที่สุด
5. กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่ง
6. สภาพแวดล้อมของงาน สภาพแวดล้อมของการทำงานเป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่งโดยรวมถึงอุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงานและเครื่องมือ

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540:103) ได้สรุปองค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจให้อยากทำงาน คือ

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
3. การให้การยกย่องและสถานภาพ

4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบริมมากขึ้น
5. ความมั่นคงและความปลอดภัย
6. ความเป็นอิสระในการทำงาน
7. โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านการส่วนตัว
8. โอกาสในการก้าวหน้า
9. เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน
10. สภาพการทำงานที่ดี
11. การแข่งขัน

สุภาพร พิศาลบุตร (2541:142) ได้สรุปไว้ว่าปัจจัยที่ทำให้คนพอใจในงาน คือ

1. ค่าจ้าง
2. ลักษณะงานที่ทำ
3. เพื่อนร่วมงาน
4. หัวหน้างานและฝ่ายจัดการ
5. ความมั่นคงในงาน
6. โอกาสที่จะก้าวหน้า
7. ประชาธิปไตยในงาน
8. ความรับชอบ
9. ความมีระเบียบ
10. สิ่งแวดล้อมทาง

กันตยา เพิ่มผล (2541:81) ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้คนพอใจในงาน คือ

1. เงิน
2. ค่าจ้าง
3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง
4. การยอมรับ
5. ผลประโยชน์
6. สภาพการทำงาน
7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา
8. เพื่อนร่วมงาน
9. องค์การการจัดการหรือการบริหาร

ตามแนวความคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg อ้างถึงใน วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2535:64) ได้สรุปปัจจัยที่สร้างความพอใจในงานและไม่พอใจในงานไว้ดังนี้

1. ปัจจัยสุขภาพ (Hygiene Factors) ได้แก่ เงินเดือน การบังคับบัญชา สถานภาพ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน นโยบายและการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. ปัจจัยจูงใจ (Satisfier Factors) หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง เช่น ลักษณะงาน การยกย่อง ความก้าวหน้า โอกาสเจริญเติบโต ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน

ล็อกเคอร์ (Locker อ้างถึงใน เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2540:103) กล่าวว่าสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานคือ

1. ความรู้สึกท้าทายในงาน ที่ปฏิบัติอยู่
2. ความสนใจในบุคคลที่มีต่องานนั้นโดยตรง
3. งานซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเหนื่อยทางด้านร่างกายเกินไป
4. รางวัลจากการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล
5. สภาพแวดล้อมของการทำงานซึ่งสอดคล้องกับความต้องการทางด้านร่างกายของบุคคล และที่จะทำให้เป้าหมายของการทำงานประสบความสำเร็จ
6. ความรู้สึกในตัวเองที่ปฏิบัติงานว่าตนเองมีคุณค่า
7. หน่วยงานที่มีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดความรู้สึกว่างานมีคุณค่า

นฤนเนตร เมฆขจร (2547:19) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงานไว้คือ ด้านผลตอบแทน การบังคับบัญชา ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วม การยกย่อง ความมั่นคง ความเป็นอิสระ ความก้าวหน้า การแข่งขัน เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ประชาธิปไตย นโยบายและการบริหาร สถานภาพ และการแสดงความคิดเห็น

อรุณ วัชรธรรม (2527:294) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานหรือให้เกิดภาวะพึงพอใจได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความเจริญ ส่วนปัจจัยที่เป็นสุข ลักษณะหรือทำให้เกิดภาวะไม่พึงพอใจได้แก่ นโยบายและการบริหาร การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตส่วน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาฐานะและความมั่นคง

ส่วนไพฑูรย์ มหิพันธุ์ (2528:5-6) ได้เสนอปัจจัย 10 ประการที่มีผลต่อการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจไว้ดังนี้คือ ลักษณะของงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน ความเจริญก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ

ผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบผลสำเร็จ นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา สถานภาพทางสังคม

อดิสร แดงเรือน (2547:12-13) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาพิเศษ ได้มีข้อเสนอแนะที่ควรปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลในองค์กร ดังนี้

1. จ่ายค่าจ้างทุกคนอย่างเป็นธรรม เพราะทุกคนเชื่อว่า ถ้าระบบการจ่ายค่าจ้างขาดความยุติธรรมจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ความเป็นธรรมดังกล่าวรวมถึงเงินเดือน ค่าตอบแทนต่างๆ ตลอดจนผลประโยชน์อื่นๆ เพราะว่าเมื่อคนเห็นว่ารางวัลที่ตนได้รับมีคุณค่าเหมาะสมกับที่ตนต้องการ โดยมีช่องว่างระหว่างสิ่งที่ควรได้กับที่ต้องการ ถ้าใกล้เคียง กัน คนผู้นั้นก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน
 2. ปรับปรุงคุณภาพการบังคับบัญชา (Improve the Quality of Supervision) โดยพบว่า กลุ่มพนักงานที่มีความเชื่อต่อความสามารถของหัวหน้างาน มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานระดับสูงมาก โดยเฉพาะเมื่อหัวหน้าปฏิบัติตนอย่าง ให้เกียรติ และคอยดูแลปกป้องผลประโยชน์ของลูกน้อง และความพึงพอใจในงานจะเพิ่มสูงขึ้น เพราะพนักงานเชื่อว่าตนสามารถติดต่อเข้าถึงหัวหน้าของตนได้โดยตรง
 3. กระจายอำนาจการควบคุมในองค์กร (Decentralize the Control of Organization Power) การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการทั้งหลายซึ่งเคยรวมศูนย์อยู่ที่คนกลุ่มเล็กๆ ซึ่งมักอยู่แต่ในระดับบน ก็ให้ส่งสู่พนักงานระดับล่าง เป็นการกระจายทั้งอำนาจและความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจดำเนินการ งานที่มีผลต่อตนเองโดยตรง ให้เป็นไปตามที่พนักงานต้องการ จึงส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่องาน
 4. มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสนใจของพนักงาน (Match the people to Job that are Congruent with their Interests) ความสนใจของคนแตกต่างกัน การมอบหมายให้คนเหล่านั้น ได้ทำงานตรงกับความสนใจได้มากเพียงไร ก็ยิ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้นเท่านั้น ตัวอย่างเช่น มีผลการศึกษาพบว่าผู้จบปริญญาจากมหาวิทยาลัย ถ้าได้ทำงานที่ตรงกับสาขาวิชาเอกที่เรียนมา จะมีความพึงพอใจต่องานมากกว่าผู้ที่ต้องทำงานนอกสาขาที่เรียน เป็นต้น
- พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529:78) ได้รวบรวมปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานหรือไม่ ไว้ดังนี้คือ ความมั่นคงของงาน โอกาสก้าวหน้า สภาพการทำงาน ความน่าสนใจ ชั่วโมงปฏิบัติงาน การสื่อสาร องค์กรฝ่ายบริหาร ความยากง่าย เนื้อหาเฉพาะของงาน ผลที่ได้จากงาน การบังคับบัญชา และค่าจ้าง

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:145-152) ได้สรุปปัจจัย 3 ประการที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) หมายถึง ลักษณะส่วนตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เชาวน์ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจ และความสนใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ได้แก่ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจ ตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหารและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

นอกจากนี้ ศรีวิวัฒรา และคณะ (Srivastara and Other อ้างถึงใน ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535:155-156) ได้รวบรวมผลงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน สรุปว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน มี 5 ประการ คือ

1. แรงจูงใจภายในที่มีต่อการปฏิบัติงาน
2. ความเป็นอิสระของงาน
3. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตย
4. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา
5. บรรยากาศขององค์กร

3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎี X&Y ของ ดักลาส เอ็ม แมคเกรเกอร์ (Douglas M. McGregor อ้างถึงใน คงศักดิ์ พงษ์นิยม, 2534:44-49) แมคเกรเกอร์ ได้แสดงทัศนะที่เกี่ยวกับลักษณะของคนไว้ในทฤษฎีที่เขาเรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในทฤษฎีการจูงใจของเขา ทฤษฎีทั้งสองจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่ความรู้สึกรู้สึกดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่กำหนดแบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่จะนำมาใช้ ตามทฤษฎี X ซึ่งเป็นแนวทางในสมัยเดิม (Traditional approach) ที่ แมคเกรเกอร์ ตั้งข้อสมมุติฐานว่าคนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะของความเกียจคร้านและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับให้ทำงาน ส่วนทฤษฎี Y ซึ่งเป็นแนวทางสมัยใหม่ (Modern Approach) ที่ตั้งอยู่บนสมมุติฐาน

ที่ว่าคนโดยพื้นฐานแล้วจะให้ความร่วมมือสนับสนุน มีความขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (McGregor) เป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมาก เนื่องจากมีข้อสรุปถึงลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ไว้ในรูปแบบต่างๆ ตามกาลสมัย เช่น มนุษย์เป็นสัตว์ประเภทหนึ่ง (Man is a beast) มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุดบ้าง (Man is a wanting animal) มนุษย์เป็นสัตว์ชั่วร้ายบ้าง (Man is evil) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Man is a social animal) เป็นต้น จากลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ดังกล่าวเขาจึงตั้งทฤษฎีขึ้นอธิบายลักษณะของคนที่ถูกมองในแง่ร้ายโดยเรียกว่า ทฤษฎี X ลักษณะของคนที่ถูกมองในแง่ดีว่าทฤษฎี Y กล่าวคือ มนุษย์ได้ถูกนักทฤษฎีลงมติให้เป็นมนุษย์ในรูปแบบต่างๆดังได้กล่าวเช่น มนุษย์เป็นสัตว์ประเภทหนึ่ง (Man is a beast) โดยธรรมชาติของสัตว์นั้น คือสกลด้าทำอะไรโดยปราศจากความยับยั้งชั่งใจ ให้ความอยากความโลภเข้าครอบงำซึ่งนักวิชาการบางคนเรียกว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการ (Man is a wanting animal) ซึ่งหมายถึง มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการอยู่เรื่อยๆ ไม่ หรือมีความโลภไม่มีที่สิ้นสุดเมื่อนึกอยากได้อะไรพอได้สมหวังในสิ่งนั้นแล้วก็อยากได้สิ่งอื่นอีกต่อไป ซึ่งโดยสรุปแล้วมนุษย์ประเภทนี้มักเป็นคนชั่วร้าย (Man is evil) ดังนั้น แมคเกรเกอร์ จึงได้กำหนดทฤษฎี X ขึ้นเพื่ออธิบายถึงลักษณะของมนุษย์และการทำงานของคนประเภทนี้ไว้

ทฤษฎี X แมคเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับตัวคนไว้ ดังต่อไปนี้

1. โดยทั่วไปมนุษย์เราส่วนใหญ่มีนิสัยไม่ชอบทำงานพยายามบิดพลิ้วมีลักษณะที่หลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่มีโอกาสจะทำได้ โดยธรรมชาติคนมักเกลียดการทำงานน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
2. เนื่องจากคนมีนิสัยไม่ชอบทำงาน การที่จะให้คนปฏิบัติงานในห้วงค์การสามารถบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จะต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำ กำกับ สั่งการ หรือข่มขู่ ว่าจะลงโทษด้วยวิธีการต่างๆ ถ้าจำเป็นก็ต้องนำวิธีการลงโทษมาใช้เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวจะได้ทำงาน
3. คนส่วนมากโดยทั่วไปมักจะชอบทำงานตามที่ได้รับคำสั่ง ชอบให้มีคนมาชี้แนวทางในการทำงาน อยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการ โดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ชอบที่จะเป็นผู้ตาม ทั้งนี้เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงและพยายามจะปิดความรับผิดชอบต่างๆ ไม่มีความกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความมั่นคง ปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด ทฤษฎี X นี้ให้เห็นว่าการจูงใจพนักงานให้ทำงานต้องใช้วิธีการบังคับให้กลัว เพราะคนชอบเอาแต่ผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง แมคเกรเกอร์ ถือว่าทฤษฎี X เป็นลักษณะการบริหารองค์การ เป็นประเพณีนิยม การเป็นมนุษย์อย่างผิวเผินขาดหลักความจริง เพราะโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เป็นผู้มีเหตุผลต้องการเข้าสังคมเพื่ออยู่ร่วมกัน ผู้บริหารที่ยอมรับข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับลักษณะคนตามทฤษฎี X นั้น ผู้บริหารจะ

พยายามกำหนดมาตรการในการควบคุมโดยฝ่ายบริหาร คนจะถูกจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน ผลประโยชน์พิเศษอย่างอื่น และการคุกคามด้วยการลงโทษเป็นประการสำคัญ ดังนั้นในสังคมใดก็ตามที่ระดับของการยังชีพประชาชนในสังคมนั้นค่อนข้างจะต่ำ และมีภาวะของการขาดแคลนงานแล้วทฤษฎี X นี้ก็น่าจะเป็นทฤษฎีที่นำมาใช้ได้ผลดี

แต่อย่างไรก็ตาม หลังจากที่แมคเกรเกอร์ ได้อธิบายถึงทฤษฎี X ของเขาแล้วก็ได้ตั้งปัญหาเกี่ยวกับตัวเองว่า การปฏิบัติต่างๆทางด้านการบริหารที่ยึดถือตามทฤษฎีนี้จะเป็นสิ่งที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ในปัจจุบันนี้หรือไม่คนที่อาศัยอยู่ในสังคมแบบประชาธิปไตย ซึ่งมีระดับการศึกษาและมาตรฐานการครองชีพที่สูงและมีโอกาสที่จะหางานทำได้มากนั้น การใช้ข้อสมมุติฐานตามทฤษฎี X ก็ไม่น่าจะถูกต้องฝ่ายบริหารจะประสบความล้มเหลว

การบริหารโดยการสั่งการและการควบคุมอาจไม่ประสบความสำเร็จ แมคเกรเกอร์ เชื่อว่าเมื่อคนได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยอย่างเพียงพอแล้ววิธีการตามทฤษฎี X ก็น่าจะเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมคนโดยทั่วไปนั้นมีความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและความต้องการที่จะให้เกิดความสมหวังในชีวิตที่จะต้องทำการตอบแทน

อีกแนวความคิดหนึ่งมนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Man is a social animal) แนวความคิดนี้ถือว่ามนุษย์อยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องการมีการสังสรรค์กันและอยู่เป็นระบบในสังคม การอยู่ร่วมกันเพื่อช่วยเหลือกัน หรือทำอย่างไรจึงจะสร้างการร่วมมือกันให้ดีที่สุด ทฤษฎีนี้เป็นแนวความคิดของมนุษย์สัมพันธ์ แมคเกรเกอร์ (McGergor) ได้สนับสนุนทฤษฎีนี้และชี้ให้เห็นว่ามนุษย์เรานั้นเป็นมนุษย์ที่สามารถรู้จักตัวเองได้ถูกต้องและจะพัฒนาตัวเองได้อีกด้วยโดยเสนอทฤษฎี Y ขึ้นมา เป็นสมมุติฐานที่ แมคเกรเกอร์ เชื่อว่าจะสามารถจูงใจพนักงานได้มากกว่าและเพิ่มความสำเร็จในแง่ความต้องการของบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นการมองมนุษย์ในแง่ดี

ทฤษฎี Y ภายหลังจากที่ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวาง มีผลให้เกิดข้อสมมติเกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ แมคเกรเกอร์ ได้สรุปไว้เป็นทฤษฎีว่า

1. การใช้กำลังทางร่างกายและสมองในการทำงานเป็นธรรมชาติของมนุษย์ เช่นเดียวกับ การพักผ่อน ความพยายามของมนุษย์ทางร่างกาย กำลังใจต่อการทำงานมีมากเท่ากับการเล่นและการพักผ่อน ในขณะที่ตนกำลังปฏิบัติงานโดยใช้กำลัง กำลังความคิดในหน้าที่ต่างๆ นั้น คนงานอาจจะถือว่างานเป็นสิ่งที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย ลักษณะของคนโดยทั่วไปจึงมิใช่ว่าจะรังเกียจหรือมิใช่งานเสมอไป แต่งานต่างๆ จะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลวสำหรับคนงานหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุม หากงานนั้นได้รับการอย่างเหมาะสม ก็

อาจจะเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถตอบสนองสิ่งจูงใจของคนได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าหากงานนั้นเป็นไป ในลักษณะของการบังคับลงโทษ ก็จะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน

2. การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด และการบังคับจากภายนอกไม่ใช่ วิธีการเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ทุกคนย่อมทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง ดังนั้นการควบคุมและการข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆจึงไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้องค์การบรรลุ วัตถุประสงค์ได้ และที่ถูกต้องนั้นควรจะเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลยพินิจของตนเอง (Self direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมด้วยตัวเอง (Self-control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ ได้รับมอบหมายมาเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. มนุษย์มีความพอใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามความตั้งใจ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ของหน่วยงานจะก่อให้เกิดความพอใจ และจะเป็นการปูทางไปสู่ความสำเร็จของงาน การที่คนยินดีผูกมัดตนเองต่องานขององค์การจึงย่อมมีผลทำให้งานดังกล่าวเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์ กับสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จในตัวของคนงานด้วย

4. คนเราไม่เรียนรู้เพียงการยอมรับผิดชอบเท่านั้น หากแต่แสวงหาความ รับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย สาเหตุที่คนงานพยายามหลีกเลี่ยงความ รับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้น มุ่งที่จะตอบสนองสิ่งจูงใจทางด้านการมั่นคงแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น สืบเนื่องมาจากกระบวนการ เรียนรู้และประสบการณ์ที่เคยเป็นมามากกว่า แต่แท้จริงแล้วลักษณะของคนจะไม่เป็นไปตามที่กล่าว มา ถ้าหากงานต่างๆได้รับการจัดอย่างเหมาะสมแล้วคนงานก็จะยอมรับงานดังกล่าว และอยากที่จะ รับผิดชอบในผลสำเร็จของงานนั้นด้วย

5. ความสามารถในการสร้างจินตนาการ การเริ่มงาน และการคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาการทำงานของคนงานนั้น มีกระจายอยู่อย่างกว้างขวางในหมู่ประชาชนทั่วไป ไม่ใช่ความสามารถเช่นนี้จะอยู่ในคนไม่กี่คน คนทั่วไปมีคุณสมบัติที่ดีเลิศ มีความคิดความอ่าน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะแก้ปัญหาที่ได้ประสบมา

6. ในสังคมปัจจุบันนี้ มนุษย์แต่ละคนได้มีโอกาสแสดงความสามารถตาม ศักยภาพ สดุดีปัญหาเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ในระบบอุตสาหกรรมปัจจุบันการใช้ทรัพยากรมนุษย์ เป็นไปโดยไม่ได้ผลเต็มที่

แมกเกรเกอร์ ซึ่งให้เห็นว่า ปัญหาเกี่ยวกับการจูงใจคนให้ทำงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้อง ยอมรับข้อสมมติฐานใหม่ของคน นั่นคือทฤษฎี Y นั่นเอง ถ้าผู้บริหารเข้าใจถึงคนงานตามข้อสมมติฐาน นี้ ก็จะช่วยให้มีการเปิดโอกาสให้คนงานสามารถตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นไปได้ ทฤษฎี Y ซึ่งให้เห็นว่าคนงานจะถือว่างานต่างๆ เป็นสิ่งธรรมดาปกติ และอาจถือว่าการทำงานเป็นสิ่งสนุกสนาน เพลิดเพลินได้ ดังนั้นคนโดยทั่วไปจึงมิใช่จะรังเกียจงานเสมอไป และถ้าหากสามารถหาวิธีให้

คนงานนั้นตอบสนองสิ่งจูงใจของคนได้จากหน้าที่การงานต่างๆอย่างครบถ้วนแล้วก็ย่อมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันคนงานก็มักจะมีโอกาสตอบสนองสิ่งจูงใจได้หลายลำดับขั้นจากหน้าที่การงานนั่นเอง

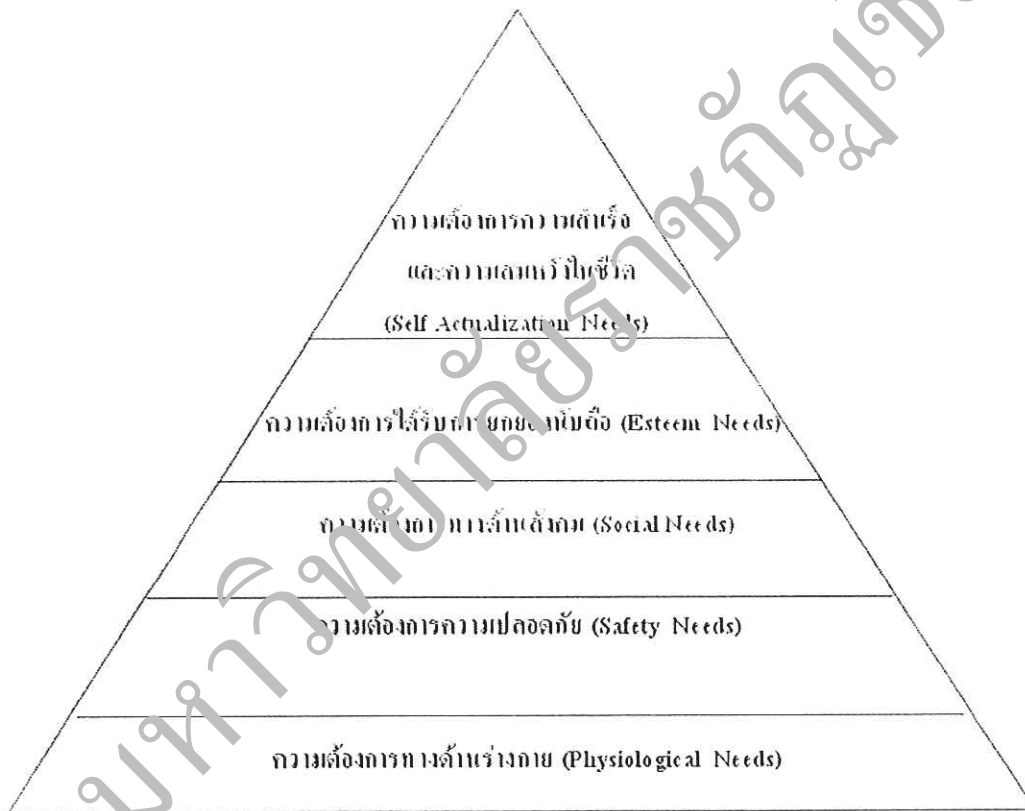
หน้าที่สำคัญของผู้บริหารตามทฤษฎี Y ก็คือจะต้องจัดสภาพแวดล้อมในองค์การให้มีความเหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่จะช่วยบุคคลเหล่านี้สามารถที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองควบคู่กันไปกับความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ รากฐานที่สำคัญของทฤษฎี Y ก็คือการบูรณาการ (Integration) ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่จะทำให้คนสามารถบรรลุหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคลด้วยการผูกมัดตนเองเข้ากับองค์การ ฝ่ายบริหารจึงต้องทำความเข้าใจในเรื่อง ที่เกี่ยวกับลักษณะของคนและการจูงใจให้ต้องเพิ่มมากยิ่งขึ้น ตามทฤษฎี Y คนโดยทั่วไปไม่ใช่เป็นคนเกียจคร้าน ไร้ความตั้งใจไม่ได้ คนโดยพื้นฐานแล้วสามารถที่จะจัดการและมีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยตัวของเขาเองถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง ผู้บริหารที่ยอมรับทฤษฎี Y นั้นเขาจะไม่ควบคุมผู้อยู่ได้บังคับบัญชาของเขาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมผู้อยู่ได้บังคับบัญชาควบคุมตนเองมากขึ้น ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาสามารถที่จะตอบสนองความต้องการทางด้านความมีชื่อเสียงและความสมหวังทุกอย่างในชีวิตได้ แมคเกรเกอร์ มีความเห็นว่างานก็เหมือนกับการเล่นหรือพักผ่อนที่สามารถจะตอบสนองความต้องการของคนได้ ทั้งงานและการเล่นจะเป็นกิจกรรมที่ใช้ทั้งสองและร่างกายเหมือนกัน ดังนั้นการทำงานและการเล่นจึงไม่ควรที่จะมีความแตกต่างกัน

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need Hierarchy) (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2542:368) อัมบราซิโอ มาสโลว์ นักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดิส์ ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมาว่า "ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์" มาสโลว์ ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุดของมาสโลว์ จะอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐานของรากฐาน 3 ข้อคือ

1. บุคคลคือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ
2. ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับขั้นจากความต้องการพื้นฐานเช่น อาหารและที่อยู่อาศัยไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน เช่น ความสำเร็จ
3. บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อม

การทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม ได้รับความสนใจและการประยุกต์ใช้ ภายในสภาพแวดล้อมขององค์การมากกว่าทฤษฎีการจูงใจอื่นๆ

เหตุผลของข้อเท็จจริงดังกล่าวคือ ทฤษฎีของมาสโลว์ หรือที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs Hierarchy) ได้กล่าวถึงความเชื่อของมาสโลว์ ที่มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย ความต้องการของมนุษย์นั้นสามารถจัดลำดับขั้นได้และเมื่อความต้องการในลำดับใดได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นตัวจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ซึ่งมีสมมุติฐานดังต่อไปนี้คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

ที่มา: อติสร แดงเรือน, 2547:15 (ปรับปรุงจาก สมยศ นาวิการ, 2542:368)

มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการในลักษณะของการจูงใจออกเป็น
ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางร่างกาย
จะอยู่ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการพื้นฐานมากที่สุดที่ระบบโดยมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้จะ
หมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัยเพื่อ
การตอบสนองความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคล ที่พวกเขาจะ
รับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ ในการจัดหาอาหารและที่อยู่อาศัย อีกทั้งการจัดสภาพแวดล้อม
ของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดีมีเวลา
พักหรือการออกกำลังกาย ก็จะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานได้
ตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาเช่นกัน เพราะจะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดี มี
ความพร้อมทางด้านร่างกายของพวกเขา บุคคลที่หิว เหนื่อยหรือเจ็บป่วย ยากที่จะมีสมาธิช่วยในการ
ทำงานของบริษัทได้อย่างเต็มที่

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกาย
ได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการขั้นต่อไป คือความต้องการความ
ปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น ความเจ็บป่วย ความสูญเสียความมั่นคง
ทางด้านเศรษฐกิจซึ่งในองค์การต่างๆ นั้น ธงชัย สันติวงษ์ (2537:384) ได้ให้ความหมายของความ
ต้องการความมั่นคงปลอดภัยว่าหมายถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันความมั่นคงใน
หน้าที่การงาน และการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
เช่นในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การมีรายได้ที่เพียงพอสำหรับจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกายความ
มั่นคงของสถานะทางสังคม ตลอดจนการออกเงินเพื่อเป็นเครื่องประกันที่อาจมีผลกระทบต่อรายได้
และการดำรงชีพในอนาคต

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) ความต้องการนี้จะเกิดขึ้น
เมื่อความต้องการด้านร่างกาย และความต้องการความมั่นคงปลอดภัยได้รับการตอบสนองบางส่วน
แล้ว ความต้องการด้านสังคมเริ่มจะเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ทั้งนี้เพราะคนมีนิสัย
ชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ต้องการมีเพื่อนฝูง ต้องการมิตรภาพ ความเห็นใจและเข้าร่วมกิจกรรมใน
สังคม ตลอดจนต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและยอมรับให้เป็นสมาชิกในกลุ่มขององค์การหรือ
ของสังคม ทั้งนี้ วิจิตร อาวะกุล (2542:52) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าในบางครั้งหากต้องการได้รับการ
ยอมรับจากกลุ่มอาจต้องทำในสิ่งที่ฝืนความรู้สึกหรือฝืนธรรมชาติของตนและบุคคลก็ดองปฏิบัติ
เพื่อไม่ให้ตนถูกกีดกันออกจากกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ หรือความมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือความต้องการที่ได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีฐานะเด่น มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือมีความมั่นใจในตนเอง ซึ่งนักจิตวิทยาบอกว่าสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดัน ที่ทำให้คนเราอยากประพฤติปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง คือความอยากเด่นอยากดัง และความอยากมีชื่อเสียง ซึ่งพยอม วงศ์สารศรี (2542:231) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การยกย่องชมเชยให้เกียรติซึ่งกันและกันอย่างจริงจังจึงเป็นสิ่งจำเป็นมากในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของมนุษย์ ทั้งนี้ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ความต้องการนับถือตนเอง คือความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง และมีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ ไม่ต้องพึ่งพาอาศัย ผู้อื่นและมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ งานภารกิจต่างๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

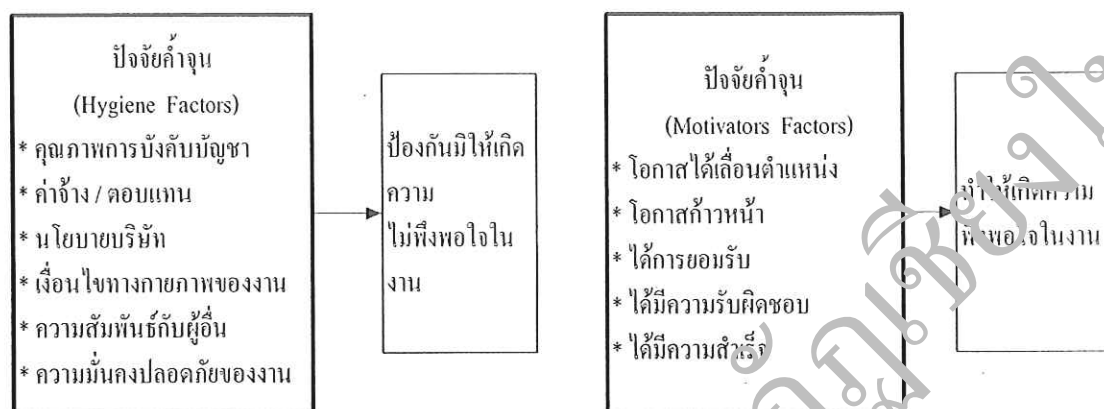
2. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from other) คือความต้องการมีเกียรติยศ ได้รับการยกย่อง ได้รับความสนใจ มีสถานะภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขานและเป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่อง ชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าที่ความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จหรือความสมหวังสูงสุดในชีวิต ตามความปรารถนา (Self Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดในชีวิต หรือต้องการทำตามอุดมการณ์หรืออุดมคติในบั้นปลายของชีวิตการทำงาน คือต้องการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง โดยจะพยายามผลักดันชีวิตของตนให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามที่ได้ออกหมายไว้ มีความพอใจในชิ้นงาน และมีความมั่นคงในฐานะ

ดังนั้นมนุษย์จะพยายามทุกวิถีทางที่จะให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าว เมื่อความต้องการขั้นที่ 1-4 ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะแสวงหาความต้องการระดับสูงต่อไป คือลำดับขั้นที่ 5 ซึ่งมาสโลว์ เชื่อว่าเป็นความต้องการพัฒนาตนให้เจริญงอกงาม ซึ่งความต้องการชนิดนี้เป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์ฝ่าฝืนไปไม่ไขว่เป็นไปเนื่องจากการขาดหรือบกพร่องแต่อย่างใด (พยอม วงศ์สารศรี, 2542:231)

ทฤษฎีปัจจัยคู่ของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2544:373) ได้ศึกษาโดยใช้เทคนิคกรณีเหตุการณ์สำคัญให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรมากกว่า 200 คน ลองนึกย้อนกลับไปถึงเหตุการณ์สำคัญในชีวิตการทำงานที่ยังอยู่ในความทรงจำว่า ในเหตุการณ์ดังกล่าวมีอะไรบางอย่างที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ (Satisfied) และที่ไม่พึงพอใจ (Dissatisfied) จากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ตามหลักวิชาการได้คำตอบที่น่า

แปลกใจว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องานเป็นคนละกลุ่มกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน แม้ว่าเราอาจคาดหมายได้ว่าปัจจัยกลุ่มใดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและถ้าขาดปัจจัยกลุ่มนี้ก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นก็ตาม แต่ประเด็นสำคัญที่น่าสนใจที่กล่าวถึงในที่นี้ก็คือความพึงพอใจต่องานกับความไม่พึงพอใจต่องานซึ่งเกิดมาจากคนละกลุ่มเป้าหมายที่ต่างกันดังแสดงในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮิร์ชเบิร์ก

ที่มา : กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg and Baron อ้างถึงใน อติสร แสงเรือน, 2547:18)

จากแผนภูมิจะเห็นว่า ปัจจัยที่อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจได้แก่เงื่อนไขแวดล้อมภายนอกของงาน เช่น คุณภาพการบังคับบัญชา ค่าจ้างค่าตอบแทน นโยบายบริษัท เงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น แต่มิใช่เป็นตัวงานจริงปัจจัยเหล่านี้ถ้าได้รับการตอบสนองก็จะช่วยป้องกันปฏิกิริยาทางลบจากพนักงานจึงเป็นสิ่งที่มิอาจขาดได้ เฮิร์ชเบิร์ก จึงเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า ปัจจัยจำมูลหรือปัจจัยภายใน (Hygiene or Maintenance Factors) แต่ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานพบว่าอยู่ในงานที่ทำ หรือผลที่เกิดจากงานนั้นโดยตรง ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โอกาสได้ก้าวหน้าส่วนบุคคล และได้การยอมรับ เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้พบว่าสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานได้สูง เฮิร์ชเบิร์ก จึงเรียกปัจจัยกลุ่มนี้ว่าปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายนอก จากปัจจัยจูงใจดังกล่าว ทฤษฎีจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก จึงถูกเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor theory) อย่างไรก็ตาม วิโรจน์ สารรัตนะ (2542:73) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าผลงานวิจัยต่างๆเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ในระยะหลังพบว่าทั้งปัจจัยจำมูลและ

ปัจจัยจูงใจต่างมีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน ทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก จึงถูกมากขึ้นในปัจจุบันในแง่ความถูกต้องที่ตรง โดยเฉพาะความเข้าใจเรื่องความพึงพอใจในทัศนะของเฮิร์ชเบิร์ก

นอกจากนั้น เฮิร์ชเบิร์ก ยังพบว่าสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเฮิร์ชเบิร์กเรียกว่าเป็นปัจจัยจูงใจ ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับตัวงานที่ปฏิบัติอยู่ และเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือการมุ่งในผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความเกี่ยวเนื่องอยู่กับอำนาจและการมีสายสัมพันธ์ ทั้งนี้เพราะคนที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูงมักมีความมุ่งหวังที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ ให้บรรลุผลสำเร็จด้วยตนเองมากกว่าจะจ้างเงินจูงใจ รางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้นๆ แต่ในขณะเดียวกันในการที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และมุ่งแสดงออกซึ่งอำนาจนั้นเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ด้วยการเป็นผู้นำในสถานการณ์ต่างโดยอาศัยสายสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการยอมรับ ตลอดจนการได้รับไมตรีจิตและน้ำใจตอบแทนจากผู้อื่น เพื่อเป็นหนทางสู่ความสำเร็จที่ตนมุ่งหวังไว้นั้น

2. การยอมรับในผลงานที่สำเร็จ หรือการได้รับการยกย่องทั้งนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2536:389) แบ่งระดับของการตอบสนองความพอใจไว้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับความต้องการด้านร่างกาย ระดับความต้องการทางสังคม และระดับความต้องการที่สูงหรือทางด้านความนึกคิด ซึ่งการยอมรับในผลงานที่สำเร็จหรือการได้รับการยกย่องนี้เป็นการตอบสนองความพอใจอีกในระดับหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถตอบสนองความพอใจในระดับนี้ได้ด้วยการให้ความสำคัญกับคนงานมากขึ้นโดยพยายามให้เขาารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและได้รับการยอมรับในความสามารถที่มีอยู่ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้นำด้วยวิธีต่างๆ เช่น จัดการปฐมนิเทศตั้งแต่เริ่มเข้ามาในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ไป ตลอดจนการจัดสภาพที่ทำงานที่ดีให้โอกาสในการออกความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ตามความรู้ ความเห็นและความสามารถที่มีอยู่

3. การทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีอิสระและมีความท้าทายอยู่ นั่นคือการตัดสินใจที่ดีและประสบความสำเร็จทั้งนี้ผู้ที่ทำการตัดสินใจจะต้องทุ่มเทความรู้ความสามารถตลอดจนความพยายาม และมีกำลังใจแน่วแน่ที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ ดังนั้นหากผู้ที่ต้องการทำการตัดสินใจโดยไม่ถูกจำกัดขอบเขตหรือถูกกดดันจากผู้บังคับบัญชาจะมีความคิดริเริ่มในการหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมได้

4. ความรับผิดชอบหรือข้อผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาที่สืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งนี้ความรับผิดชอบอาจจะมีลักษณะต่อเนื่องกันไปหรือสิ้นสุดลงด้วยการที่ได้กระทำการที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นลง ซึ่งในทัศนะของ ธงชัย สันติวงษ์ (2536:266-268) สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่ควบคู่มากับอำนาจ เนื่องจากเป็นภารกิจที่ต้องรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จในเป้าหมายต่างๆ รวมถึงการต้องรับผิดชอบต่อการใช้ทรัพยากรต่างๆไป และความรับผิดชอบที่พึงต้องปฏิบัติให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายขององค์กร ดังนั้นเมื่อใดที่ได้รับเอาความรับผิดชอบมาแล้ว เมื่อนั้นย่อมทำให้กลายเป็นภาระและข้อผูกพันที่จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้เสร็จสิ้นลงด้วยดี การที่ผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งที่สูงกว่ามีอำนาจสิทธิที่จะสั่งการหรือประสานงานให้มากกว่าเสมอ ดังนั้นเพื่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารควรต้องมีทักษะในการกำกับดูแลให้กิจวัตรร่วมมือและประสานงานกันได้ด้วยดีเสมอ

5. ความก้าวหน้าและความเจริญในหน้าที่การงาน โดยทั่วไปแล้วธรรมชาติของมนุษย์มักมีความปรารถนาโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน และการที่จะประสบความสำเร็จในโอกาสก้าวหน้าและมีความเจริญในหน้าที่การงานได้นั้น กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534:212) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า เราจะต้องปรับปรุงตัวเองให้มีคุณลักษณะดังนี้ คือ มีความสุขใจจริงใจ เข้าใจตนเอง เข้าใจงาน เข้าใจและให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา รักเพื่อนมนุษย์มองโลกในแง่ดี ตลอดจนเป็นผู้ที่มีอัธยาศัยไมตรีอันดี

นอกจากองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสูงใจในการทำงานดังกล่าวแล้ว เฮิร์ชเบิร์กพบว่ายังมีองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เป็นสาเหตุทำให้คนไม่พอใจที่จะทำงาน หรือที่เรียกว่าปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่มีส่วนช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่ไม่ถือว่าเป็นสิ่งสูงใจในการปฏิบัติงานอีก 5 ประการ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร คือหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน นโยบายเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยแนะแนวทางให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น นโยบายจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นประ โยชน์ในการบริหารขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนจะทำให้การบริหารงานระดับล่างสามารถจัดการแก้ปัญหาต่างๆ เองได้อย่างถูกต้องตามขอบข่ายความรับผิดชอบที่กำหนดทิศทางไว้

2. การควบคุมดูแล หรือการปกครองบังคับบัญชาเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชาที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าเขามีข้อผูกพันผลงานของตนต่อผู้บังคับบัญชา ตลอดจนถึงวิธีการติดต่อสื่อสารระหว่าง

กัน การจัดให้มีการสมดุลกันระหว่างอำนาจและหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งนี้ทฤษฎีเชิงมนุษยสัมพันธ์เชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมไม่สามารถอยู่คนเดียวได้มีความต้องการสร้างสรรค์และอยู่กันอย่างเป็นระบบสังคม เพื่อให้ความร่วมมือประสานกันในการกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนการใช้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันตลอดเวลา ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจึงเป็นแหล่งผู้ปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบความพอใจทางสังคมเพราะเป็นแหล่งที่สมาชิกในองค์กรจะได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ การช่วยเหลือจากกลุ่มและได้รับการปกป้องภัยอันตรายจากกลุ่ม เป็นต้น

4. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นคือผลตอบแทนที่องค์กรให้กับลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนจากการที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรซึ่งมักอยู่ในรูปของเงินตรา หรือสิ่งที่สามารถตีค่าเป็นเงินได้โดยเงินเดือนและค่าจ้างนั้นควรเป็นเงินเดือนและค่าจ้างที่ยุติธรรมและเพียงพอเหมาะสมกับความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นๆ

5. สภาพการทำงานที่ผู้บริหารต้องจัดสภาพการทำงานที่ดีและถูกต้องตามหลักลักษณะมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน ตลอดจนมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน และเหมาะสมกับการใช้งาน

ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยภายนอกทั้ง 5 ประการนั้น เป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นที่องค์กรต้องจัดให้มีอยู่ในองค์กร ซึ่งถ้าองค์กรได้จัดการปัจจัยทั้ง 5 ประการ นี้ไว้อย่างเหมาะสม คนในองค์กรก็จะรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ดี แต่หากองค์กรไม่ให้ความสำคัญหรือไม่จัดให้มีปัจจัยเหล่านี้อย่างเหมาะสมก็อาจทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค่าจ้างไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตมากขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮิร์ชเบิร์ก ถ้ามีปัจจัยค่าจ้างก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยค่าจ้างเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในการทำงานส่วนปัจจัยจูงใจจะเป็นปัจจัยภายในหรือกระตุ้นคนให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นข้อสมมุติฐานที่สำคัญของเฮิร์ชเบิร์กก็คือความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากลักษณะแนวความคิดของมาสโลว์ และเฮิร์ชเบิร์ก จะเห็นได้ว่ามีลักษณะคล้ายคลึงกันเมื่อนำมาเปรียบเทียบกัน ซึ่งเฮิร์ชเบิร์ก ได้จัดระดับความต้องการของมาสโลว์ 5 อย่างมาเป็นเพียงระดับที่แตกต่างกัน 2 ระดับในการวิเคราะห์เท่านั้น ปัจจัยค่าจ้างหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจจะคล้ายกับระดับความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์ สิ่งเหล่านี้จะช่วยในการลดความไม่พึงพอใจเท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่นำไปสู่ความพึงพอใจในแง่ของแรงจูงใจเลย ปัจจัยค่าจ้างภายในสถานที่ทำงานจะเป็นรากฐานที่จำเป็นของปัจจัยจูงใจเพราะว่าสิ่งเหล่านี้จะนำแรงจูงใจไปสู่

“จุดศูนย์” โดยการป้องกันพฤติกรรมที่ให้ผลเลวร้าย สำหรับปัจจัยจิตใจหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจคล้ายกับความต้องการในระดับสูงของมาสโลว์ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยทางด้านเนื้อหาของงาน ตามทักษะของเฮิร์ชเบิร์ก งานที่มีความท้าทาย การยกย่องในการปฏิบัติงานได้ดีและโอกาสของความก้าวหน้าในงาน ความเจริญเติบโต และการพัฒนาส่วนบุคคลนั้น ก่อให้เกิดสถานการณ์จิตใจในพฤติกรรม ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 .เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก
ความต้องการทางด้านร่างกาย	ปัจจัยการจูงใจ
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	
ระดับของความต้องการความรักหรือสังคม	
ความต้องการความเคารพยกย่อง	
ความต้องการการความสำเร็จในชีวิต	

ที่มา : อดิสร แสงเรือน, 2547:23 (ปรับปรุงจาก สมยศ นาวิการ, 2544:376)

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีสิ่งจูงใจของมาสโลว์กับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก

มาสโลว์	เฮิร์ชเบิร์ก
ความต้องการระดับต้น ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการความปลอดภัย ปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในงาน ความต้องการระดับสูง ความต้องการได้รับการยกย่อง ความต้องการสมหวังในชีวิต	ปัจจัยบำรุงรักษา เงินเดือน สภาพที่ทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่พอใจ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

ที่มา : คงศักดิ์ พงษ์มณี (2541:50)

จะเห็นว่า สิ่งจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการกระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการทำงานที่ดีจึงควรจัดให้มีการจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมด้วย ถ้าหากผู้ช่วยผู้อำนวยการซึ่งเป็นหัวหน้าที่ในการช่วยผู้อำนวยการบริหารงานการศึกษานั้น มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว ก็ย่อมจะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างราบรื่น ได้ในที่สุด(คงศักดิ์ พงษ์มณี, 2541:19-51)

ทฤษฎีของวูรัม (Vroom อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2533 :151) ตามทฤษฎีของวูรัม แรงจูงใจคือผลรวมของความพอใจกับความคาดหวังที่คิดหวังไว้แสดงในรูปสมการได้ดังนี้

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{ผลรวมของความพอใจ} + \text{ความคาดหวัง}$$

ซึ่งหมายถึงแรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะเป็นผลที่เกิดจากทัศนคติต่อการทำงานรวมกับความคาดหวังที่เขาคาดหวังไว้ ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่องานและได้รับการตอบสนองทั้งรูปธรรมและนามธรรมเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ แรงจูงใจก็จะสูง แต่ในทางกลับกันถ้ามีทัศนคติในเชิงลบต่องาน และการตอบสนองไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ แรงจูงใจก็จะต่ำตามไปด้วย เช่น ถ้าหากว่าพนักงานมีความปรารถนาเงินเดือนสูง ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งของเขาคงจะเป็นผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย

สมยศ นาวิการ (2533:175) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า แรงจูงใจจะมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการ คนทุกคนย่อมมีความต้องการ เช่น ความต้องการความมั่นคงของงานที่ทำอยู่ ความต้องการผลตอบแทนที่สูงขึ้น ดังนั้นเมื่อเรามีความต้องการจะปฏิบัติหรือทำกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้แล้วย่อมหมายถึงว่า เรามีแรงจูงใจหรือได้รับการกระตุ้นเพื่อตอบสนองความต้องการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526:321) ได้แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ใหญ่ๆ ดังนี้

1. ลักษณะของสิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่
 - 1.1 อัตราค่าจ้างเงินเดือน
 - 1.2 โบนัส
 - 1.3 การแบ่งปันผลกำไร
 - 1.4 การให้บำเหน็จ
 - 1.5 การให้บำนาญ
 - 1.6 การให้ประโยชน์เกื้อกูล
 - 1.7 การจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์
2. ลักษณะของสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน ได้แก่
 - 2.1 การยกย่องนับถือ
 - 2.2 การมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ
 - 2.3 การแข่งขัน
 - 2.4 การมีส่วนร่วม
 - 2.5 โอกาสก้าวหน้า
 - 2.6 ความยุติธรรม
 - 2.7 บริการทางด้านสันตินาการ

สิ่งจูงใจจึงเป็นปฐมเหตุที่ทำให้เกิดผลต่างๆ ในพฤติกรรมของการปฏิบัติงานที่ดี ควรจัดให้มีการจูงใจที่ดี ถูกต้องและเหมาะสมด้วย

เบอร์นาร์ด (Barnard อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2526:15) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเน้นการตอบแทนเป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่บุคคลได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ซึ่งไม่ใช่วัตถุเป็นสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสที่บุคคลได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่นๆ เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สถานภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความเข้มแข็งอันมีมิตรซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การได้เปิดโอกาสให้บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะ使人รู้สึกถึงหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน

ธ.รงค์ สงวนพงษ์ (2539:16-17) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมากและส่งผลให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า

ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) หรือทฤษฎี ERG (Existence Growth Theory) อัลเดอร์เฟอร์ คิดทฤษฎีนี้ขึ้นในปี ค.ศ. 1972 (Alderfer อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535:117) สืบเนื่องมาจากได้มีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ ที่พบว่า การตอบสนองความต้องการไม่ เป็นไปตามลักษณะลำดับขั้นของ มาสโลว์ จึงได้เสนอทฤษฎี ERG ขึ้น โดยแบ่งความต้องการของ บุคคลเป็น 3 ประการคือ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนอง เพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็น ความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

สรุปได้ว่าแนวคิดของ อัลเดอร์เฟอร์ เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์จะเป็นไป ตามลำดับขั้นที่แตกต่างของ มาสโลว์ เริ่มจากความต้องการมีชีวิตอยู่ ต้องการมีสัมพันธภาพกับคน อื่น และต้องการความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ

สมศักดิ์ เหมะสุรินทร์ (2546:26) ได้ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน และเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตั้งใจทำงาน ลดค่า ขาดงาน การลาออกจากงาน ถ้าบุคลากรมี ความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดความรู้สึกอื่นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ และส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การที่ผู้บริหารจะส่งเสริมให้ บุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น จำเป็นต้องพิจารณาให้ครบทุกปัจจัย เนื่องจากถ้าเพียงการให้ปัจจัยอย่างเพียงพอสามารถทำได้แค่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงานเท่านั้น ถ้าต้องการให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานจำเป็นต้องได้รับปัจจัยจูงใจด้วยใน ขณะเดียวกันต้องให้แรงจูงใจที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการซึ่งระดับความต้องการของแต่ละ บุคคลนั้นอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการ ทำงาน เป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจาก การปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ความพึงพอใจมีผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มี ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ การทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีความสำคัญ จำเป็นและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ในการบริหารองค์การ ปัจจัยจูงใจในการทำงานหรือให้เกิดภาวะพึงพอใจได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความเจริญซึ่งความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกันซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องให้แรงจูงใจที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการของบุคคลนั้นๆ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จินทนา เบญจทรัพย์(2540) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการประกอบอาชีพทำความสะอาดศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานทำความสะอาด ที่เป็นลูกจ้างสถานประกอบการบริการทำความสะอาดในเขตกรุงเทพมหานครใช้ปัจจัยในการศึกษา คือ สถานะของอาชีพ ลักษณะงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ สภาพการทำงาน และความเป็นอยู่

ชูชาติ น้าฟ้า (2542) ได้ ศึกษาการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจประกันชีวิตโดยศึกษาตามองค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในก้าวหน้างาน ความพึงพอใจในงานและตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในสภาพจิตที่ดีในการทำงาน ความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานและเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในรายได้และผลตอบแทน ในความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าและสวัสดิการพบว่า ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน สาขาขอนแก่น และสาขาหาดใหญ่ อยู่ในระดับมาก ส่วนสาขาเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 สาขามีความพึงพอใจในสภาพจิตที่ดีในการทำงานอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในก้าวหน้างาน บรรยากาศการทำงาน เพื่อนร่วมงาน รายได้และผลตอบแทน ความมั่นคง และความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในสวัสดิการสาขาขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสาขาเชียงใหม่และสาขาหาดใหญ่อยู่ในระดับมาก

วไลพร เก่งธัญการ (2542) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยใช้ปัจจัยในการศึกษา คือ องค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจ สามารถเรียงลำดับจากระดับความพึงพอใจมากที่สุดถึงน้อยที่สุดได้ ดังนี้ คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุนสามารถเรียงลำดับจากระดับความพึงพอใจมากที่สุดถึงน้อยที่สุด เรียงลำดับได้ ดังนี้ คือ ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร และการบังคับบัญชา

พรสวรรค์ ชุมพลกุล (2542) ได้ศึกษาลึกลงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาราวิทยาลัย ศึกษาในปัจจัยโอกาสก้าวหน้า ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงพบว่าปัจจัยเชิงใจด้านโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ส่วนปัจจัยเชิงใจด้านสวัสดิการและด้านความมั่นคงไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาราวิทยาลัย

ธนิยา ปัญญาแก้ว (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่โดยศึกษาปัจจัยในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค่าจ้าง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

คำเนิง นกแก้ว (2538) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 โดยอาศัยแนวทฤษฎีของเฮิร์สเบิร์ก พบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครู อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน
0. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พอใจได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริการเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับความก้าวหน้า
0. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ พบว่า

0.0 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-10 ปี และอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีหนึ่งองค์ประกอบคือการได้รับการยอมรับนับถือ

0.1 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ เพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีสององค์ประกอบคือความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับนับถือ

3.3 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี และตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกองค์ประกอบ

พงษ์ชัย คำเมรุ (2534) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 8 โดยยึดกรอบทฤษฎีปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจ้างของเฮิร์สเบิร์ก มาปรับปรุง ผลการวิจัยพบว่าศึกษานิเทศก์มีความพึงพอใจในด้านปัจจัยเชิงใจในระดับมาก จำนวน 4

องค์ประกอบคือองค์ประกอบทางด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบในการทำงานสำหรับองค์ประกอบทางด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง สำหรับความพึงพอใจในด้านปัจจัยค่าจ้างพบว่าศึกษานิเทศก์อำเภอมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ

ชุมพล รัตน์เลิศ (2536) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 8 โดยอาศัยแนวทางทฤษฎีเฮิร์ชเบิร์ก พบว่าความพึงพอใจของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 8 ทุกตำแหน่งโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาตามรายองค์ประกอบพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารการปกครอง การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงของงาน ส่วนที่ไม่แน่ใจว่ามีความพึงพอใจคือ เงินเดือนที่ยึดติดธรรมเนียม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เสาวรณ เรืองเทพ (อ้างถึงใน สมศักดิ์ เหมะสุรินทร์, 2546:30) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใหญ่และครูน้อยของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูใหญ่และครูน้อยมีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน การได้รับความยอมรับจากคนรอบข้าง นโยบายของสถานศึกษา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ศูนย์วิจัยและพัฒนาางฟอร์ตวิทย์ (อ้างถึงใน สมศักดิ์ เหมะสุรินทร์, 2546:30) ได้ศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะครูและบุคลากร โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย เชียงใหม่ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะครูและบุคลากรมีระดับที่แตกต่างกัน ได้แก่

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ความสัมพันธ์ของบุคลากร
3. ความภาคภูมิใจในสถาบันของตนเอง

วีรพานิช (อ้างถึงใน สมศักดิ์ เหมะสุรินทร์, 2546:30) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานผลการวิจัยพบว่า ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำย่อมส่งผลให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพตามไปด้วย และหากบุคลากรในองค์กรไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่นอกจากจะส่งผลเสียต่อคุณภาพของงานแล้ว ยังส่งผลต่อสุขภาพจิตของตนเองและทำให้เพื่อนร่วมงานมีกำลังใจในการทำงานลดลงตามไปด้วย นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าบุคคลที่รู้สึกเกลียดงานที่ทำแต่ยังไม่ได้ลาออกเพราะยังหางานที่อื่นๆ ยังไม่ได้ พุดติกรรม

ในการทำงานจะเปลี่ยนไปอย่างชัดเจน เช่น การทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ขาดความทุ่มเทในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขาดความภาคภูมิใจในองค์กร เป็นต้น

ประทีป ถัตุสฤกษ์ (2543) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ พบว่าความพึงพอใจด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านสิ่งตอบแทนที่ได้รับมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ประเด็นที่ทำให้ครูพึงพอใจน้อย คือ เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพได้อย่างไม่เดือดร้อน

ธนิยา ปัญญาแก้ว (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ และการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยโรงเรียนและปัจจัยคำจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง

พิชิต พันธุ์พิทยแพทย (2544) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง เชียงราย พบว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากที่สุดดังนี้ ด้านอาคารสถานที่ ด้านธุรการการเงินและพัสดุ ด้านกิจการนักเรียน ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

อรวรรณ เมฆทศน์ (2544) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะครูและบุคลากร โรงเรียนศีลวิ อำเภอยางตลาด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คณะครูและบุคลากรโรงเรียนศีลวิ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้านอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มครูที่มีอายุงานระหว่าง 3-5 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ด้านฝ่ายงานที่สังกัดพบว่า คณะครูและบุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าโดยรวมแล้ว คณะครูและบุคลากรโรงเรียนศีลวิที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนครูด้วยกัน และเป็นผู้ที่ศรัทธาในวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูงกว่าคณะครูและบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ

โอภาส เรื่องวรรัชศิริ (2545) ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทนยา บริษัทไฟฟ.เซอร์อินเตอร์เนชั่นแนลจำกัดในประเทศไทย โดยใช้ปัจจัยคือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะ และขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ

ปัจจัยการบำรุงรักษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคง

กมล รักสวน (2524) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือทั้ง 8 แห่งพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูในภาคเหนือภาพรวมในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือลักษณะงาน ความเจริญก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา รายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน และการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ไชยมงคล พึ่งเฟื่อง (2540) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองเชียงรายพบว่า ในภาพรวมความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองเชียงรายอยู่ในระดับไม่แน่ใจ แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า และไม่แน่ใจในด้านลักษณะของงาน นโยบายและการบริหารองค์การ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยกย่องนับถือ และเงินเดือน

ประหยัดศักดิ์ บัวงาม (2540) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือค่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เงินเดือน เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ทั้งเพศชายและหญิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยภาพรวมทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ทั้งผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและครูผู้ปกครอง การสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้นอยู่ในระดับมาก อีก 6 ด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และผลการเปรียบเทียบพบว่าโดยภาพรวมทั้งผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่าด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมีความพึงพอใจมากกว่า ครู ผู้ปฏิบัติการสอนมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ทั้งครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้งครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปีและ 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และไม่พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับตำแหน่งกับประสบการณ์ในการทำงาน

เอนก หยุนแดง (2544) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โรงเรียนตำรวจภูธร 5 พบว่าข้าราชการตำรวจโรงเรียนตำรวจภูธร 5 เกินครึ่ง มีความพึงพอใจในงาน 2 ด้าน คืองานด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนงานอีก 8 ด้าน คืองานด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ไม่สามารถบอกได้อย่างชัดเจนว่ามีความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ หรือไม่แน่ใจ เนื่องจากมีผลใกล้เคียงกัน

บุญบา วิเชียรชม (2545) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่พบว่า ครูโรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านเงินเดือนสวัสดิการ ครูโรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

สมเพชร เมฆรา (2545) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนปิ่นสร้อยแยดลัวิทยาตย์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน หรือการดำรงชีวิต ด้านนโยบายและการบริหารของโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านการควบคุมหรือบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับกลาง และมีความคาดหวังมากที่สุดเพียงด้านเดียว คือ ด้านสภาพการทำงาน แสดงให้เห็นว่าในการปฏิบัติงานนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากปัจจัยหลายๆ ด้าน นั้นจะส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน อีกทั้งความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจยังเป็นเครื่องชี้วัดถึงความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การได้เป็นอย่างดี

ชุมพล รัตน์เลิศ (2536) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 8 พบว่า ข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในเขตการศึกษา 8 มีระดับความพึงพอใจมากในทุกองค์ประกอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความรับผิดชอบ

สมศักดิ์ เหมะสุรินทร์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง ด้านความพึงพอใจในการทำงานนั้น พบว่าครูโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง มีความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมในระดับที่พึงพอใจมาก โดยปัจจัยภายในโรงเรียนที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านความศรัทธาต่ออาชีพครู และความภาคภูมิใจต่อโรงเรียน ส่วนความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยภายนอกโรงเรียนในด้านที่สังคมให้การยอมรับต่ออาชีพครู สถานภาพในสังคม และด้านสภาพเศรษฐกิจอยู่ในระดับที่พึงพอใจมาก สำหรับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานนั้น จากการวิเคราะห์เพื่อหาค่าระดับความสัมพันธ์พบว่า อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับต่ำมาก รายได้โดยเฉลี่ยเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับต่ำมากเช่นเดียวกัน ส่วนแผนกที่สังกัดนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูค่อนข้างต่ำ และกลุ่มสาระการเรียนรู้และกลุ่มงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูค่อนข้างต่ำเช่นกัน

อดิสร แดงเรือน (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายในและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยภายนอกในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามปัจจัยทั้งสองด้านพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายในมากกว่าปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยภายนอก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านใดมีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในปัจจัยภายในทั้ง 2 ด้าน โดยมีความพึงพอใจในระดับมากทั้งด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีระดับความพึงพอใจต่ำที่สุดอยู่ในปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยภายนอกทั้ง 2 ด้าน โดยมีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน

รานี ไชยวงศ์ (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองและครูต่อการจัดการศึกษาเป็นภาษาอังกฤษของโรงเรียนวิชัยวิทยา พบว่า

1. ความพึงพอใจของผู้ปกครองและครูด้านปัจจัยอยู่ในระดับสูง มีความเด่นชัดในความเหมาะสมของจำนวนห้องเรียนในแต่ละห้องความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร หลักสูตรเหมาะสม ความเหมาะสมในระดับปานกลางคือความเหมาะสมของห้องประกอบ สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกโรงเรียน

2. ความพึงพอใจของผู้ปกครองและครูด้านกระบวนการอยู่ในระดับสูง มีความเด่นชัด ที่ครูเอาใจใส่ดูแลนักเรียนอย่างทั่วถึง การประเมินผลและรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักวัฒนธรรมไทย ความพึงพอใจปานกลางคือ การจัดกิจกรรม

พัฒนาผู้เรียนด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา การนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและสื่อมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

0. ความพึงพอใจของผู้ปกครองและครูด้านผู้เรียนอยู่ในระดับสูง มีความเด่นชัดที่ผู้เรียนปลอดภัยเสพติด อายุมข มีความสนุกสนานในการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนแล่นักเรียนพอใจต่อการเรียนโดยใช้สื่อภาษาอังกฤษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2549) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดการศึกษาเอกชนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาเอกชนของของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในระดับมากในด้านการจัดการบุคลากร ด้านอื่นๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกกลุ่มผู้รับบริการพบว่า ผู้บริหาร ะเรียน ครู และเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาเอกชนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมระดับปานกลางเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาเอกชนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากร ด้านงานนักเรียน และด้านเงินกู้เพื่อการพัฒนาการศึกษาเอกชน โดยกลุ่มผู้บริหาร ะเรียนกับกลุ่มครูมีความพึงพอใจแตกต่างกัน

นฤนเนตร์ เมฆขจร (2547) ได้ศึกษาความพอใจในงานของครูสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองเชียงใหม่พบว่า ครูมีความพอใจในงานในระดับมาก เรียงลำดับตามปัจจัย คือ ลำดับที่ 1 ด้านสถานภาพ ลำดับที่ 2 ด้านความมั่นคงในงาน ลำดับที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ลำดับที่ 4 ด้านความสำเร็จของงาน ลำดับที่ 5 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ลำดับที่ 6 ด้านการบังคับบัญชา ลำดับที่ 7 ด้านลักษณะงาน ลำดับที่ 8 ด้านการยกย่องและด้านความก้าวหน้า และลำดับที่ 9 ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านเงินเดือนมีความพอใจในระดับปานกลาง

นรงค์ สงวนพงษ์ (2539) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองเพชรบูรณ์พบว่าองค์ประกอบที่มีระดับความพึงพอใจมาก เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงานและความก้าวหน้า ส่วนด้านเงินเดือนและความมั่นคง อยู่ในระดับความไม่แน่ใจว่ามีความพึงพอใจหรือไม่

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานงานพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงานลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อบุคคล ได้รับตอบสนองความต้องการด้านต่างๆแล้วย่อมจะเกิดความพึงพอใจ ความต้องการแบ่งออกได้ เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านสังคม และความต้องการทางด้านความสำเร็จ ในชีวิต ดังนั้นการที่หน่วยงานหรือองค์กรใดๆ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรใน หน่วยงานได้ จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การสร้างสิ่งจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้าน ร่างกาย สังคมและความสำเร็จในชีวิต โดยให้ความต้องการของบุคลากรในงาน และความพึงพอใจ ความสำเร็จขององค์กรจะต้องประสานสัมพันธ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันซึ่งจะเกิดผลดีต่อ ความสำเร็จขององค์กร จากการศึกษาศึกษาเอกสารและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่าในการ ปฏิบัติงานของคนนั้น ถ้าต้องการให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน คนจะต้องมีความพึงพอใจใน การทำงาน ซึ่งความพึงพอใจเกิดจากปัจจัยหลายๆ ด้าน และความพึงพอใจและไม่พึงพอใจยังเป็น เครื่องชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรได้เป็นอย่างดี