

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๑.๑ ความหมายและความสำคัญของการบริหาร

๒.๑.๒ หลักการบริหารเพื่อการครองใจคน

๒.๑.๓ หน้าที่ของผู้บริหาร

๒.๑.๔ ทฤษฎีการบริหาร

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา

๒.๒.๑ ความหมายของการศึกษา

๒.๒.๒ ปรัชญาการศึกษา

๒.๓ หลักสัปปุริสธรรม

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒.๔.๑ ความหมายและความสำคัญการบริหารงานบุคคล

๒.๔.๒ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

๒.๔.๓ หลักการทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒.๕ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ทั้ง ๕ ด้าน

๒.๕.๑ ด้านการวางแผนงานบุคคล

๒.๕.๒ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

๒.๕.๓ ด้านการพัฒนาบุคคล

๒.๕.๔ ด้านการธำรงรักษาบุคคล

๒.๕.๕ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

๒.๖ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอย่างอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามตามหลักการบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๒.๑.๑ ความหมายและความสำคัญของการบริหาร

นักบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้บริหารและผู้นำ เป็น“ผู้นำ-ผู้บริหาร”ผู้นำสามารถสร้างคนได้พัฒนาได้ ความสามารถในการนำที่ดี เกิดจากหลายฐาน เช่น ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค ความสามารถในการทำงานสำเร็จได้

กานต์ กุณาศล ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม มีความรู้ และความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสมควรแก่สภาพตน^๑

กิติมา ปรีดีติลล ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในสถานศึกษาตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียน และนักศึกษา และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน^๒

นิพนธ์ กินาวงศ์ ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งเรียกว่าผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปตามระบบที่สังคมกำหนดไว้”^๓

แคมป์เบลล์ (Campbell) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นการจัดแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง ซึ่งผู้ที่จัดยุทธศาสตร์ทางการศึกษาคือผู้บริหารการศึกษา^๔

จันทราณี สงวนนาม ได้กล่าวว่า การบริหารงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ กล่าวคือ มีหลักการ กฎเกณฑ์ และทฤษฎีที่เชื่อถือได้อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน โดยลักษณะเช่นนี้การบริหารงานจึงเป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารงานในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้

^๑กานต์ กุณาศล, การประถมศึกษา, (กาญจนบุรี : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

^๒กิติมา ปรีดีติลล, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒน์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓.

^๓นิพนธ์ กินาวงศ์, หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิณเสศ, ๒๕๓๓), หน้า ๑๒.

^๔Campbell, R.F, Introduction to Educational Administration, (Boston : Allyn and Bacon inc, 1972), p. 2.

บริหารงานแต่ละคนที่ทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม^๕

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง ได้กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการมีการวางแผน การจัดการ การสั่งการและการควบคุม ซึ่งจะทำให้งานดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อยและกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเสมอ^๖

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชาเมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์ขึ้น เมื่อมีพระสงฆ์ขึ้นเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์^๗

เมธาพันธ์ โพธิธีโรจน์ ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการของพระพุทธองค์เพียบพร้อมไปด้วยปริยัติ ปฏิบัติ ปฏิเวธ ผู้บริหารผู้นำและบุคลากรในองค์กรรู้ได้จริง ปฏิบัติการได้จริงและได้รับผลการปฏิบัติจริง (Really Enlightened) ผลลัพธ์ของงานหมุนยั้บขับเคลื่อนไปตามยุทธศาสตร์ยุทธวิธีและแนวทางที่พระพุทธองค์ทรงพิสูจน์ มาแล้วและบุคลากรในพุทธบริษัทคอยเป็นกัลยาณมิตรช่วยเหลือแนะนำจนบรรลุผลสำเร็จในที่สุดโดยวิธีการดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดเอกภาพและดุลยภาพในองค์กรโดยรวมหรือหากเห็นว่ามีความขัดแย้งก็หาข้อยุติเป็นที่สุด และได้ข้อยุตินั้น ก็จะเป็นที่ยอมรับโดยสังคมทั้งหมดแล้วจึงนำมาเป็นบรรทัดฐานในทางปฏิบัติและบังคับใช้เพื่อความผาสุกของบุคลากรในองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป^๘

สุนทร โคตรบรรเทา ได้กล่าวว่า “การบริหาร คือ กระบวนการทำงานกับและโดยแต่ละบุคคลและกลุ่ม เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ”^๙

การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยมีการวางแผน จัดองค์การ สั่งการและควบคุมเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกันให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

^๕ จันทราณี สงวนนาม, เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ส., ๒๕๓๖), หน้า ๔.

^๖ ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒.

^๗ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ. ๙, Ph.D.), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

^๘ เมธาพันธ์ โพธิธีโรจน์, **การวิเคราะห์การจัดองค์การบริหารตามแนวพุทธศาสตร์**, พุทธจักรปีที่ ๔๙ ฉบับที่ ๙, (เดือน ก.ย. : ๒๕๔๘), หน้า ๔๗.

^๙ สุนทร โคตรบรรเทา, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๑), หน้า ๓.

๒.๑.๒ หลักการบริหารเพื่อการครองใจคน

การบริหารเพื่อการครองใจคน ผู้บริหารควรยึดหลักดังนี้^{๑๐}

๑. หลักความมั่นคงปลอดภัย คือ บริหารคนและงานให้ผู้ที่บังคับบัญชา รู้สึกมั่นคงปลอดภัย
๒. หลักความเห็นอกเห็นใจ คือ ผู้บริหารต้องให้ความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน
๓. หลักการจงใจ คือ การตอบแทนความดีความชอบ การบำเหน็จรางวัล การให้สิ่งตอบแทนเหมาะสมกับผลงาน ตำแหน่งหน้าที่
๔. หลักการยอมรับนับถือ คือ การยอมรับยกย่อง ให้เกียรติตามกรณี
๕. หลักความยุติธรรม คือ การพิจารณาความดีความชอบ การเสียสละ การจ่ายค่าจ้างเหมาะสมกับความยากของงาน

๒.๑.๓ หน้าที่ของผู้บริหาร

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า นักบริหารจะทำหน้าที่ที่สำเร็จลูกหลงไปด้วยดี ถ้ามีคุณลักษณะ ๓ ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ใน ทุติยปาปนิคสูตร ดังนี้^{๑๑}

๑. จักขมา หมายถึง มีปัญญา มองการไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจนั้น จะต้องรู้ว่าสินค้าไหนราคาถูก แล้วนำไปขายที่ไหนจะได้ราคาแพงในสมัยนี้ต้องรู้ว่าหุ้นจะขึ้นหรือจะตก ถ้าเป็นนักบริหารทั่วไปต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการในการใช้คนคุณลักษณะข้อลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับคำว่า Conceptual Skill คือ ความชำนาญในด้านความคิด
๒. วิรูโห หมายถึง การจัดธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พ่อค้าเพชร ต้องดูออกมากว่าเป็นเพชรแท้ หรือเพชรเทียม แพทย์หรือหัวหน้าคณะผ่าตัดต้องเชี่ยวชาญการผ่าตัด คุณลักษณะที่สองตรงกับคำว่า Technical Skill คือ ความชำนาญด้านเทคนิค
๓. นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึงพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เช่น พ่อค้าเดินทางไปค้าขายต่างเมืองก็มีเพื่อนพ่อค้าในเมืองนั้น ๆ ให้ที่พักอาศัยหรือให้กู้ยืม เพราะมีเครดิตดี นักบริหารที่ดีต้องผูกใจคนให้ได้ คุณลักษณะทั้งสามนี้สำคัญมาก “นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อน ขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้” ข้อนี้ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์

๒.๑.๔ ทฤษฎีการบริหาร

ทฤษฎีของการบริหารเป็นศาสตร์ที่องค์ประกอบของความรู้ หลักและกฎเกณฑ์ที่นำมาจากศาสตร์สาขาต่างๆ เพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหารแล้วนำไปสู่การปฏิบัติจริง การบริหารที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้บริหาร การประยุกต์เอาทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวข้องกับการบริหารไปสู่การปฏิบัติจริงให้ได้

^{๑๐}วิชชุดา หุ่นวิไล, **คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา**, (เอกสารประกอบการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๕๖.

^{๑๑}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๘-๓๙.

เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม นับว่าเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้เสนอทฤษฎีของการบริหารที่น่าสนใจดังนี้

เทเลอร์ (Taylor) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ไว้ดังนี้^{๑๒}

๑. หลักเรื่องเวลา ถือว่า เป็นการวัดความสามารถในการผลิต โดยการใช้เวลาในการผลิต และการตั้งเวลามาตรฐานสำหรับการผลิตทั้งหมด ซึ่งการวัดผลผลิตของการทำงานนั้น ถ้าจะวัดให้ถูกต้อง ต้องใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสิน และควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของเวลาที่ควรใช้ในการทำงานแต่ละอย่างหรือประเภทด้วย

๒. หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้าง ค่าจ้างสำหรับบุคลากรนั้นต้องเหมาะสมกับผลงานและอัตราค่าจ้างนั้นพิจารณาโดยยึดหลักเกณฑ์ข้อ ๑ นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานควรได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองมากที่สุด

๓. หลักการแยกงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติ คือ ฝ่ายบริหารควรทำหน้าที่ด้านการวางแผนและประสานงาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติงานทำงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ไม่ควรให้ฝ่ายปฏิบัติงานเป็นฝ่ายรับผิดชอบในการคิดและวางแผนงานในการทำงาน ฝ่ายบริหารควรวางแผนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการ เวลาและข้อมูลอื่นๆ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการผลิต การปฏิบัติงานนั้นจะต้องสะดวกรวดเร็วขึ้นทันเหตุการณ์นอกจากนั้นการทำงานต้องมีระบบและวิธีการที่เหมาะสม

๔. หลักการทำงานโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ถือว่า วิธีการของการทำงานควรจะถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารควรจะเป็นผู้รับผิดชอบ (ไม่ใช่ฝ่ายปฏิบัติงาน) ในการจัดวิธีการทำงาน แสวงหาวิธีและเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและดีที่สุดมาใช้ และฝ่ายบริหารต้องฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้และความสามารถอย่างเหมาะสมในการทำงานตามเทคนิคนั้นๆ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุด

๕. หลักการควบคุมงานโดยฝ่ายบริหารถือว่า ฝ่ายบริหารควรได้รับการฝึกอบรมในด้านการบริหารซึ่งตั้งอยู่บนหลักการของวิทยาศาสตร์ และสามารถประยุกต์หลักวิทยาศาสตร์มาใช้ในการจัดการและการควบคุมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นและฝ่ายบริหารต้องเป็นฝ่ายควบคุมการทำงานของฝ่ายปฏิบัติงานด้วย

๖. หลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน มีการพิจารณานำหลักการบริหารแบบทหารมาใช้ ควรมีการจัดองค์การให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กันระหว่างแผนการต่างๆ ในองค์การนั้น โดยยึดถือความเคร่งครัดในระเบียบวินัยในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

คริส อากีริส (Chris Argyris) อ้างใน **การตี อนันต์นาวิ** ได้กล่าวว่า ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ๓ ประการ^{๑๓} คือ

๑. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น คือ สมาชิกในองค์การย่อมมีความปรารถนาที่จะได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานในองค์การ การรับฟังความคิดเห็นก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารองค์การแล้ว

^{๑๒} คริส อากีริส (Chris Argyris) อ้างใน การตี อนันต์นาวิ, หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร การศึกษา, (ชลบุรี : บริษัทสำนักพิมพ์มนตรี จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๕.

^{๑๓} อ้างแล้ว.

๒. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย คือ เมื่อมีความร่วมมือเกิดขึ้นภายในองค์กร ก็ทำให้สมาชิกทั้งหมดภายในองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน เป็นการยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติ ซึ่งเป็นผลทางใจอันนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

๓. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ คือ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในองค์กร

สรุปความได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคมของบุคคลที่ทำหน้าที่การวางแผนการจัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน สั่งการ และควบคุมการทำงานให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานปัจจัยในการผลิต

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา

การจะบริหารการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ว่ามีความรู้ความสามารถในด้านหลักการบริหารที่ดียังไง เพราะผู้บริหารเป็นหัวหน้าหรือนายใหญ่ในสถานศึกษานั้น ๆ หลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและมีหน้าที่ในการบริหารงานทุกอย่างในสถานศึกษาโดยตรงผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจตัดสินใจทั้งด้านการวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาบุคลากรและการสร้างความร่วมมือ โดยอาศัยความรู้และทักษะการบริหารจัดการ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม และมีนักวิชาการเป็นจำนวนมากได้ให้ความหมายไว้ในลักษณะที่คล้ายกัน ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของการศึกษา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวว่า การศึกษา คือ ความเจริญงอกงามหรือการฝึกฝนพัฒนาให้ชีวิตดำเนินอย่างถูกต้อง คือ การพัฒนาชีวิตตลอดไป จนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย คือ อิสระภาพและสันติสุข^{๑๔}

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวว่า การศึกษา คือ การศึกษาเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้^{๑๕}

การศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมใดๆ ก็ตามที่ก่อให้เกิดการพัฒนาบุคคลให้เป็นไปตามที่สังคมต้องการ ซึ่งจะต่างจากการบริหารด้านอื่นๆ ที่มุ่งเน้นในเรื่องการบริหารเพื่อให้เกิดความสงบสุข ความสะดวกสบายหรือเป็นการบริหารเพื่อให้เกิดผลกำไรในทางธุรกิจ การบริหารการศึกษาจึงมุ่งเน้นที่จะพัฒนาคนให้มีความเจริญงอกงาม ผลกำไรของการศึกษาจึงอยู่ที่พัฒนาการของบุคคลซึ่งสามารถทำชีวิตให้มีคุณภาพและรู้จักคิด เพราะแนวทางที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา นั้น อยู่ที่การคิดเป็น ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ๓ ประการคือ^{๑๖}

^{๑๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **ธรรมกับการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๓๘), หน้า ๔๕.

^{๑๕} สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ๒๕๔๕**, (กรุงเทพมหานคร: ๒๕๔๗), หน้า ๑๒.

^{๑๖} วิชาชุดา หุ่นวิไล, **คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา**, หน้า ๘๔-๘๕

๑. ความรู้ที่เป็นความรู้ด้านวิชาการ
๒. ความรู้ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม
๓. ความรู้เกี่ยวกับตนเอง

ฉะนั้นการบริหารการศึกษาจึงต้องคำนึงถึงความรู้ ๓ ประการไว้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดผลดีต่อการจัดการศึกษาทุกระดับสำหรับประเทศไทยเรา โดยเฉพาะสังคมไทยมีการบริหารการปกครองโดยยึดแนวความคิดในพุทธศาสนาเป็นหลักสำคัญมาตั้งแต่สมัยบรรพบุรุษในปัจจุบันจึงนำพุทธธรรมบางประการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาด้วย เพื่อช่วยปรับระดับการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล และเพื่อเป็นการนำไปสู่การพัฒนาชีวิตและสังคมให้มีความสุขความเจริญ ทั้งทางจิตใจและทางวัตถุควบคู่กันไปด้วย

สำหรับการบริหารการศึกษา ผู้นำทางการศึกษาคงจะมองเห็นปัญหาความเดือดร้อนของมนุษย์ที่ขาดแคลนสติปัญญา ขาดประสบการณ์ และความรู้ที่จะใช้แก้ความทุกข์ยาก ความเดือดร้อนในระดับต่างๆ จึงคิดการแก้ปัญหาด้วยการตั้งสถาบันหรือระบบการศึกษาขึ้น มีการกำหนดปรัชญาการศึกษา กำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน และองค์ประกอบอื่นๆ ขึ้นหลายเรื่องและมีการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาซึ่งรวมเรียกว่า การบริหารการศึกษา

เป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า การให้การศึกษาที่ผู้ที่จะได้รับคือมนุษย์นั่นเอง และได้กล่าวมาแล้ว ด้วยว่ามนุษย์ประกอบด้วย รูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณรวม ๕ ประการ เรียกเบญจขันธ์ทั้ง ๕ และขันธ์ ๕ นั้น สร้างให้เกิด โลภะ โทสะ โมหะ ให้แก่ตัวเองทั้งสิ้น สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดปัญหาร้ายแรง ขึ้นแก่มนุษย์และสังคมมนุษย์เป็นอย่างยิ่งจึงพูดได้ว่า ธรรมชาติของมนุษย์หรือผู้ที่เข้ารับการศึกษานั้นก็คือตนเป็นผู้ที่มีปัญหาใหญ่ ๓ ประการ ติดตัวอยู่เสมอ คือ ความโลภ ความโกรธ และความหลงผิด ซึ่งรวมเรียกว่า อกุศลมูล

สรุปความได้ว่า ผู้ที่ทำหน้าที่ให้การศึกษาจะต้องพยายามแก้ไขความโลภ โกรธ หลง นี้ให้เบาบางลงให้มากที่สุด โดยให้การศึกษาเพื่อช่วยในการพัฒนาขันธ์ ๕ เพื่อว่า โลภะ โทสะ โมหะ จะลดน้อยลงหรือหมดไปในที่สุด

๒.๒.๒ ปรัชญาการศึกษา

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เครื่องมือในการเตรียมประชากรให้มีคุณภาพ คือ การศึกษา การจัดการศึกษาของชาตินั้นจะต้องสอดคล้องกับนโยบายทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงระบบทั้งสาม การจัดการศึกษาของชาติก็ต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย แต่ละสังคมจะมีแนวทาง ในการจัดการศึกษาต่างกัน เพราะระบบทั้งสามไม่เหมือนกัน แนวความคิดหรือความเชื่อในการจัดการศึกษาก็คือ ปรัชญาการศึกษา ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาจะยึดแนวทางในการจัดการศึกษาหรือปรัชญาของการศึกษากันไปตามวัตถุประสงค์ของสังคมและสถานการณ์ทางสังคมในแต่ละยุคแต่ละสมัย การจัดการศึกษาของประเทศใดถ้าไม่ยึดการศึกษาที่ถูกต้องก็ไม่มีความหวังที่จะทำให้ประเทศเจริญ

ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ปรัชญาการศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาประเทศ^{๑๗}

ก. ปรัชญาการศึกษาสารัตถนิยม (Essentialism)

สารัตถนิยม (Essentialism) มาจากภาษาละตินว่า Essentia หมายถึง สาระ หรือ เนื้อหาที่เป็นหลัก เป็นแก่น เป็นสิ่งสำคัญปรัชญาสารัตถนิยม ในทางการศึกษา คือ ปรัชญาที่ยึดเนื้อหา (Subject Matter) เป็นหลักสำคัญของการศึกษา และเนื้อหาที่สำคัญนั้นก็ต้องเน้นเนื้อหาที่ได้มาจากมรดกทางวัฒนธรรม ที่ควรได้รับการถ่ายทอดต่อไป

สารัตถนิยม เป็นการหล่อหลอมความคิด ของจิตนิยม (Idealism) และ สัจนิยม (Realism) มีชื่อเรียกอื่น ๆ เช่น สาระนิยม สารวาส ลัทธิจิตนิยม หรือ คตินิยม (Idealism) เชื่อว่าความเป็นจริง (Reality) เป็นความนึกคิด (Mind) และเป็นจิตรภาพ (Idea) หรือ แบบ (Form) ที่มีอยู่ในจินตนาการของเรา โลกแห่งความเป็นจริงอันสูงสุด (Ultimate reality) จึงเป็นโลกแห่งจินตนาการ (A world of mind) จากพื้นฐานความจริงนี้ จึงเชื่อต่อไปว่า การล่วงรู้ความจริงได้ต้องอาศัยจิต (Mind) อาศัยปัญญา (Intellect) เพื่อเข้าถึงความเป็นจริงที่มีอยู่ในจิตรภาพ (Idea) คือ เราใช้ปัญญาและความคิดในการรับรู้ความจริงเมื่อปัญญาล่วงรู้สิ่งที่จริงแล้วก็หมายถึงเรามี “ความรู้” Plato เป็นบิดาแห่งปรัชญาสาขาจิตนิยม ที่ถือว่าเก่าแก่ที่สุดและตรงกับปรัชญาจิตนิยมใหม่ ในทัศนะของ Kant ซึ่งเห็นว่า การรู้นั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีองค์ประกอบสำคัญ ๒ ส่วน คือ

๑. การรับรู้ (Percepts) คือ การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุต่าง ๆ มาโดยผัสสะ
๒. การเข้าใจ หรือสัจนุชาน (Concept) คือ ความนึกคิดที่เกิดขึ้นในจิตของเรา ความเข้าใจนั้นต้องอาศัยการรับรู้ในการป้อนข้อมูลต่าง ๆ จากผัสสะ

หลักการสำคัญตามแนวคิดของปรัชญาการศึกษาสารัตถนิยม

การเรียนรู้ เกิดขึ้นได้จากการทำงานหนักและนำไปประยุกต์ใช้ได้ ความมีระเบียบวินัยเคร่งครัดเป็นสิ่งสำคัญ ปลูกฝังให้เด็กเกิดความมานะ พยายาม ต้องอุทิศตนเพื่อจุดหมายปลายทางในอนาคต การริเริ่มทางการศึกษา ควรเริ่มต้นที่ครู ครูเป็นผู้นำในการเรียน และสร้างพัฒนาการให้กับเด็ก ทำหน้าที่เชื่อมโยงโลกของผู้ใหญ่กับโลกของเด็กเข้าด้วยกัน

หัวใจสำคัญของการศึกษา คือ การเรียนรู้เนื้อหาวิชามาเชื่อมโยงกัน การศึกษาช่วยให้เอกัตบุคลตระหนักในศักยภาพของตน ความรู้และประสบการณ์ที่เป็นมรดกตกทอดเป็นสิ่งที่ดีงามและถูกต้อง เน้นความสำคัญของ “ประสบการณ์ของเชื้อชาติ”

โรงเรียนควรรักษาวิธีการดั้งเดิมที่ใช้ระเบียบวินัยและการอบรมจิตใจเป็นสิ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การสอนเด็กให้เกิดการเรียนรู้ ควรสอนให้เข้าใจในสาระสำคัญ แม้ว่าจะต้องมีการปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของเด็ก

จุดมุ่งหมายทางการศึกษา

๑. ให้ความรู้ในสิ่งที่ป็นเนื้อหา สาระ (Essential subject – matter) อันได้จากมรดกทางวัฒนธรรม โดยการรักษาและถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลัง
๒. ให้ความรู้เพื่อการเรียนรู้ในเรื่องของความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยมของสังคม

^{๑๗} ทัศนา แชนนี, ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ, พิมพ์ครั้งที่ ๓ ฉบับปรับปรุง, (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕.

๓. อารงรักษาสิ่งที่ตั้งงามต่าง ๆ ในอดีตเอาไว้

๔. มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย มีปัญญา รักษาอุดมคติอันดีงามของสังคม

หลักสูตร

เป็นหลักสูตรที่เน้นเนื้อหา (Subject-matter Oriented) เป็นหลักสำคัญ โดยยึดประสบการณ์ของเชื้อชาติ หรือมรดกทางวัฒนธรรมเป็นหลัก ได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระบบต่อเนื่องตามขั้นตอนความยากง่าย จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน วิชาพื้นฐาน เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ ตรรกวิทยา ศิลปะ ดนตรี ภาษาและวรรณคดี โดยมีการผสมผสานกันเพื่อช่วยเพิ่มทักษะในการอ่าน การเขียน การคิดและจินตนาการให้ตัวผู้เรียน

กระบวนการเรียนการสอน

๑. การเรียนการสอนจะเน้นการบรรยายเป็นหลัก โดยมีศิลปะของการถ่ายทอดความรู้เป็นสำคัญ

๒. มีหลักการอบรมจิตใจ และถ่ายทอดค่านิยมเพื่อสร้างนิสัยที่ดีงามให้เกิดแก่ผู้เรียน

๓. กระบวนการเรียนการสอนจะมี “ครู” เป็นผู้มีบทบาทสำคัญเป็นศูนย์กลาง

๔. การเรียนการสอนคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ และจุดหมายของผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

ผู้สอน

๑. ผู้สอนหรือครู ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีความประพฤติดี มีศีลธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นศูนย์กลางของห้องเรียน

๒. ผู้สอนควรต้องเป็นผู้มีทักษะ เทคนิควิธี ที่จะโน้มน้าวให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนรู้

๓. ผู้สอนต้องเสริมสร้างความสนใจและเป้าหมายในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

๔. ผู้สอนมีบทบาทสำคัญในอันที่จะกำหนด หรือตัดสินใจในกิจกรรมทางการเรียนรู้

ผู้เรียน

๑. ผู้เรียนเป็นผู้รับ ผู้ฟัง และทำความเข้าใจในเนื้อหาต่าง ๆ ที่ครูกำหนด

๒. ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ เป็นผู้สืบทอดค่านิยม และมรดกทางวัฒนธรรมไว้และถ่ายทอดให้คนรุ่นหลังต่อไป

๓. ผู้เรียนต้องเป็นผู้ที่มีความพยายาม อดทน และเป็นผู้มีระเบียบวินัย

โรงเรียน

๑. มีจุดมุ่งหมาย เพื่อสงวน รักษา และประเมิณคุณค่ามรดกทางวัฒนธรรม

๒. ทำหน้าที่ฝึกฝน อบรมทางปัญญาให้แก่เยาวชน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เข้าใจเรื่องราวหรือมรดกทางสังคม

๓. เป็นสถาบันเพื่อความมั่นคง ความเป็นระเบียบของสังคมแต่ไม่เป็นผู้นำของสังคม

๔. ช่วยสงวนรักษาความดีงาม คุณค่า และวัฒนธรรมของสังคมให้ประณีต สมบูรณ์ขึ้น และถ่ายทอดให้คนรุ่นใหม่รับช่วงต่อไป

๕. ให้ผู้เรียนรู้จักกฎเกณฑ์ ระเบียบ ประเพณีและวัฒนธรรมของสังคม

ผู้บริหาร

๑. มีลักษณะแบบรวมอำนาจ คือ ผู้บริหารตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว
๒. มีลักษณะยึดกฎระเบียบ ยึดกฎหมายเป็นสำคัญ
๓. มีลักษณะยึดแบบอย่าง ยึดมาตรฐาน ยึดระเบียบวินัย
๔. มีการบริหารจัดการเรื่องการเรียนรู้ไปในทางเดียวกัน คือระบบบริหารเป็นแบบสั่งงาน

(Bureaucratic Model)

การวัดผลประเมินผล

๑. เชื่อว่าความรู้ที่แท้จริงอยู่ภายนอกตัวผู้เรียน สามารถรับรู้ด้วยจิต
๒. การได้มาซึ่งความรู้นั้นเป็นการรับมาโดยกระบวนการถ่ายทอด จดจำ
๓. ใช้วิธีการทดสอบความจำในเนื้อหาวิชาที่ได้เรียนมา
๔. ประเมินผู้เรียนทางด้านทฤษฎี (วิชาการ) เป็นสำคัญ

แนวคิดปรัชญาการศึกษาสารัตถนิยม คือมุ่งเพื่ออนุรักษ์ และสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมที่สั่งมาของสังคมไทยให้แก่คนรุ่นหลังหลักสูตรประกอบด้วยเนื้อหาสาระ การฝึกฝนทักษะ ค่านิยม ความเชื่อ และความรู้พื้นฐานของสังคมผู้สอนเป็นผู้กำหนดตัดสิน คัดเลือกสิ่งที่เห็นว่าผู้เรียนควรจะได้เรียน ผู้เรียนจะเป็นผู้รับ ผู้ฟัง ฝึกฝนตนเองให้เกิดความเข้าใจ และเชี่ยวชาญในสิ่งที่เรียนการเรียนการสอนใช้วิธีการเรียนรู้จากครูและตำราเน้นการบรรยาย ซักถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจเนื้อหามากกว่า แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน

สรุปความได้ว่า การเรียนรู้ เกิดขึ้นได้จากการทำงานหนักและนำไปประยุกต์ใช้ได้ ความมีระเบียบวินัย เคร่งครัดเป็นสิ่งสำคัญ ปลูกฝังให้เด็กเกิดความมานะ พยายาม ต้องอุทิศตนเพื่อจุดหมายปลายทางในอนาคต การริเริ่มทางการศึกษา ควรเริ่มต้นที่ครู ครูเป็นผู้นำในการเรียน และสร้างพัฒนาการให้กับเด็ก ทำหน้าที่เชื่อมโยงโลกของผู้ใหญ่กับโลกของเด็กเข้าด้วยกันและหัวใจสำคัญของการศึกษา คือ การเรียนรู้เนื้อหาวิชามาเชื่อมโยงกัน การศึกษาช่วยให้เอ็กต์บุคคลตระหนักในศักยภาพของตน ความรู้และประสบการณ์ที่เป็นมรดกตกทอดเป็นสิ่งที่สั่งมาและถูกต้อง เน้นความสำคัญของ “ประสบการณ์ของเชื้อชาติ”

ข. ปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยม

เป็นปรัชญาที่ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่ทำให้มนุษย์มีความสมบูรณ์ยิ่ง เพราะเชื่อว่ามนุษย์มีใช้วัตถุแต่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก มีความต้องการ องค์ประกอบที่สำคัญของลัทธินี้ก็คือ “ความมีเสรีภาพ ความรู้สึกรับผิดชอบและการเลือกตัดสินใจ” ฟรีดริค นิตเช (Friedrich Nietzsche 1844-1900) นักปรัชญาชาวเยอรมัน ผู้มีอิทธิพลต่อความคิดของนักอัตถิภาวนิยมมากคนหนึ่ง จึงได้เสนอให้มนุษย์ออกมาจากกรอบของสังคมอย่างทรง เขาเห็นว่าการเดินตามประเพณีเป็นวิธีการเลี่ยงความรับผิดชอบของคนชั่วและอ่อนแอ นิตเช ได้แบ่งมนุษย์ออกเป็น ๒ พวก คือ^{๑๘}

^{๑๘} ทัศนา ขมณี, ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ,

๑. พวกยึดถือธรรมะแบบนาย (Master Morality) คือ พวกที่เข้มแข็งมั่นใจตนเอง เป็นตัวของตัวเองทั้งในด้านของความคิดและการปฏิบัติ พวกนี้จะยึดถืออุดมการณ์ และปฏิบัติการภายหลังได้คิดตรึกตรอง แล้วจะไม่ยอมเชื่อใครง่าย ๆ หากไร้เหตุผล

๒. พวกยึดถือธรรมะแบบทาส (Slave Morality) คือ พวกที่ไม่กล้าเป็นตัวของตัวเอง เพราะไม่มั่นใจในการตัดสินใจของตัวเอง จึงมอบตัวเองให้กับหลักการที่คาดว่าจะช่วยคุ้มครองหรือให้ความปลอดภัยแก่ตนพวกนี้จะอ้างหลักการอันเป็นที่ยอมรับของสังคมเพื่อความสบายใจ

แนวคิดพื้นฐานปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยม

นักปรัชญาอัตถิภาวนิยมที่มีคนรู้จักกันมากและมีอิทธิพลมากที่สุด คือ ฌอง ปอล ซาร์ต (Jean Paul Sartre) ชาวฝรั่งเศส ซึ่งเขาให้ความเห็นเกี่ยวกับลัทธินี้ไว้พอสรุปได้ดังนี้^{๑๙}

๑. มนุษย์ คือ เสรีภาพ สภาพความเป็นมนุษย์และเสรีภาพเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันไม่ได้ กฎเกณฑ์ หรือข้อห้ามต่างๆใน สังคมโดยตัวของมันเองไม่มีอำนาจอะไรที่มาจำกัดเสรีภาพของมนุษย์ มนุษย์มีสิทธิที่จะเลือกรับหรือปฏิเสธก็ได้

๒. มนุษย์เป็นผู้กำหนดชะตาชีวิตของตนเอง ชีวิตของแต่ละคนจึงไม่มีพระเจ้า หรือพระพรหมเป็นผู้กำหนด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ชีวิตจะมีความหมายเช่นไร อยู่ที่ว่าตัดสินใจหรือการตั้งกฎเกณฑ์ของมนุษย์เอง

๓. ไม่มีสิ่งใดไม่ว่าจะเป็นภายในตัวหรือนอกตัวมนุษย์ ที่จะบั่นมนุษย์ได้ เช่น ความดี ชั่ว ถ้าหากขาดการยินยอมของมนุษย์สิ่งดังกล่าวนั้น ได้แก่ อารมณ์ สัญชาตญาณ สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๔. เชื่อว่าทุกคนมีอดีต อดีตเปลี่ยนแปลงไม่ได้ มนุษย์ไม่เป็นทาสของอดีต ปัจจุบันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด ดังนั้นมนุษย์จึงไม่ควรทำลายชีวิตปัจจุบัน เพื่ออดีต เพราะถือว่ามนุษย์เป็นผู้เลือกอดีต

๕. มนุษย์จะต้องมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยบางครั้ง ความรับผิดชอบอันใหญ่หลวงทำให้คนไม่ต้องการเสรีภาพ

๖. ความเชื่อพื้นฐานของลัทธิปรัชญาอัตถิภาวนิยมนี้ให้ความสำคัญกับเสรีภาพของมนุษย์ โดยถือว่ามนุษย์เป็นผู้มีสิทธิที่จะเลือกตัดสินใจ พร้อมกันนั้นก็ต้องรับผิดชอบในเสรีภาพที่เลือก จึงจะถือว่าเป็นบุคคลที่มีค่าเนื่องจากสิ่งที่ผ่านมาแล้ว คือ อดีตไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นสิ่งที่เลือกในปัจจุบันย่อมไม่มีค่าในอนาคต

โรงเรียนหมู่บ้านเด็กตามแนวคิด ปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยม

การจัดการศึกษาในโรงเรียนหมู่บ้านเด็กมีความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งให้ผู้เรียนมีเสรีภาพอย่างเต็มที่โดยไม่ก้าวก่ายเสรีภาพของผู้อื่นมุ่งให้ผู้เรียนเป็นตัวของตัวเองในการกำหนดความเป็นอยู่ของตนเองให้ได้มากที่สุด มุ่งให้ผู้เรียนเติบโตด้วยความสุข เรียนรู้ชีวิตและสังคมอย่างมีความสุข มุ่งให้เด็กรู้จักตนเองและเข้าใจตนเอง มุ่งให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่การจัดการ

^{๑๙} พุทธปรัชญาการศึกษา, ในทางมคฺลวโรกาส ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานเลื่อนสมณศักดิ์ ให้ พระครูโสภณพุทธิศาสตร์ (เชียว ชิตินทริโย) (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๑๕.

สิ่งแวดล้อมจึงมีผลต่อการเรียนรู้ของเด็กเป็นอย่างยิ่ง เพราะเด็กจะเรียนรู้และดูดซับประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาจากสิ่งแวดล้อม มิได้เกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น^{๒๐}

ผู้สอน

๑. ครูจะต้องให้เสรีภาพแก่นักเรียนอย่างเต็มที่ ครูเป็นเสมือนพ่อแม่มากกว่าเป็นครูผู้มีอำนาจ เป็นผู้ให้ความรัก ความอบอุ่น เลี้ยงดู และปฏิบัติต่อเด็กเสมือนเป็นลูกของตนเอง คอยให้คำปรึกษาหารือ แก้ปัญหาส่วนตัวตามความต้องการของเด็กอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องทั้งในภาวะปกติและเจ็บป่วย

๒. ครูจะต้องเอาใจใส่จัดการเรียนการสอนให้เกิดความสนุกสนาน และคำนึงถึงความแตกต่างของเด็กแต่ละคน ทั้งด้านสติปัญญา และอารมณ์ ครูจะต้องช่วยสร้างความพร้อมด้านอารมณ์ ความรู้สึกของเด็กให้เกิดความพร้อมที่จะเรียนรู้ หรือเกิดความสนใจและต้องการเรียนรู้ด้วยตนเอง และครูต้องพัฒนาการสอนของตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

๓. ครูต้องเป็นผู้เข้าใจเด็ก รู้จิตรู้ใจเด็ก และรู้ปัญหาของเด็กแต่ละคนอย่างแท้จริงเพื่อช่วยให้เด็กเข้าใจปัญหาและรักษาตนเอง โดยครูจะต้องมีพรสวรรค์พอที่จะรู้ว่าควรอยู่ห่างหรือใกล้ชิดในระยะเวลาที่เหมาะสม และใจกว้างพอที่จะให้เด็กมีเสรีภาพเสมอภาคกับตนได้

๔. ครูของโรงเรียนหมู่บ้านเด็กจะต้องมีแนวคิด ความเชื่อในหลักการและความมุ่งหมายของโรงเรียนเป็นอย่างดี และต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเพียงพอ เพราะลักษณะการทำงานจะต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา และยอมรับกันและกันอย่างแท้จริง ครูจะต้องทำงานให้เด็กมีความสุข ดังนั้นครูจึงต้องมีความสุขในการทำงาน

๕. ครูต้องไม่เผด็จการ หรือบังคับให้เด็กทำในสิ่งที่ไม่อยากทำจนกว่าเด็กจะอยากกระทำเองโดยไม่มีการบังคับ

ผู้เรียน

๑. เด็กทุกคนใช้เสรีภาพได้อย่างเต็มที่โดยไม่ละเมิดสิทธิส่วนตัวของผู้อื่นและส่วนรวม ทุกคนมีเสรีภาพอย่างเต็มที่และทัดเทียมกัน มีการปกครองตนเองในรูปแบบของการประชุมสภาโรงเรียน เด็กได้เรียนรู้ชีวิตจากการดำรงชีวิต ไม่ใช่วิชาเกี่ยวกับชีวิตการปกครองตนเองแบบประชาธิปไตย

๒. เด็กทุกคนมีเสรีภาพที่จะเรียนหรือไม่เรียนก็ได้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมหรือความต้องการของเด็กเอง ไม่มีการบังคับ เด็กที่ยังไม่เข้าห้องเรียนจะเลือกเล่นหรือทำกิจกรรมที่เขาสนใจก็ได้ตามความสมัครใจ

๓. เด็กมีโอกาสดูเลือกเรียน หรือจะทำกิจกรรมอื่นตามความสนใจ หรือจะเลือกอยู่กับครูที่ตนเองมีความพอใจเป็นพิเศษได้ตามความต้องการ

หลักสูตร

๑. เน้นทั้งด้านวิชาการควบคู่กับวิชาชีพ เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง คือ เมื่อจบการศึกษาแล้วต้องประกอบอาชีพได้ โดยเฉพาะเกษตรกรรมหรือเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้เช่นกัน

๒. ภาคเข้าเรียนวิชากลุ่มทักษะ และ สปช. ภาคบ่ายเรียนวิชาชีพ หรือกิจกรรมอื่นๆ โดยให้โอกาสผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ ส่วนวิชาชีพเลือกเรียนได้ไม่เกิน ๓ วิชาในแต่ละภาคเรียน

^{๒๐} อ้างแล้ว. ในพุทธปรัชญาการศึกษา, หน้า ๑๕.

๓. เนื้อหาวิชาภาษาไทยฝึกให้นักเรียนฟัง พูด อ่าน เขียน ไปพร้อมๆ กัน โดยเฉพาะการเขียนและจับประเด็นอภิปรายในเรื่องต่างๆ

๔. จัดให้มีกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ ไว้ให้นักเรียนเลือกตามความสนใจ เช่น กลุ่มการทำงาน พื้นฐานอาชีพ ได้แก่ วิชางานประดิษฐ์ งานเกษตร งานบ้าน งานช่าง เป็นต้น และกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ได้แก่ ศิลปศึกษา พลศึกษา ดนตรี การแสดงละคร เป็นต้น

การประเมินผล

ความเชื่อที่ว่าเด็กมีความแตกต่างกันในด้านการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลก็เพื่อ

๑. สำรวจพัฒนาการของเด็กแต่ละคนว่าสามารถเรียนรู้ในเรื่องใดผ่านบ้างและควรเน้นหรือทบทวนเรื่องใดเป็นพิเศษบ้าง

๒. เพื่อหาข้อบกพร่องของครูผู้สอน เพื่อจะได้ปรับปรุงการจัดการสอนให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กให้มากที่สุด มิใช่วัดผลประเมินผลเพื่อหาข้อบกพร่องของเด็กฝ่ายเดียว

๓. เพื่อเปลี่ยนกลุ่มหรือเลื่อนกลุ่มการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งมีอยู่ตลอดปีเป็นการเลื่อนกลุ่มสำหรับเด็กที่มีความสามารถที่จะเรียนในกลุ่มที่ระดับสูงขึ้น

๔. การวัดผลนั้น ครูจะต้องทำให้เด็กเกิดการยอมรับในความสามารถของตนเองและของผู้อื่น เพราะโดยธรรมชาติแล้วเด็กจะมีความถนัด หรือความสามารถที่แตกต่างกัน การที่จะให้ทุกคนได้ดีในสิ่งเดียวกันจึงเป็นเรื่องที่ขัดกับความเป็นจริง และเป็นการสร้างปมให้เกิดขึ้นกับเด็ก ดังนั้น การเรียนจะต้องไม่เป็นลักษณะการแข่งขันว่าใครเก่งใครอ่อน แต่ควรให้เด็กแข่งขันกับตัวเอง

๕. ครูต้องหาความเด่นหรือความสามารถของเด็กแต่ละคน และทำให้คนอื่นเห็นและเปิดโอกาสให้เด็กเหล่านั้นแนะนำช่วยเหลือกันเองในเรื่องที่แต่ละคนทำไม่ได้

๖. ความสำเร็จของเด็กในโรงเรียนหมู่บ้านเด็กที่มีผู้กล่าวถึง คือ ความกล้าทำ กล้าสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก และรับผิดชอบต่อตนเองได้ดี ช่วยเหลือตนเองในสิ่งที่ทำได้และกล้ายอมรับความผิดที่ตนได้กระทำโดยไม่ปิดบัง เป็นต้น

สรุปแนวคิด ปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยม การศึกษา คือ การส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนรู้จักพิจารณา ตัดสินใจตามสภาพและเจตจำนงที่มีความหมายต่อการดำรงชีวิตของตนเองอย่างแท้จริงโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกสรรคุณธรรมค่านิยมได้อย่างเสรี พร้อมกันนั้นก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเองด้วย หรืออาจกล่าวอย่างสรุปได้ว่าการศึกษาคือกระบวนการที่ส่งเสริมให้มนุษย์เป็นมนุษย์ นั่นคือมีอิสระที่จะเลือกแนวทางในการดำเนินชีวิตของตนเอง ด้วยตนเองและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจเลือกนั้น

ค. ปรัชญาการศึกษานิรันตรนิยม (Perennialism)

คำว่า “นิรันตร” หรือ Perennial หมายถึง สิ่งที่ยั่งยืน ไม่เปลี่ยนแปลง เป็นนิรันตร ปรัชญาการศึกษานิรันตรนิยม เชื่อว่าการศึกษาคควรจะได้สอนสิ่งซึ่งเป็นนิรันตรไม่เปลี่ยนแปลง มีคุณค่าไม่ว่าจะเป็นยุคสมัยใด ได้แก่ คุณค่าของเหตุผลและคุณค่าของศาสนา อันเป็นหลักสำคัญของปรัชญานิรันตรนิยม ปรัชญาการศึกษานิรันตรนิยม แบ่งแนวการศึกษาออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑. ลักษณะของปรัชญาทั่วไปที่เน้นหนักในเรื่องของเหตุผล สติปัญญา ไม่เกี่ยวข้องกับศาสนาโดยตรง

๒. ลักษณะของปรัชญาทั่วไปที่เกี่ยวกับศาสนาโดยตรง เป็นแนวคิดของกลุ่มศาสนา
นิกาย คาทอลิกที่สัมพันธ์เรื่องศาสนาเข้ากับเหตุผล

ปรัชญาการศึกษาในนิตินิยม มีจุดมุ่งหมายให้การศึกษาเป็นพาหนะนำมนุษย์ไปสู่อดีตที่มี
ระเบียบ มีความมั่นคง มีจริยธรรม และความยุติธรรม ซึ่งเป็นปรัชญาที่มีมาตั้งแต่สมัยกรีกโบราณ แต่
เพิ่งได้รับการรื้อฟื้นจัดระบบใหม่เมื่อประมาณ ๔๐-๕๐ ปี นิตินิยมมีจุดมุ่งหมายให้การศึกษาเป็น
พาหนะนำมนุษย์ไปสู่อดีตนั้น เพราะเชื่อมั่นว่าแก่นของความคิดและวัฒนธรรมของสมัยโบราณและสมัย
กลางของยุโรป เป็นสิ่งที่ดีงามไม่เสื่อมคลายและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในปัจจุบันและทุก
ประเทศ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้^{๒๑}

หลักการสำคัญตามแนวคิดของปรัชญาการศึกษาในนิตินิยม

๑. แม้ว่าสภาพแวดล้อมจะแตกต่างกันออกไป แต่ธรรมชาติของมนุษย์ย่อมจะ
เหมือนกันในทุกแห่งหน การจัดการศึกษาให้แก่มนุษย์ควรจะเป็นแบบเดียวกันหมดทุกคน

๒. ความมีเหตุผลเป็นคุณลักษณะอันสูงสุดของมนุษย์ ดังนั้นมนุษย์จึงต้องใช้ความมีเหตุผล
เป็นเครื่องควบคุมสัญชาตญาณตามธรรมชาติ ซึ่งเป็นอำนาจฝ่ายต่ำของตน เพื่อจะได้บรรลุจุดหมาย
ของชีวิตที่ได้เลือกสรรแล้ว

๓. หน้าที่ของการศึกษา คือ การแสวงหาความรู้ในเรื่องของความเป็นจริงอันเป็นนิตินิยม

๔. การศึกษามีใช่เป็นการเลียนแบบอย่างชีวิต แต่เป็นการเตรียมตัวเพื่อชีวิต

๕. นักเรียนควรจะได้เรียนวิชาพื้นฐานบางวิชา เพื่อให้เข้าใจและคุ้นเคยกับสิ่งที่คงทน
ถาวรของโลก

๖. นักเรียนควรจะได้ศึกษางานนิพนธ์ที่สำคัญ ๆ ทางวรรณคดี ปรัชญา ประวัติศาสตร์
และวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นผลงานที่บรรดาปรัชญาและผู้ทรงความรู้ทั้งหลายในยุคที่ผ่านมาได้ถ่ายทอด
ความรู้ ความสำเร็จอันยิ่งใหญ่เอาไว้

จุดมุ่งหมายทางการศึกษา

๑. จุดมุ่งหมายการศึกษาที่ดีที่สุดสำหรับมนุษย์ คือ เพื่อปลดปล่อยมนุษย์จากความไม่รู้

๒. ช่วยพัฒนาพลังทางเหตุผล(ปัญญา) ศีลธรรม และจิตใจ คือ ต้องให้ความรู้กว้างพอใน
การนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นความรู้ที่เป็นความเข้าใจแนวคิดรวบยอดและทฤษฎี

หลักสูตร

๑. มุ่งให้ความรู้ที่เป็นนิตินิยมแก่ผู้เรียน และช่วยให้นำความรู้อื่นมาเชื่อมโยงประสานเป็น
ภาพรวม และนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทุกสถานการณ์

๒. เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนได้รู้จักกับผลงานอันล้ำค่าของนักปรัชญา เช่น คณิตศาสตร์
ภาษาศาสตร์ ปรัชญา และวรรณคดี ซึ่งผู้เรียนต้องใช้ปัญญาระดับสูงในการคิดและวิเคราะห์

๓. วิชาชีพต่าง ๆ ไม่นำมารวมไว้ในหลักสูตร เพราะเป็นวิชาที่สอนเทคนิค การกระทำ
เป็นการเน้นทักษะมากกว่าทฤษฎี

^{๒๑} อ่างแล้ว, ในพุทธปรัชญาการศึกษา, หน้า ๑๕.

กระบวนการเรียนการสอน

๑. ผู้สอนต้องมีความเป็นเลิศ ต้องมีความรอบรู้ ใฝ่รู้
 ๒. ผู้สอนต้องเน้นความเป็นเลิศในการสอน ต้องบังคับให้เรียนอย่างหนัก
 ๓. ผู้สอนต้องให้ผู้เรียนได้เรียนไปตามความสามารถทางสติปัญญาและเอ็กัตภาพมนุษย์
- มีองค์ประกอบเป็นสาระเหมือนกัน แต่ปริมาณไม่เท่ากัน

ผู้เรียน

๑. เป็นผู้ที่มีสติปัญญา มีศักยภาพอยู่ในตัวเอง
๒. การเรียนรู้หรือสติปัญญาจะเกิดได้จากการฝึกฝน
๓. ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนอย่างมาเท่า ๆ กัน หรือมากกว่าครู และเป็นลักษณะอภิปรายแลกเปลี่ยนกับครูภายใต้การแนะนำของครู
๔. ผู้เรียนมีความสนใจใคร่เรียนรู้

ผู้บริหาร

๑. จะยึดหลักของเหตุผล ตามกฎเกณฑ์หรือระเบียบ
๒. ให้การบริการภายใต้บรรยากาศของความเป็นอิสระในสถาบันการศึกษา
๓. มีเสรีภาพทางวิชาการ เอื้อต่อการอภิปราย
๔. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เหตุผลหรือรับฟังเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลเพียงพอ
๕. ใช้เหตุผลในการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง และให้โอกาสที่จะเสนอความเห็น ตัดสินใจในการดำเนินงานของสถาบัน
๕. มีการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการ แต่การทำงานของคณะกรรมการเป็นการทำงานเพื่อให้ได้เหตุผลที่ดีและเหมาะสมยิ่ง จะไม่ใช่ลักษณะเสียงข้างมาก แต่จะใช้เหตุผล

ง. ปรัชญาการศึกษาปฏิรูปนิยม

ปฏิรูป หรือ Reconstruct หมายถึง การบูรณะหรือการสร้างขึ้นใหม่ ปฏิรูปนิยมจึงมุ่งการปฏิรูปสังคม ขึ้นมาใหม่ เพราะถือว่าสังคมในปัจจุบันมีปัญหา ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และศิลปวัฒนธรรมเป็นเหตุต้องแก้ปัญหาย่อย ๆ จึงต้องหาทางสร้างค่านิยมและแบบแผนของสังคมขึ้นมาใหม่^{๒๒}

ความเป็นมา

ผู้นำของปฏิรูปนิยมเริ่มจาก จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ตั้งแต่ ค.ศ.1920 เสนอแนวคิดเพื่อปฏิรูปสังคม แต่มิได้มีบทบาทมากนัก เพิ่งได้รับความนิยมในปี ค.ศ.1930 ขณะที่สหรัฐอเมริกาประสบปัญหาด้านภาวะเศรษฐกิจการเมือง และสังคมตกต่ำอย่างมาก ปัญหาคนว่างงานเกิดความเหลื่อมล้ำในสังคม จึงได้เกิดกลุ่มนักคิดแนวหน้า นำโดย จอห์น เอส เค้าท์ส, ฮาโรลด์ รีกส์ หาทองแก้ปัญหา โดยใช้ การศึกษาเป็นเครื่องมือในการปฏิรูปสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เลิกล้มระบบเก่าให้หมด หันไปมุ่งสร้างระบบสังคมขึ้นมาใหม่แบบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น ค.ศ.1950 ที่ โอเตอร์ บราเมลต์ เป็นผู้ทำให้ปรัชญาการศึกษาปฏิรูปนิยมเป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง เสนอปรัชญา

^{๒๒} ปรัชญาการศึกษาปฏิรูปนิยม, แหล่งที่มาของข้อมูล <http://www.gotoknow.org/blog/>. (สืบค้น ๒๔ เมษายน ๒๕๕๗).

การศึกษาเพื่อปฏิรูปสังคมในหนังสือหลายเล่ม ทำให้บราเมลดได้รับการยกย่องว่าเป็น บิดาของปรัชญาการศึกษาปฏิรูปนิยม

แนวคิดพื้นฐาน

ปฏิรูปนิยมมีพื้นฐานมาจากปรัชญาปฏิบัตินิยม ผสมผสานกับปรัชญาพัฒนาการ แนวคิดที่ ผสมผสานทำให้ปรัชญาการศึกษาปฏิรูปนิยมเน้นการศึกษาเพื่อสังคมเป็นสำคัญ คือผู้เรียนไม่ได้มุ่งพัฒนาตนเองอย่างเดียว แต่เพื่อนำความรู้พัฒนาสังคมให้ดีขึ้น ได้ชื่อว่า “แนวทางแห่งการปฏิรูปเพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่ขึ้นมา”^{๒๓}

ความหมายของการศึกษา

ปฏิรูปนิยม เชื่อว่า การศึกษา คือ การจัดประสบการณ์ ที่ส่งเสริมให้นำความรู้มาช่วยแก้ปัญหาสังคมและสร้างสรรค์สังคมใหม่ เชื่อว่าการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับสังคมอย่างแยกไม่ออก

จุดมุ่งหมายทางการศึกษา

๑. มุ่งให้การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาสังคม
๒. มุ่งให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม เพื่อฝึกการทำงานร่วมกัน
๓. มุ่งให้ผู้เรียนค้นหาวิธีการแก้ปัญหา เตรียมตัวเพื่ออนาคต

กระบวนการเรียนการสอน

เน้นให้ผู้เรียนสำรวจความสนใจความต้องการของตนเอง สนองความสนใจด้วยการค้นคว้า การอภิปรายและแสดงความคิดเห็น โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับสังคมวิธีการเรียนการสอนเป็นวิธีการแก้ปัญหาของสังคมโดยตรงอาศัยวิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ วิธีการแบบโครงการวิธีการของปรัชญา และวิธีการทางประวัติศาสตร์

สถาบันการศึกษา

สถาบันการศึกษาต้องสนใจในเรื่องอนาคต นำทางให้ผู้เรียนพบสังคมใหม่ให้ผู้เรียนพร้อมที่จะวางแผนให้กับสังคมใหม่ และทำงาน ร่วมกับสมาชิกอื่น ๆ ในสังคมเพื่อจุดหมายร่วมกันสร้างบรรยากาศแห่งประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็น คนส่วนใหญ่ และนำไปปฏิบัติสถาบันมีหน้าที่ผลิตเด็กให้สามารถช่วยแก้ปัญหาและสร้างสังคมใหม่ที่มีความเท่าเทียม ความยุติธรรมในสังคม

ผู้บริหาร

ต้องมีความคิดกว้างไกล เป็นนักปฏิรูป ชอบการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และลงมือปฏิบัติ เน้นงานในฐานะผู้นำสร้างระเบียบสังคมใหม่ที่ดีให้เกิดขึ้น เพื่อความเหมาะสมกับค่านิยมและวัฒนธรรม ตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป

ผู้สอน

ครูต้องเชื่อมั่นในหลักการประชาธิปไตยและนำไปสอนแก่ผู้เรียนต้องเป็นผู้บุกเบิก นักแก้ปัญหา สนใจเรื่องสังคมและปัญหาสังคมอย่างกว้างขวางเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น และคอยกระตุ้นให้ผู้เรียนเห็นประโยชน์ในการพัฒนาสังคม ช่วยแก้ไขปัญหาสังคม

^{๒๓} ปรัชญาการศึกษาปฏิรูปนิยม, แหล่งที่มาของข้อมูล <http://www.gotoknow.org/blog/>.

ผู้เรียน

เป็นผู้ได้รับการปลูกฝังให้มีความสำนึกในหน้าที่ พร้อมปฏิบัติทุกอย่างเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวมได้รับการฝึกฝนให้รู้จักเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาสังคมตามแนวทางประชาธิปไตย โดยครูและนักเรียนร่วมมือกัน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ผู้เรียนต้องเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน เพื่อการวางแผนปฏิรูปสังคมในอนาคต

วิธีสอน

ควรสร้างบรรยากาศของการมีอิสระ มีใช้ด้วยการบังคับ เสนอแนะวิธีแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอนควรมีการยืดหยุ่น ศึกษาโดยการค้นคว้าและอภิปรายเป็นหลัก ให้ผู้เรียนรู้จักวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับอนาคต การสอนของครูกับผู้เรียนจึงควรทำงานร่วมกัน วางแผน แก้ปัญหา เช่น วิธีการทางวิทยาศาสตร์ วิธีการวางแผนโครงการ หรือวิธีแก้ปัญหา

หลักสูตร

เน้นสังคมเป็นหลัก ผู้เรียนต้องเข้าใจสภาพของสังคมดีพอ และมองเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาสังคม เช่น ความยากจน การจราจร ยาเสพติด

ควรจัดการศึกษา อดสาหกรรม สื่อสารมวลชน การขนส่ง การอนามัย และสาธารณสุข นิเวศวิทยา และวิชาทั่วไป เช่น วรรณคดี ดนตรี ศิลปะ ฟิสิกส์ เคมี สังคมวิทยา ประวัติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และคณิตศาสตร์ หลักสูตรในหลักสูตรนี้ให้ความสำคัญแก่วิชาที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจสังคมเป็นอย่างดี

จ. ปรัชญาการศึกษาพัฒนาการนิยม (Progressivism)

พัฒนาการ หรือ Progressive หมายถึง การเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การจัดการศึกษาต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง จึงได้เชื่อว่า “แนวทางแห่งความมีอิสระเสรีที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง วัฒนธรรมและสังคม”^{๒๔}

ความเป็นมา

พัฒนาการนิยมเกิดขึ้นเพื่อต่อต้านแนวคิดและวิธีการศึกษาแบบเดิมที่เน้นแต่เนื้อหาสอนแต่ท่องจำ ไม่คำนึงถึงความสนใจของเด็ก และพัฒนาเด็กแต่เพียงสติปัญญาเท่านั้น ทำให้ผู้เรียนขาดความริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่มีความมั่นใจในตนเอง อีกอย่างหนึ่งเพราะความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ความนิยมในประชาธิปไตยและพัฒนาการใหม่ ๆ ทางจิตวิทยาการเรียนรู้ และจอห์น ดุย ได้อย่างยิ่งยงว่า เป็นบิดาของปรัชญาการศึกษาพัฒนาการนิยม ปรัชญาการศึกษาพัฒนาการนิยม ก่อตั้งขึ้นมาหลังสงครามโลกครั้งที่สอง(ราว ค.ศ.๑๙๒๐) และนำมาใช้อย่างแพร่หลายมากที่สุดในยุคปัจจุบัน สำหรับวงการศึกษาไทยได้ต้อนรับปรัชญาการศึกษาพัฒนาการนิยม(แบบก้าวหน้า) อย่างกระตือรือร้น โดยรู้จักกันในนามว่า “การศึกษาแผนใหม่”

^{๒๔} แนวคิดพื้นฐานปรัชญาการศึกษาพัฒนาการนิยม แหล่งที่มาของข้อมูล <http://www.gotoknow.org/>. (สืบค้น ๒๔ เมษายน ๒๕๕๗).

แนวคิดพื้นฐาน

พัฒนาการนิยม มีแนวคิดเช่นเดียวกับปรัชญาปฏิบัตินิยม เชื่อว่าชีวิตเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสิ่งแวดล้อม องค์ประกอบที่มีอิทธิพลสูงที่สุดในการกำหนดรูปแบบของวัฒนธรรมและสังคม คือ การค้นคว้า ทดลอง และประสบการณ์ของมนุษย์ที่ได้เห็นประจักษ์ เชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้กำหนดอนาคตโชคชะตาของตนเอง มนุษย์ควรจะนำความสำคัญและคุณค่าของแต่ละบุคคลให้มาก ดังนั้น การศึกษาในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมจะต้องเปลี่ยนแปลงสภาพไปด้วยเมื่อถึงความจำเป็นการศึกษาไม่ใช่สอนให้คนยึดมั่นในความจริง หรือถูกกำหนดไว้ตายตัว หากจะต้องหาทางปรับปรุงการศึกษาเพื่อจะเป็นแนวทางนำไปสู่การค้นพบความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ความหมายของการศึกษา

พัฒนาการนิยมเชื่อว่าการศึกษาคือชีวิตไม่ใช่เป็นการเตรียมตัวเพื่อชีวิต หมายความว่า การที่จะให้ได้มาซึ่งความรู้ก็โดยการลงมือกระทำ จริง ๆ ที่จะก่อให้เกิดประสบการณ์กับผู้เรียน กิจกรรมการเรียนการสอนจึงมุ่งการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาไปพร้อม ๆ กัน สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

ความมุ่งหมายของการศึกษา

๑. จุดมุ่งหมายการศึกษาในปรัชญาการศึกษา พัฒนาการนิยม สรุปได้ว่า
๒. มุ่งให้ผู้เรียนพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาไปพร้อม ๆ กัน
๓. มุ่งให้ผู้เรียนรู้จักปรับตัวเองเข้ากับสังคมได้อย่างมีความสุข
๔. มุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนตามความถนัด ความสนใจ และตามความสามารถของผู้เรียน
๕. ส่งเสริมประชาธิปไตยทั้งในและนอกห้องเรียน
๖. มุ่งให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
๗. มุ่งให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในการดำรงชีวิตเป็นหมู่คณะ และรู้จักปกครองตนเอง

ธรรมชาติของมนุษย์

เชื่อว่ามนุษย์เป็นคนดีมาแต่กำเนิด มนุษย์ไม่ได้โง่หรือฉลาดมาแต่กำเนิด มนุษย์เกิดมาพร้อมกับความว่างเปล่า ความฉลาดหรืออุปนิสัยของมนุษย์มาได้รับภายหลังและจากประสบการณ์ทั้งสิ้น มนุษย์มีอิสระเสรี มิได้อยู่ใต้การลิขิตของผู้ใด มีศักยภาพพอที่จะพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นได้

ญาณวิทยา

เชื่อว่าความรู้ที่ตายตัวแน่นอนอันเป็นความจริงสูงสูดนั้นไม่มี ความรู้มีวิวัฒนาการอยู่เสมอ ความรู้มีหน้าที่ช่วยมนุษย์แก้ปัญหา และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากที่สุด ความรู้ต้องนำไปใช้ได้ผลจริง ๆ กระบวนการของการศึกษา ถือว่าประสบการณ์และการทดลองมีความสำคัญที่สุดของการเรียนรู้ และการเรียนรู้เป็นเรื่องของการกระทำ (Doing) มากกว่ารู้ (Knowing) และจะต้องให้ผู้เรียนได้รู้จักที่จะแก้ไขปัญหาของตนเองและสังคมได้ และจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลด้วย

สถาบันการศึกษา

เชื่อว่าสถาบันการศึกษา คือ แบบจำลองที่ดัดแปลงของชีวิตและสังคม โดยจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับสภาพสังคม และการดำเนินชีวิตจริง แต่ต้องเหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแก้ไขปัญหาชีวิตและสังคมได้ดีขึ้น สถาบันการศึกษาจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความร่วมมือกันสร้างบรรยากาศเป็นประชาธิปไตย เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสันติสุข

ผู้บริหาร

๑. ผู้บริหารจะเป็นผู้ดำเนินงานไปตามข้อตกลงหรือมติของคณะกรรมการของสถาบันการศึกษา

๒. ผู้บริหารจะต้องเป็นนักประชาธิปไตยให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมในการบริหารงาน

บทบาทหน้าที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

เชื่อว่าผู้สอนและผู้เรียนร่วมมือกันในการเรียนรู้ และเน้นการทำงานในรูปของประชาธิปไตย ความเสมอภาค และผู้สอนจะต้องจัดกิจกรรมที่สนองความอยากรู้อยากเห็นของผู้เรียน พร้อมทั้งยังคอยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ

ผู้สอน

๑. จะต้องมีความรู้ที่ดี เห็นอกเห็นใจและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กได้ดี

๒. บทบาทที่สำคัญของผู้สอน คือ จะต้องเป็นผู้กระตุ้น ให้ผู้เรียนได้สนใจด้วยตนเอง ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ด้วยตนเอง

๓. บทบาทของผู้สอนไม่ใช่เป็นผู้ใช้อำนาจหรือออกคำสั่ง แต่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะแนวทางให้กับผู้เรียน

ผู้เรียน

ให้ความสำคัญกับตัวผู้เรียนมาก ถือว่าผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีก็ต่อเมื่อผู้เรียนได้มีประสบการณ์ตรง หรือลงมือกระทำด้วยตนเอง (Learning by Doing) ผู้เรียนมีอิสระที่จะเลือกตัดสินใจด้วยตนเอง

วิธีสอน

มุ่งให้ผู้เรียนรวมกลุ่มทำกิจกรรม ใช้วิธีการสอนแบบ “แก้ปัญหา” นำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ ทดลองแก้ปัญหาด้วยตนเอง เห็นความสำคัญของงานที่มีต่อตนเอง ต่อสังคม การสอนจึงเน้นในเรื่องการสาธิต การอภิปราย การค้นคว้า การรายงาน การประชุม การวางแผน ซึ่งจะกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ความสามารถอย่างแท้จริง และได้รับประสบการณ์จริงด้วยตนเอง คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ศักยภาพของผู้เรียน ระวังไม่ให้เกิดเรียนอ่อนเกิดปมด้อย

หลักสูตร

หลักสูตรแบบประสบการณ์หรือหลักสูตรแบบกิจกรรม เน้นการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข หลักสูตรเน้นวิชาที่เสริมสร้างประสบการณ์ที่สัมพันธ์กับสังคม เนื้อหาของหลักสูตรจะต้องไม่ถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า หลักสูตรที่ดีต้องมุ่งไปที่การเรียนรู้ทุกชนิดที่จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาในทุกด้าน

การวัดและการประเมินผล

เชื่อว่าความรู้เป็นเพียงเครื่องมือที่จะช่วยมนุษย์ในการแก้ปัญหาเท่านั้น การที่จะได้มาซึ่งความรู้ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ การวัดผลและประเมินผลจะต้องดูว่าเนื้อหาวิชาเหล่านั้นสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด

พระพุทธศาสนา (Buddhism) จากพระธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าคือการศึกษาเพื่อให้เข้าใจความจริงของชีวิต ทั้งดำรงชีวิตให้สอดคล้องสัมพันธ์กับความจริง ความรู้อันประเสริฐที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสรู้แล้ว และสอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) กล่าวใน

หลักพุทธธรรม ไว้ว่า ไตรลักษณ์ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สามัญลักษณ์ คือ ลักษณะที่เสมอกันแก่สังขารธรรมทั้งปวง คือ กำหนดแห่งธรรมดา, ความเป็นไปอันแน่นอนโดยธรรมดา, กฎธรรมดา^{๒๕}

๑. สัพเพ สังขารา อนิจจา สังขารคือสังขตธรรมทั้งปวงไม่เที่ยง

๒. สัพเพ สังขารา ทุกขา สังขารคือสังขตธรรมทั้งปวงเป็นทุกข์

๓. สัพเพ ธมมา อนตตา ธรรมคือสังขตธรรมและอสังขตธรรมหรือสังขารและวิสังขารทั้งปวงไม่ใช่ตน หลักนี้เรียกอีกอย่างว่า ไตรลักษณ์ หรือ สามัญลักษณ์ พระพุทธเจ้าจะอุปติหรือไม่ก็ตาม หลักทั้งสามนี้ ก็คงมีอยู่เป็นธรรมดา พระพุทธเจ้าเป็นแต่ทรงค้นพบและนำมาเปิดเผยแสดงแก่เวไนยชน ไตรลักษณ์ หรือลักษณะ ๓ ประการ กล่าวคือ ความเป็นอนิจจัง ทุกขัง และอนัตตา

อนิจจัง (อนิตยะ ในภาษาสันสกฤต) เป็นลักษณะที่ ๑ ในไตรลักษณ์ ซึ่งโดยทั่วไปถือว่าเป็นรากฐานของลักษณะที่ ๒ และ ที่ ๓ คือ ทุกขังและอนัตตา ๘ เพราะว่าสิ่งใดไม่เที่ยง สิ่งนั้นเป็นทุกข์และสิ่งใดไม่เที่ยง จึงไม่ควรถือสิ่งนั้นว่าเป็นตัวตนและของตน ลักษณะ ๓ ประการ (Three characteristics) คือ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา เป็นลักษณะที่เป็นสากลของสิ่งทั้งหลาย^{๒๖} เพราะสิ่งทั้งหลายทั้งหมดในจักรวาลนี้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมนามธรรม ย่อมประกอบด้วยลักษณะทั้ง ๓ ประการ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ลักษณะทั้ง ๓ ประการนี้ เป็นลักษณะของสังขตธรรมทั้งสิ้น แต่ละลักษณะจะมีความเกี่ยวข้องกัน เมื่อรู้ลักษณะใด ลักษณะหนึ่ง ก็จะสามารถที่จะเชื่อมโยงสวไปยังลักษณะอื่นได้อีก **อนิจจัง** ความไม่คงที่ ความเปลี่ยนแปลง ทุกสิ่งทุกอย่างไม่คงที่ ทุกสิ่งทุกอย่างเปลี่ยนแปลงไป “สุทธินมมา ปวตตนาติ”^{๒๗} ธรรมชาติโดยแท้ย่อมเปลี่ยนแปลงไป คือมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปริมาณและในทางคุณภาพ (Quantitative and Qualitative change) โดยเปลี่ยนแปลงจากสภาวะธรรมอย่างหนึ่ง ไปสู่สภาวะธรรมอีกอย่างหนึ่งเรื่อยไป จนกว่ารูปธรรมนามธรรมนั้นๆ จะสิ้นสุดยุติลงตามอายุขัยของสิ่งนั้นๆ ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ เป็นปรากฏการณ์หรือความประจักษ์แห่งสภาพภายนอกของสิ่งนั้นๆ “พหิทธา ธมมา” ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ มีลักษณะที่แตกต่างกันสำหรับรูปธรรมและนามธรรม

แต่โดยทั่วไป ตามพระคัมภีร์ จะเริ่มต้นที่ อนิจจลักษณะ คือ ลักษณะแห่งความไม่เที่ยงของสิ่งทั้งหลาย ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เมื่อเห็นความไม่เที่ยงของรูปธรรมนามธรรมแล้ว ก็จะรู้ต่อไปว่า ความไม่เที่ยงของรูปธรรมนั้น เป็นความทุกข์ ของรูปธรรมอีกด้วย ซึ่งก็หมายถึง การมองเห็นทุกขลักษณะพร้อมไปกับอนิจจลักษณะด้วย ดังพระบาลีว่า ยถาจิจํ ตํ ทุกขํ^{๒๘} สิ่งใดไม่เที่ยง สิ่งนั้นเป็นทุกข์ทุกขลักษณะจึงตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งอนิจจลักษณะด้วย

ทุกขัง แปลว่า สภาวะที่บีบคั้นของธรรมชาติ หมายความว่า สิ่งทั้งหลายทั้งปวงมีลักษณะที่เป็นทุกข์มองดูแล้วน่าสังเวชใจ นำให้เกิดความทุกข์ใจแก่ผู้มีความเห็นอย่างแจ่มแจ้งในสิ่งนั้นๆ เช่น

^{๒๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงขยาย**, พิมพ์ครั้งที่ ๓๕ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เพ็ญแอนด์โฮม จำกัด, ๒๕๕๕), หน้า ๗๒-๘๙.

^{๒๖} Chinchore Mangala R, **Anatta / Anatmata : An Analysis of Buddhist Anti – Substantialist Crusade**, Indian Books Center, Delhi – India, 1995. p. 44.

^{๒๗} ปิ่น มุทุกันต์, **พุทธศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑. (กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๑๙๑-๑๙๓.

^{๒๘} ส.ข. (บาลี) ๑๗/๑๕/๑๙, ๑๘/๑/๑.

“สภาวะของชั้นที่ ๕ เป็นตัวทุกข์ อันมีต้นเหตุเป็นมูลเหตุแห่งทุกข์” อีกอย่าง คำว่า ทุกข์ ทุกข หรือ ทุกขตา เป็นลักษณะที่ ๒ ของไตรลักษณ์ ซึ่งเป็นผลเกี่ยวข้องกับลักษณะที่ ๑ คือ อนิจจัง กล่าวคือ สิ่งใดไม่เที่ยง สิ่งนั้นเป็นทุกข์ หรือสิ่งที่เป็นทุกข์เพราะความไม่เที่ยง โดยทั่วไปคำว่าทุกข์ ถูกแปลเป็นภาษาอังกฤษว่า Suffering และมักใช้ใน ๓ ความหมายใหญ่ๆ คือ^{๒๙}

ความหมายที่ ๑ ในความหมายธรรมดาว่า ทุกข์ หมายถึง ความไม่สบายกายไม่สบายใจ ซึ่งตรงข้ามกับคำว่าสุข ทุกข์ในลักษณะนี้ หมายถึง ทุกขเวทนา ซึ่งเป็นหนึ่งในชั้นที่ ๕

ความหมายที่ ๒ มีความสำคัญทางปรัชญาที่ลึกซึ้ง หมายถึง ทุกขลักษณะซึ่งเป็นทุกข์ในไตรลักษณ์

ความหมายที่ ๓ ซึ่งเป็นความหมายทางปรัชญาและจิตวิทยาที่ลึกซึ้ง ทุกข์ หมายถึง ประสบการณ์ทางจิตที่เจ็บปวดทรมาน หรือ สภาวะที่บีบคั้นซึ่งเกิดมาจากความยึดมั่นถือมั่นในชั้นที่ ๕ ว่าเป็นตัวตน

อนัตตา เป็นลักษณะที่ ๓ และลักษณะสุดท้ายของไตรลักษณ์ หรือสามัญลักษณ์ เช่นเดียวกับบอริยสัจสี่ อนัตตา เป็นคำสอนเฉพาะของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทั้งหลายเท่านั้น (พุทธานัสมุกกสิกา ธมมเทศนา, สามุกกสิกาเทศนา)^{๓๐} และเป็นหลักคำสอนในพุทธศาสนาที่ปฏิเสธ อัตตา หรืออาตมัน ของศาสนาพราหมณ์ อินดูโดยตรง คำสอนเรื่อง อนัตตานี้แหละที่มีความแตกต่างจากศาสนาพราหมณ์ อินดู โดยสิ้นเชิง

ตามนิรุกติศาสตร์ คำว่า อนัตตา มาจากคำว่า น+อัตตา วิเคราะห์ว่า อตตโน อภาโว แปลว่าความไม่มีแห่งอัตตาหรือตัวตนคำว่า อัตตา ในภาษาบาลีมีใช้อยู่ ๒ แบบ คือ อัตตา และ อัตตะ ซึ่งถูกใช้เป็นเอกพจน์เท่านั้น ในพระไตรปิฎกและอรรถกถา คำว่า อัตตา หรือ อัตตะ มีความหมายหลายอย่าง คือ^{๓๑}ตามหลักพุทธปรัชญา ชีวิตของมนุษย์ประกอบด้วยชั้นที่ ๕ คือ รูป เวทนา สัญญา สังขารวิญญูณ แต่ละอย่างตกอยู่ในอำนาจแห่งไตรลักษณ์ คือ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา ไม่มีส่วนใดส่วนหนึ่งของเบญจขันธ์นี้ เป็นของเที่ยง เป็นสุข และเป็นอัตตา ตัวตน

อีกประการหนึ่ง **อนัตตา** แปลว่า ไม่ใช่ตัวตน หมายความว่า ทุกสิ่งทุกอย่าง ไม่มีความหมายแห่งความเป็นตัวเป็นตน ไม่มีลักษณะอันใดที่จะทำให้เราถือได้ว่ามีเป็นของเรา ถ้าเราเห็นอย่างแจ่มแจ้งชัดเจนถูกต้องแล้ว ความรู้สึกที่ว่าไม่มีตัวไม่มีตนจะเกิดขึ้นมาเองในสิ่งทั้งปวง แต่ที่เราหลงเห็นว่าเป็นตัวเป็นตนนั้น เพราะความไม่รู้อย่างถูกต้องนั่นเองลักษณะสามัญ ๓ ประการนี้ พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนมากกว่าคำสั่งสอนอื่นๆ บรรดาคำสั่งสอนทั้งหลายจะนำมารวบยอดอยู่ที่การเห็นอนิจจัง ทุกขัง อนัตตานี้ทั้งนั้น บางทีก็กล่าวตรงๆ บางทีก็พูดด้วยโวหารอย่างอื่น แต่ใจความมุ่งแสดงความจริงอย่างเดียวกัน

ดังนั้น คำสอนเรื่อง อนัตตา จึงเป็นผลทางธรรมชาติแห่งการวิเคราะห์ชั้นที่ ๕ ซึ่งเป็นส่วนประกอบอันสำคัญของชีวิตมนุษย์ เรื่องความไม่เที่ยงของสรรพสิ่งทั้งหลายนั้น เคยมีสอนอยู่ก่อนพระพุทธเจ้า แต่ไม่ได้ขยายความให้ลึกซึ้งเหมือนของพระองค์ เรื่องความทุกข์ก็เหมือนกัน มีการสอน

^{๒๙} ส.ช. (ไทย) ๑๗/๓๑/๔๔, ม.อ. (ไทย) ๑๔/๘๖-๙๐/ ๙๖-๑๐๓.

^{๓๐} ช.อ. (บาลี) ๒๕/๑๑๒/๑๔๗, วิ.ม.ท. (ไทย) ๔/๒๖, ๒๗, ๒๙, ๓๐, ๓๑/๓๓, ๓๔, ๓๖, ๓๘, ๓๙, ที.ส. (ไทย) ๙/๒๙๘, ๓๔๕/๑๐๙, ๑๔๙, ช.อ. (ไทย) ๒๕/๔๓/๒๕๖.

^{๓๑} ช.อ. (บาลี) ๒๖/๑๖๐/๔๖.

มาแล้วแต่ไม่ลึกซึ้งถึงที่สุด ไม่ประกอบด้วยเหตุผล และไม่สามารถชี้วิธีดับทุกข์ที่สมบูรณ์จริงๆ ได้ เพราะยังไม่รู้จักความทุกข์อย่างเพียงพอเท่ากับการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า ส่วนเรื่องความไม่ใช่ตัวตนนี้มีสอนเฉพาะในพระพุทธศาสนาเท่านั้น ข้อนี้เป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่รู้จักว่าอะไรเป็นอะไรถึงที่สุดเท่านั้น จึงจะรู้ได้ว่า สิ่งทั้งหลายทั้งปวงไม่ใช่ตัวตนไม่ใช่ของตน เหตุนั้น จึงมีสอนแต่โดยพระพุทธเจ้า ซึ่งเป็นบุคคลที่รู้ว่าอะไรเป็นอะไรได้ถึงที่สุดจริงๆ

คำสอนเรื่องลักษณะ ๓ ประการนี้ มีวิธีที่จะประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เห็นแจ้งมากมายหลายวิธีด้วยกัน ถ้าปฏิบัติจนเห็นแจ้งแล้ว เราจะพบว่ามิใช่อสังขตขันธ์หนึ่งคือ ต้องเป็นการเห็นจนรู้สึกได้ว่า ไม่มีอะไรที่น่ายึดถือ **“ไม่มีอะไรที่น่าเอา ไม่มีอะไรที่น่าเป็น”** เมื่อท่านมองเห็นว่า ความมี ความเป็น อย่างใดก็ตามเป็นความหลอกลวง เป็นมายา ตามความเป็นจริง ดังนี้แล้ว นั้นแหละคือการเห็นอนิจจัง ทุกขังอนัตตา อย่างถูกต้อง ส่วนคนที่ท่อง อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา อยู่ทั้งเข้าเย็นหลายร้อยหลายพันครั้งมาแล้ว อาจไม่เห็นก็ได้ เพราะไม่ใช่วิธีที่จะเห็นได้ด้วยการฟังหรือด้วยการท่อง การคำนึงเอาตามหลักเหตุผล นั้นไม่ใช่“การเห็นแจ้ง” อย่างที่เรียกว่า **“เห็นธรรม”** การเห็นธรรมไม่อาจจะเห็นได้ด้วยการคิดไปตามเหตุผล แต่ต้องเห็นแจ้งด้วยความรู้สึกลงใจแท้จริง เช่น พิจารณาเห็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ทำให้ความเจ็บปวดให้แก่ตน ซึ่งเข้าไปหลงอย่างมาก อาศัยการที่ได้กระทบจริงๆ เกิดเป็นความรู้สึกแก่จิตใจขึ้นมาจริงๆ จนเบื่อหน่ายเกิดความสลดสังเวชขึ้นมาอย่างนี้ จึงจะเรียกว่าเห็นธรรม หรือเห็นแจ้งการเห็นแจ้งทำนองนี้ อาจเลื่อนสูงขึ้นไปตามลำดับ จนกว่าจะถึงเรื่องสุดท้าย ที่ทำให้ปล่อยวางสิ่งทั้งปวงได้ ส่วนผู้ที่ท่องอนิจจัง ทุกขัง อนัตตา หรือพิจารณาอยู่ทั้งวันทั้งคืน แต่ถ้าไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อสิ่งทั้งปวง คือ ไม่อยากเอาอะไร ไม่อยากเป็นอะไรไม่อยากจะยึดถือในอะไรแล้ว ก็เรียกว่ายังไม่เห็นอยู่นั่นเอง เพราะฉะนั้น จึงสรุปการเห็นความไม่เที่ยง ความเป็นทุกข์ ความไม่ใช่ตัวตนลงไว้ที่คำว่า **“สิ่งใดไม่เที่ยง สิ่งนั้นเป็นทุกข์ สิ่งใดเป็นทุกข์ สิ่งนั้นเป็นอนัตตา”**^{๓๒}

การศึกษาต้องช่วยพัฒนาสังคมให้ร่มเย็นเป็นสุข เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาซึ่งถ้าเข้าใจพุทธปรัชญาในไตรลักษณ์ อธิปไตย ๔ แล้วก็จะเข้าใจสังคมได้ดีขึ้นและไม่ตกใจไปกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม และสาโรช บัวศรี กล่าวถึงนโยบายการศึกษาตามแนวพุทธปรัชญาไว้ว่า

๑. การจัดการศึกษาเพื่อสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นนโยบายประชาธิปไตย เพราะพุทธปรัชญาเป็นปรัชญาประชาธิปไตย เช่นพระพุทธเจ้าสอนไว้ว่า บุคคลแต่ละคนไม่เหมือนกันเปรียบเสมือนดอกบัว ๔ เหล่า

๒. การจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการแบ่งปัน

๓. การจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

วิธีสอนแม่บทสำหรับโรงเรียน ต้องใช้วิธีการแห่งปัญญา คือ สอนตามหลักอริยสัจสี่ ซึ่งตรงกับวิธีการแก้ปัญหาแบบวิทยาศาสตร์

อริยสัจสี่

ทุกข์ คือ ความทุกข์ของมนุษย์เองที่เกิดขึ้นในชีวิต

สมุทัย คือ เหตุแห่งทุกข์ ได้แก่ ตัณหาหรืออยาก ที่ยึดถือเอาตัวตนเป็นที่ตั้ง

นิโรธ คือ ความดับทุกข์

^{๓๒} ส.ช. (ไทย) ๑๗/๑๕/๒๙.

มรรค คือ ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์มี ๘ ประการ คือ สัมมาทิฐิ (การคิดชอบ) สัมมาสังกัปปะ (การดีชอบ) สัมมาวาจา (กล่าวชอบ) สัมมากัมมันตะ (การงานชอบ) สัมมาอาชีวะ (อาชีพในทางที่ชอบ) สัมมาวายามะ (ความพยายามชอบ) สัมมาสติ (ตั้งสติชอบ) สัมมาสมาธิ (ความเพ่งอารมณ์ชอบ)

ชั้นของอริยสัจสี่

๑. ชั้นทุกข์ ชีวิตนี้เป็นความทุกข์อย่างยิ่ง
๒. ชั้นสมุทัย สาเหตุใหญ่ที่ทำให้เกิดทุกข์ ได้แก่ ตัณหา
๓. ชั้นนิโรธ การดับทุกข์
๔. ชั้นมรรค หนทางดับทุกข์

ชั้นของวิธีการแห่งปัญญา (วิทยาศาสตร์)

๑. การกำหนดปัญหา
๒. การตั้งสมมุติฐาน
๓. การทดลองและเก็บข้อมูล
๔. การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล

วิธีการของการศึกษา

กระบวนการตามหลักพุทธธรรมสามารถช่วยให้จัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างเหมาะสม ได้แก่ ขั้นตอนทั้ง ๔ ของอริยสัจ ได้แก่ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค อันเป็นขั้นตอนที่คล้ายกับกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

สรุปได้ว่าแนวคิดของ साโรช บัวศรี สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรัชญาการศึกษาของไทยเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาของไทยให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

วิจิตร ศรีสะอ้าน ได้กล่าวถึง ปรัชญาการศึกษา คือ จุดมุ่งหมาย ระบบความเชื่อ หรือแนวความคิดที่แสดงออกมาในรูปแบบของอุดมการณ์ หรืออุดมคติ ทำนองเดียวกันกับการใช้ในความหมายของปรัชญาชีวิต หมายถึง อุดมการณ์ของชีวิต อุดมคติของชีวิต แนวทางการดำเนินชีวิตนั่นเอง โดยสรุป คือ ปรัชญาการศึกษา คือ จุดมุ่งหมายของการศึกษานั้นเอง^{๓๓}

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง ปรัชญาการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เข้าถึงอิสรภาพ คือ ทำให้ชีวิตหลุดพ้นจากอำนาจครอบงำของปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกให้มากที่สุด และมีความเป็นใหญ่ในตัวเอง ในการที่จะกำหนดความเป็นอยู่ของตนให้ได้มากที่สุด การศึกษาจึงเป็นกิจกรรมของชีวิตโดยชีวิตและเพื่อชีวิตบนมาตรฐานความคิดข้างต้นกระบวนการศึกษาจึงควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้^{๓๔}

๑. การมีความรู้ ความเข้าใจในสภาวะของสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงสามารถฝึกอบรมและพัฒนาได้โดยใช้ไตรสิกขา คือ ศีล การประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้อง สมาธิ คือการวางใจแน่วแน่ และปัญญา คือ การเห็นทางแก้ปัญหที่เหมาะสมและถูกต้อง
๒. การปรับตัวเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการดำรงอยู่

^{๓๓}วิจิตร ศรีสะอ้าน, ปรัชญาการศึกษา, ในพื้นฐานการศึกษา: (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๕),

^{๓๔}แหล่งที่มาของข้อมูล <http://www.idis.ru.ac.th/report/index> [สืบค้น ๒๔ เมษายน ๒๕๕๗].

๓. การรู้จักและเข้าใจถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของตนกับสิ่งแวดล้อมความสัมพันธ์ของปรัชญาการศึกษากับการสอน

สรุปแล้ว ปรัชญาการศึกษา คือ แนวคิด หลักการและกฎเกณฑ์ในการกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษา นักวิชาการศึกษาได้ยึดเป็นหลักในการดำเนินการทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ปรัชญาการศึกษายังพยายามทำการวิเคราะห์และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาทำให้สามารถมองเห็นปัญหาของการศึกษาได้อย่างชัดเจน ปรัชญาการศึกษาจึงเปรียบเหมือนเข็มทิศนำทางให้นักการศึกษาดำเนินการทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและสมเหตุผล

๒.๓ หลักสัปปุริสธรรม

หลักสัปปุริสธรรมเป็นหลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานราชการและการบริหารประเทศชาติ ย่อมมีเหตุ-มีผล-มีตน-มีการประมาณ-รู้จัก-รู้ชุมชน-รู้บุคคล ผู้บริหารต้องนำไปใช้บริหารงานให้ถูกต้อง ซึ่งหากพิจารณาเห็นถึงหลักความสำคัญของสัปปุริสธรรม แล้วนำไปใช้ในการบริหารจัดการหรือประยุกต์ใช้ก็จะเกิดผลดีกับองค์กร บุคคลที่มีคุณธรรมประจำใจ โดยยึดเอาหลักสัปปุริสธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต บุคคลที่ยึดเอาหลักสัปปุริสธรรม เป็นธรรมประจำใจยังได้ชื่อว่าเป็นผู้ดี เพราะเป็นผู้มีเหตุผลมีผลในการปฏิบัติตน เมื่อบุคคลรู้จักเหตุผลแล้ว การปฏิบัติตนก็เพียบพร้อมด้วยความดี เพราะเป็นผู้รักสงบ รักความเที่ยงธรรม รู้จักหน้าที่ของตน รู้จักกาลเทศะ มีเหตุผลในการทำงาน โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่ปกครองคนอื่น จะสามารถบริหารงานได้อย่างราบรื่น^{๓๕}

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ได้ตรัสว่า สัปปุริสธรรม ธรรมของสัปปุริสหรือคนดีหรือธรรมของมนุษย์ผู้มีความเป็นมนุษย์ สมบูรณ์ มี ๗ ประการ ศึกษาให้รู้ให้เข้าใจ แล้วปฏิบัติให้ได้ ก็จักสามารถรักษาคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ทุกประการได้ สัปปุริสธรรม ๗ ประการคือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักประชุมชน และรู้จักบุคคล^{๓๖}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง สัปปุริสธรรม ไว้ว่า คือ ธรรมของสัตว์หรือของคนดี ธรรมที่ทำให้คนเป็นสัตว์^{๓๗}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้กล่าวว่า สัปปุริสธรรมที่ทำให้เป็นสัตว์บุรุษคือเป็นคุณธรรมหรือคุณสมบัติของคนดี เป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติเป็นคนดี เป็นผู้ควรแก่การยกย่องนับถือเป็นคนที่สามารถให้การแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องด้วยต้องความปรารถนาดีมี ๗ ประการ ได้แก่รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล^{๓๘}

^{๓๕} พระสามารถ อานนโท, “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๓๓-๓๔.

^{๓๖} สมเด็จพระสังฆราช(เจริญ สุวฑฺฒโน),ธรรมศึกษา,แหล่งที่มาของข้อมูล <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>. (สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๔),

^{๓๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (ชำระ-เพิ่ม ช่วงที่ ๑/ยุค) พิมพ์ครั้งที่ ๑๗ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๔), หน้า ๔๓๒.

^{๓๘} พระธรรมกิตติวงศ์, (ทองดี สุรเตโช), ภาษาธรรม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสียงเขียน, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗๐.

สรุปได้ว่า หลักสัปปริสธรรม คือ ธรรมที่ทำให้คนเป็นสัตว์บุรุษ หรือเป็นคนดีมีคุณธรรมเป็นคนเก่งเป็นเหตุให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ส่งเสริมคุณภาพในการบริหารปกครอง และทำให้เกิดความสุขความเจริญในหลายๆ ด้านดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า ความพร้อมเพรียงของหมู่คณะทำให้เกิดความสุขมี ๗ ประการ

๒.๓.๑ ธัมมัญญตา รู้จักเหตุ

รู้จักเหตุ คือ รู้จักพิจารณาให้รู้ว่าเหตุใดจักให้เกิดผลใดไม่ด่วนทำอะไรก็ตามโดยไม่พิจารณาให้รู้เสียก่อนว่าเมื่อทำแล้วผลที่เกิดขึ้นจะเป็นเช่นไร ก่อนจะทำการทุกอย่างต้องรู้ว่า เป็นการทำให้เป็นเหตุดีหรือไม่ดี คือจะก่อให้เกิดผลดีหรือไม่ดี ดังนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ได้ตรัสว่า การรู้จักเหตุ คือ รู้จักพิจารณาเหตุใดจักให้เกิดผลใด ทำอะไรพิจารณาให้รู้เสียก่อนว่าเมื่อทำแล้วผลที่เกิดขึ้นจะเป็นเช่นไร ก่อนจะทำการทุกอย่างต้องรู้ว่าเป็นการทำให้เป็นเหตุดีหรือไม่ดีสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดหลักธรรมข้อนี้ เป็นผู้บริหารที่รู้จักพิจารณาวิเคราะห์หาเหตุของสถานการณ์และมีความรับผิดชอบในขณะปฏิบัติงาน เป็นการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้การทำหน้าที่บรรลุผลสำเร็จ^{๓๙}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวว่า การรู้จักเหตุ คือ การรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจการต่างๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่น มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ^{๔๐}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้กล่าวว่า การรู้จักเหตุ คือ เป็นผู้รู้จักสาเหตุต้นตอของผลที่เกิดขึ้น รู้จักหลักความจริง เช่น รู้ว่าอะไรเป็นเหตุแห่งความสุขและความทุกข์ อะไรเป็นเหตุแห่งความเสื่อมและความเจริญ ทำอย่างไรจึงจะมั่งคั่ง รู้จักธรรมต่างๆ ทั้งที่เป็นกุศลธรรม เพราะธรรมแต่ละอย่างล้วนเป็นสาเหตุต้นตอให้เกิดผลทั้งสิ้น^{๔๑}

ธัมมัญญตา ความเป็นผู้ที่รู้จักข้อธรรม คือ สุตตะ เคยยะ ไวยากรณ์ะ คาถา อุทาน อิติวุตตกะ ชาดกอะ อปภุตะธรรม เวทัลลอะ อันเป็นพระธรรมในพระศาสนา^{๔๒}

สรุปได้ว่า ธัมมัญญตา คือ เป็นผู้รู้จักเหตุ เช่น รู้จักว่าการทำความดีเป็นเหตุแห่งความสุข ความขยันเป็นเหตุแห่งความสำเร็จ

๒.๓.๒ อัถถัญญตา รู้จักผล

รู้จักผล คือ รู้จักว่าภาวะหรือฐานะหรือสิ่งที่ตนกำลังได้รับได้ประสบนั้นเกิดจาก เหตุใดเป็นผลอันเกิดจากการกระทำอย่างไร ผลร้ายที่กำลังได้รับเกิดจากเหตุร้ายอย่างไร ผลร้าย ต้องอย่าเข้าใจว่าเป็นผลดี ต้องแยกแยะให้ออก ดังนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

^{๓๙} สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), ธรรมศึกษา, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗, <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

^{๔๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ, หน้า ๔.

^{๔๑} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), ภาษาธรรม, หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

^{๔๒} อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต (ภาษาไทย), เล่ม ๔ ธัมมัญญสูตร, หน้า ๒๓๖-๒๔๐.

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ได้ตรัสว่า การรู้จักผล คือ การรู้จักว่าสิ่งที่ตนกำลังได้รับนั้น เกิดจากเหตุใด เป็นผลอันเกิดจากการกระทำอย่างไร ผลดีที่กำลังได้รับเกิดจากเหตุดีอย่างไร ผลร้ายที่กำลังได้รับเกิดจากเหตุอะไรสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่รู้จักผลจะต้องพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนจะลงมือปฏิบัติ เพราะเข้าใจดีว่าผลทั้งหลายย่อมมีมาแต่เหตุ การกระทำของผู้บริหารในการรู้จักความหมายและความมุ่งหมายของหลักการในการปฏิบัติงาน รู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายในกิจการนั้น สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับการดำเนินงานต่างๆ อย่างถูกต้อง^{๔๓}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้กล่าวว่า การรู้จักผล คือ เป็นผู้รู้จักผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำ สามารถรู้ถึงความมุ่งหมายของธรรมแต่ละอย่างได้ชัดเจน รู้ว่าเช่นประพฤติดามธรรมข้อนี้จะได้รับผลอย่างไร รู้จักที่จะไขว่คว้าหาประโยชน์ให้แก่ตัวเองเพราะเห็นด้วยปัญญาว่าเกิดผลดีจากการปฏิบัติ^{๔๔}

สมหวัง วิทยาปัญญาพนธ์ และคณะ ได้กล่าวถึง การรู้จักผล คือ รู้ผลที่เกิดแต่เหตุ เห็นตำรวจจับผู้ร้ายมาได้ ย่อมทราบว่าคุณร้ายคนนั้นต้องทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง จึงถูกตำรวจจับ หรือนายก ได้รับรางวัลจากครูเพราะสอบได้ที่ ๑ ก็ย่อมเป็นเพราะนายก็มีความขยันหมั่นเพียรในการศึกษา^{๔๕}

สรุปได้ว่า อัตถัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักผล เช่น รู้จักว่าความสุข เป็นผลแห่งการทำความดี ทุกข์เป็นผลแห่งการทำความชั่ว

๒.๓.๓ อัตถัญญตา รู้จักตนเอง

ผู้บริหารที่รู้จักตนเองจะสามารถวิเคราะห์ตนเองได้อย่างถูกต้องตรงกับความเป็นจริงแล้ว ประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม รู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์อันจะเกิดผลดีต่องานในหน้าที่ และต้องปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับภาวะและฐานะของตน จะได้รักษาความ มีค่าของตัวไว้ได้ ผู้ปฏิบัติไม่เหมาะสมกับภาวะและฐานะจักเสื่อมจากค่าของความเป็น มนุษย์ที่ตนเป็นอยู่ดังนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้กล่าวว่า การจักตนเอง คือ การรู้จักตนเองโดยฐานะ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรม ว่ามีเท่าไรอย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม และดำเนินการต่างๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนแก้ไขพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป^{๔๖}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้กล่าวว่า การรู้จักตนเอง คือ ความรู้จักประมาณตนในเรื่องต่างๆ ทั้งฐานะความเป็นอยู่ หน้าที่การงาน รวมไปถึงความคิดจิตใจเมื่อรู้ว่าตนมีกำลังมี

^{๔๓} สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), **ธรรมศึกษา**, หน้า ๒๒.

^{๔๔} พระธรรมกิตติวงศ์(ทองดี สุรเตโช), **ภาษาธรรม**, หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

^{๔๕} สมหวังวิทยาปัญญาพนธ์, **บริหารด้วยสัปปุริสธรรม**, แหล่งที่มาของข้อมูล: <http://www.budmgt.com/budman/bm๐๑/goodman.html>. [สืบค้นเมื่อ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๗],

^{๔๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**, หน้า ๕.

ความคิดอย่างไร มีอุปนิสัยอย่างไรชอบ หรือไม่ชอบ เป็นเหตุให้เป็นคนวางตัวดีมีมารยาท อ่อนน้อม ถ่อมตน รู้จักประมาณตน ทำอะไรพอควรแก่กำลัง^{๔๗}

สรุปได้ว่า อัตตัญญูตา คือ ความเป็นผู้รู้จักตน คือ ต้องรู้สึกตัวอยู่เสมอว่า เรามีชาติ มีเพศ มีตระกูล ยศ ศักดิ์ สมบัติ บริวาร ความรู้ความสามารถ กำลังความถนัด และคุณธรรม แค่นี้เพียงไร แล้วต้องประพฤติตนให้สมกับภาวะนั้นๆ และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

๒.๓.๔ มัตตัญญูตา รู้จักประมาณ

ผู้บริหารถ้าปฏิบัติตามหลักธรรมข้อนี้ การกระทำของผู้บริหารในการรู้จักความพอเหมาะพอดีในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้จักความพอดี เหมาะสม ไม่เกินกำลังที่จะสามารถบริหาร ได้รู้จักประมาณว่าควรทำอะไรเพียงใดที่เป็นการพอเหมาะพอควรแก่ ภาวะและฐานะของตน พอเหมาะพอควรแก่ผู้เกี่ยวข้อง พอเหมาะพอควรแก่เรื่องราว มีพุทธ ภาษิตกล่าวไว้ว่า “ความรู้จักประมาณยังประโยชน์ให้สำเร็จทุกเมื่อ” ดังนั้นวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ได้ตรัสว่า การรู้จักประมาณ คือ รู้จักประมาณว่าควรทำอะไรเพียงใดที่เป็นการพอเหมาะพอควรแก่ฐานะของตนพอเหมาะพอควรแก่ผู้เกี่ยวข้อง พอเหมาะพอควร มีพุทธภาษิตกล่าวไว้ว่า “ความรู้จักประมาณยังประโยชน์ ให้สำเร็จ”^{๔๘}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้กล่าวว่า การรู้จักประมาณคือ ความเป็นคนรู้จัก ความพอดีความพอเหมาะ ไม่มากเกินไปทุกๆ เรื่อง รู้จักความพอดีในการพูด ในการทำงาน ในการหาทรัพย์ ในการจ่ายทรัพย์ โดยรู้จักประมาณกำลังตนเอง เป็นสาเหตุให้เป็นคนมีความพอดี รู้จักพอ ไม่ทำอะไรเกินกำลังกาย^{๔๙}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวว่า การรู้จักประมาณ คือ รู้ประมาณรู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดี การปฏิบัติกิจและทำการต่างๆ ทำทุกอย่างด้วยความเข้าใจ ชอบใจหรือเอาแต่ใจของตนแต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัย หรือองค์ประกอบทั้งหลาย ที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา^{๕๐}

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์ และคณะ ได้กล่าวถึง การรู้จักประมาณ คือ ความพอดี ความพอเหมาะ ความพอควร การรู้จักประมาณ คือการรู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม^{๕๑}

สรุปได้ว่า มัตตัญญูตา คือ ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ รู้จักความพอดีเช่นในการแสวงหาเครื่องยังชีพก็ต้องแสวงหาในทางที่ชอบด้วยธรรม

^{๔๗} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), ภาษาธรรม, หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

^{๔๘} สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), ธรรมศึกษา, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗, <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

^{๔๙} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), ภาษาธรรม, หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

^{๕๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ, หน้า ๕.

^{๕๑} สมหวัง วิทยาปัญญานนท์, บริหารด้วยสัปปริยธรรม, (สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗), <http://www.budmgt.com/budman/bm๐๑/goodman.html>.

๒.๓.๕ กาลัญญตา รู้จักกาลเวลา

ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักธรรมข้อนี้ ตรงต่อเวลา รู้จักลำดับเวลาความสำคัญของงานว่าควรทำหรือควรจะทำก่อนอย่างมีความสุข เมื่อถึงเวลาทำงานควรทำงานทำงานอย่างเต็มกำลังสามารถการรู้จักเวลา รู้ว่าเวลาใดควรทำหรือไม่ควรทำอะไร การทำผิดเวลาย่อมไม่เกิดผลสำเร็จ ย่อมไม่เกิดผลดีเท่าที่ควร ดังนั้นวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ได้ตรัสว่า การรู้จักเวลา คือรู้ว่าเวลาใดควรทำหรือไม่ควรทำอะไร การทำผิดเวลาย่อมไม่เกิดผลสำเร็จ ย่อมไม่เกิดผลดี^{๕๒}

พระธรรมกิตติวงศ์(ทองดี สุรเตโช)ได้กล่าวว่า การรู้จักเวลา คือ ความเป็นผู้รู้จักคุณค่าของกาลเวลา รู้ว่าเวลาใดทำงาน เวลาใดควรหยุด รู้ว่าสิ่งนี้ควรทำเวลาใดไม่ควรทำเวลาใด รู้จักประมาณเวลาในการทำงานทุกอย่าง เป็นเหตุให้เป็นคนตรงเวลา รู้คุณค่าของเวลา ทำงานได้เสร็จตรงตามเวลา ทำให้ได้รับความนิยมนยกย่อง ส่งผลให้เกิดความเจริญ^{๕๓}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวว่า การรู้จักเวลา คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักประมาณเวลาและวางแผนการใช้เวลา^{๕๔}

สรุปได้ว่า กาลัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจกระทำหน้าที่การงาน

๒.๓.๖ ปริสัณญตา รู้จักชุมชน

ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักธรรมข้อนี้ ผู้บริหาร ควรมีการปรับตัวให้เข้ากับชุมชนและเข้าใจในสภาพของชุมชนในด้านระเบียบวินัย ขนบธรรมเนียมประเพณีโดยการปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับชุมชน รู้จักภาวะและฐานะนิสัยใจคอบุคคลนั้นๆ ให้ถูกต้อง เพื่อว่าจะได้ ปฏิบัติตนที่เกี่ยวข้องด้วยให้เหมาะให้ควรแก่ประชุมชนนั้น ดังนั้นวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้กล่าวว่า การรู้จักชุมชน คือ ความเป็นผู้รู้จักชุมชนหรือสังคม ที่ตนอาศัยอยู่ ชุมชนในที่ทำงาน ชุมชนที่ตนจะเข้าไปหา มีความต้องการหรือไม่ต้องการอะไร มีความเห็น มีข้อตกลงกันไว้อย่างไร จะเข้าไปหาหรือจะต้อนรับอย่างไรเพื่อให้ความร่วมมือช่วยเหลือชุมชนนั้นได้ถูกต้อง และอยู่ในสังคมนั้นได้อย่างสงบสุข เป็นเหตุให้คนทำตัวได้ถูกต้องในชุมชนนั้นๆ^{๕๕}

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้กล่าวว่า การรู้จักชุมชน คือ การรู้จักถิ่นรู้จักชุมชน รู้จักการอันควรประพฤติปฏิบัติในที่ชุมชน ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิจอย่างนี้ชุมชนนี้เมื่อเข้าไป

^{๕๒} สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), **ธรรมศึกษา**, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗, <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

^{๕๓} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **ภาษาธรรม**, หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

^{๕๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**, หน้า ๕.

^{๕๕} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **ภาษาธรรม**, หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

หาควรต้องทำกิจอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนมีระเบียบวินัย มีวัฒนธรรมประเพณี มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรบำเพ็ญประโยชน์^{๕๖}

สรุปได้ว่า ปริสัญญูตา คือ ความเป็นผู้รู้จักบริษัท ประชุมชน และสังคมว่าสังคมใดควรที่จะเข้าไปร่วมด้วย ต้องทำตัวเข้ากับสังคมได้โดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๒.๓.๗ บุคคลปริปริญญูตา รู้จักบุคคล

ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักธรรมข้อนี้ การกระทำของผู้บริหารในการรู้จักบุคคลและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยรู้จักเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้ดีแล้วยังเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นคนที่สมบูรณ์ คือเป็นคนดี คนฉลาด และเหมาะสมที่จะคบหาด้วยและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และการรู้จักภาวะและฐานะนิสัยใจคอของบุคคลนั้นๆ ให้ถูกต้อง เพื่อว่าจะได้ ปฏิบัติตนที่เกี่ยวข้องด้วยให้เหมาะให้ควร รู้จักว่าเขาเป็นพาลจักได้หลีก รู้จักว่าเขาเป็น บัณฑิตคือคนดีจักได้เข้าใกล้ ให้เหมาะแก่แต่ละบุคคลไป ดังนั้นวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ได้ตรัสว่า การรู้จักบุคคล คือ รู้จักฐานะนิสัยใจคอของบุคคลนั้นๆ ให้ถูกต้อง เพื่อจะได้ปฏิบัติตนกับผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความเหมาะสมรู้จักว่าเขาเป็นบัณฑิตคือคนดีจักได้เข้าใกล้ ให้เหมาะแก่แต่ละบุคคลไป ภาษิตที่ว่า “คบคนพาลพาลพาไปหาผิด คบบัณฑิตบัณฑิตพาไปหาผล”^{๕๗}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้กล่าวว่า การรู้จักบุคคล คือ ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคลที่ควรคบ การรู้จักบุคคลแต่ละคนในแง่มุมต่างๆ เช่น อุปนิสัยใจคอมีคุณธรรม มีความประพฤติส่วนตัวและหน้าที่การงาน และรู้จักที่จะเลือกคบหาบุคคลที่ควรคบ เป็นเหตุให้รู้จักบุคคลแต่ละบุคคลโดยละเอียดถี่ถ้วน ทำให้ได้คบหาแต่คนดี หรือทำให้เลือกใช้คนทำงานได้ถูกต้อง^{๕๘}

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้กล่าวว่า การรู้จักบุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล โดยอาศัย ความสามารถ และคุณธรรม ใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไรและรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆ ด้วยดี ไม่มีคติอะไรจะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้จะยกย่องจะตำหนิหรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร^{๕๙}

สมหวัง วิทยาปัญญาพนธ์ และคณะ ได้กล่าวว่า การรู้จักบุคคล คือการรู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาด เป็นคนพาลหรือเป็นบัณฑิต มีความสามารถ มีคุณธรรม แล้วเลือกคบหาให้เป็นคุณประโยชน์ เลือกใช้ในเหมาะสมแก่กิจการ หรือเพื่อที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญก็คือจะได้สนทนากับเขาอย่างราบรื่น^{๖๐}

^{๕๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนานคน พัฒนาประเทศ, หน้า ๕.

^{๕๗} สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), ธรรมศึกษา, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗, <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

^{๕๘} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), ภาษาธรรม, หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

^{๕๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนานคน พัฒนาประเทศ, หน้า ๕.

^{๖๐} สมหวัง วิทยาปัญญาพนธ์, บริหารด้วยสัปปุริสธรรม, สืบค้นเมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗, <http://www.budmgt.com/budman/bm๐๑/goodman.html>.

สรุปได้ว่า บุคคลโปรปัญญา คือ ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคล รู้ความแตกต่างแห่งบุคคล ว่าโดยอรรถาธิบาย ความสามารถ คุณธรรมและรู้ที่จะปฏิบัติตนต่อบุคคลนั้น

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายในองค์การใดๆ ก็ตาม ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นสำคัญ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลาย คน เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด มีคุณค่าสูงสุดมีประโยชน์มากที่สุด และทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่ง เพราะคนเป็นกุญแจแห่งประสิทธิผลของการบริหารกิจการต่างๆ ดังนั้น การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จในเรื่องของการบริหารได้นั้น จะต้องคำนึงถึงการมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ดี ที่สามารถดึงดูดและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับมีนักวิชาการและนักศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

๒.๔.๑ ความหมายและความสำคัญการบริหารงานบุคคล

บรียงค์ โตจินดา ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะกับงานที่กำหนดไว้ ทั้งผู้บริหารยังใช้เทคนิคการบริหารงานเพื่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนาคุณภาพและมีฝีมือในการทำงาน มีการประเมินผลงาน การธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าเอาไว้ มีการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์การ การสร้างขวัญกำลังใจ สร้างจริยธรรมและทัศนคติที่ดีต่อองค์การหรือวัฒนธรรมขององค์การที่เหมาะสม^{๖๑}

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพและใช้บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาทรัพยากรนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด^{๖๒}

พยอม วงศ์สารศรี ได้เสนอความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้^{๖๓}

๑. ช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น

๒. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน

๓. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์กำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข

^{๖๑} บรียงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖.

^{๖๒} ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : หจก.เทคนิค, ๒๕๔๐), หน้า ๑๔๐.

^{๖๓} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : พรวนการพิมพ์, ๒๕๓๔), หน้า ๕-๖.

วรณารถ แสงมณี ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลไว้ ๖ ประการ ดังนี้^{๖๔}

๑. มีการแข่งขันมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร บุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องทำงานให้กับองค์กรใดองค์กรหนึ่งแต่เพียงอย่างเดียว อาจโยกย้ายไปทำงานให้กับองค์กรใดก็ได้ตามสิทธิและความพอใจเพราะความอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรด้วย ต่างฝ่ายต่างก็ต้องอาศัยซึ่งกันและกันผู้บริหารไม่ได้อาศัยงานเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยเกียรติยศและความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับในความสำเร็จของคน ความสำเร็จในชีวิตและการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นเครื่องจูงใจ

๒. เกิดจากกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ รัฐได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการ รายได้ สภาพการทำงาน วันหยุดงานและเงินทดแทนต่างๆ

๓. ความซับซ้อนทางด้านเทคโนโลยี เช่น มีการแบ่งงานทำตามหน้าที่ตามความชำนาญ เฉพาะด้าน ต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง จะต้องได้รับการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติที่พร้อมจะทำให้ระบบการทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารจึงต้องดูแลจรรงรักษาส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรซึ่งเปรียบเสมือนทรัพยากรอันมีค่าขององค์กร ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่มีรายได้และสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้เขาเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้ได้ผลงานมากที่สุด

๔. องค์กรมีความซับซ้อนมากขึ้น ทุกส่วนขององค์กรไม่ได้อิสระที่จะดำเนินงานเองโดยไม่ถูกระงับจากปัจจัยที่อยู่ภายนอก ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมมีสาเหตุหลายประการที่ทำให้การดำเนินงานในองค์กรมีความยุ่งยาก

๕. บทบาทของฝ่ายบริหารเปลี่ยนไปจากเดิม ปรัชญาทางการบริหารขั้นพื้นฐานที่ถือเอาวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือหรือความขัดแย้งระหว่างบุคคลฝ่ายต่างๆ ในองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรก

๖. ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มีมากขึ้น เกิดขึ้นจากการศึกษาวิจัยค้นคว้าของผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการทางด้านพฤติกรรม เช่น สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานในทางใดบ้าง

๒.๔.๒ ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

หน้าที่งานทางด้านการบริหารงานบุคคลนี้ ลักษณะจะแตกต่างกันกับหน้าที่ทางธุรกิจ ประการอื่นๆ ขององค์กรธุรกิจ กล่าวคือ จะมีขอบเขตคาบเกี่ยวไปสองทาง ทางหนึ่งคือเกี่ยวข้องหรือคาบเกี่ยวเข้าไปในกิจกรรมต่างๆ เกือบจะทุกด้าน และในอีกทางหนึ่งก็คือเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหารทุกคน ซึ่งต่างก็จะต้องเป็นผู้บริหารงานบุคคลด้วยพร้อมกัน หรือกล่าวอีก นัยหนึ่งก็คือ ผู้บริหารทุกคนล้วนแต่ต้องเป็น “นักบริหารงานบุคคล” ด้วยพร้อมกัน และการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการ เลือกรับบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน พิจารณาในแง่กระบวนการ การบริหารงานบุคคล จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย การ กำหนดแผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนด สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลการ

^{๖๔}วรณารถ แสงมณี, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (สำนักพิมพ์ ม.ป.พ., ๒๕๔๓), หน้า ๖.

ประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร สอดคล้องกับนักบริหารท่านใดให้ความหมายดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารบุคลากร ประกอบไปด้วย การกำหนดนโยบายงานบุคคล การวางแผนงานบุคคล การสรรหาบุคคล การคัดเลือก การศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยและสุขภาพพนักงานและชุมชนสัมพันธ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการสื่อสารภายใน การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การรักษาวินัย ตลอดจนการออกจากราชการหรือออกจากราชการ^{๖๕}

กัญญา สาร ได้กล่าวว่า ขอบข่ายของ การบริหารงานบุคลากรว่า การบริหารบุคลากรมี ๔ ลักษณะ คือ การให้ได้มา การทำนุบำรุงและรักษา การพัฒนา และการให้พ้นจากงาน แต่ถ้าพิจารณาให้ละเอียดจะมี ๒๒ ลักษณะ คือ^{๖๖}

๑. การวางแผนนโยบายและการออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
๒. การวางแผนเกี่ยวกับการจัดกำลังคน และการมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคลากร เพื่อให้ทำงานได้สะดวกตามแผนงานที่วางไว้
๓. การวางแผนโครงการของงานต่างๆ ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้
๔. การกำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ซึ่งควรมอบให้แก่ผู้ปฏิบัติที่มารับตำแหน่ง
๕. การจัดลำดับบังคับบัญชางานและตำแหน่งภายในโรงเรียน
๖. การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง
๗. การแสวงหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก และการสอบคัดเลือก
๘. การบรรจุแต่งตั้ง
๙. การปฐมนิเทศครูใหม่หรือรับโอนย้ายมาใหม่ และการทดลองปฏิบัติงานของครู
๑๐. การรวบรวมทะเบียนประวัติ ตลอดจนผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ
๑๑. การโอนและการย้าย
๑๒. การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน
๑๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ
๑๔. การพิจารณาความดีความชอบ
๑๕. การเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือการให้สิ่งตอบแทนความดีความชอบอย่างอื่น
๑๖. การรักษาสุขภาพพลานามัย และการให้ความปลอดภัยในการทำงาน
๑๗. การจัดสวัสดิการ
๑๘. การปกครองบังคับบัญชา
๑๙. การรักษาวินัย
๒๐. การให้พ้นจากงาน
๒๑. การให้บำเหน็จบำนาญหรือสิ่งตอบแทนอย่างอื่น เมื่อพ้นจากงานตามวาระ
๒๒. การวิจัยค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคลากร

^{๖๕} กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖), หน้า ๕๑.

^{๖๖} กัญญา สาร, หลักบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, ๒๕๑๙), หน้า ๑๕๗-๑๕๘.

สมชาย หิรัญภิตติ ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนา ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน^{๖๗}

๒.๔.๔ หลักการทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

โดยทั่วไปยึดหลักของระบบสำคัญ ๒ ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณธรรมซึ่งมีหลักและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน กล่าวคือ ระบบอุปถัมภ์หรือที่เรียกกันว่าระบบชู้เลี้ยง ระบบเล่นพวก หรือระบบชอบพอเป็นพิเศษเป็นระบบที่การพิจารณาเลือกสรรคนเข้าทำงาน การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มักไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันแก่บุคลากรของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรขาดสมรรถภาพ งานไม่ก้าวหน้า เพราะมีการบรรจุแต่งตั้งกันตามความพอใจมากกว่าการเลือกสรรจากผู้มีความรู้ ความสามารถ มักจะมีอิทธิพลทางการเมืองเข้ามาในองค์กรต่างๆ ผู้ปฏิบัติงานจะมุ่งทำงานเพื่อ เอาใจผู้มีอำนาจมากกว่าปฏิบัติตามหน้าที่ บุคลากรขาดหลักประกันความมั่นคง ระบบดังกล่าวทำให้เกิดความไม่พอใจแก่ราชการมากจึงมีความริเริ่มที่จะขจัดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดมี ระบบคุณธรรมขึ้น หรือที่เรียกกันว่าระบบคุณวุฒิ ระบบคุณความดี ระบบความรู้ความสามารถ วิธีการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานโดยใช้การสอบเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเรื่องการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็น สำคัญ ระบบนี้มีหลักสำคัญๆ คือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคงและหลักความเป็นกลางทางการเมืองการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลก็เพื่อให้เกิดความประหยัด ค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล กับเพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้รับความเป็นธรรมจากการ บริหารงานบุคคล และเพื่อขจัดความยุ่งยาก สลับซับซ้อน ทำให้มีมาตรการที่สามารถนำไปใช้ได้ โดยทั่วไป และเพื่อเป็นการป้องกันมิให้ระบบอุปถัมภ์เกิดขึ้นได้โดยง่ายเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างจริงจัง จึงต้องมีหน่วยงาน หรือองค์กรกลางเพื่อทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและมาตรฐาน ตลอดจนควบคุมดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจงเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระเบียบมาตรฐานเดียวกัน จึง มีความจำเป็นต้องจัดตั้ง องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลขึ้น ซึ่งในทางวิชาการสามารถ แบ่งเป็น ๔ รูปแบบ คือ^{๖๘}

๑. รูปแบบคณะกรรมการ (Commission) เป็นรูปแบบที่ฝ่ายบริหารจะแต่งตั้งบุคคลขึ้นมาจำนวนหนึ่งทำหน้าที่ร่วมกัน มีกำหนดวาระของคณะกรรมการ

๒. รูปแบบผู้อำนวยการ (Directorate – general) โดยองค์การจะแต่งตั้งบุคคลใด บุคคลหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบเพียงผู้เดียว มักนิยมใช้ในภาคเอกชน

๓. รูปแบบผสมระหว่างคณะกรรมการและผู้อำนวยการ มีการแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบ โดยให้งานนโยบายเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการ ส่วนงานปกติหรืองานธุรการเป็นหน้าที่ของผู้อำนวยการในประเทศไทยใช้รูปแบบนี้ ทำให้เกิดมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคล หลายคณะ เช่น คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) คณะกรรมการตุลาการ (ก.ต.) และ คณะกรรมการ

^{๖๗} สมชาย หิรัญภิตติ, **การบริหารงานมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทธีระฟิล์มและ ไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐-๑๑.

^{๖๘} การบริหารงานมนุษย์, อ้างแล้ว. หน้า ๑๐.

อัยการ (ก.อ.) เป็นต้น ปกติคณะกรรมการจะไม่ทำงานประจำ แต่จะมาประชุมเป็น ครั้งคราว ส่วนงานประจำเป็นหน้าที่ของเลขาธิการ ก.พ. เลขานุการ ก.ต.

๔. รูปแบบกระทรวงหรือทบวง รูปแบบนี้องค์การกลางบริหารงานบุคคลจะถูกจัดตั้ง ขึ้นถาวรในรูปของกระทรวงหรือทบวง เพื่อรับผิดชอบในเรื่องการบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยเฉพาะ

ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ยึดหลักสำคัญ ๑๒ ประการ เป็นหลักในการจัดระบบบริหารงานบุคคล คือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักพัฒนา หลักความเหมาะสม หลักความยุติธรรม หลักสวัสดิการ หลักเสริมสร้าง หลักมนุษยสัมพันธ์ หลักประสิทธิภาพและหลักการศึกษาวิจัย ซึ่งหลักทั้ง ๑๒ ประการนี้ นับเป็นรากฐานของการบริหารงานบุคคลแผนใหม่

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในการทำงานในหน่วยงานหรือ องค์การเพื่อให้บุคคลมาปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนงานบุคคล ผู้บริหารควรกำหนดแผนงานอย่างเหมาะสม กับแผนงานบุคลากรเป็นอย่างดี ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานผู้บริหารควรจัดครูให้เข้าปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม ให้ครูมีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครูเสนอแนะแนวทางการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ดูจากความสามารถ ความถนัด และวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ พิจารณาความดี ความชอบอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารควรมีการปฐมนิเทศครูตามความเหมาะสม มีการประชุม อบรม เป็นหมู่คณะ ตามความสนใจของครู เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตามความด้านการดำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารควรวางระเบียบปฏิบัติงานให้ชัดเจน มีการสวัสดิการให้ครูตามโอกาสอันสมควร มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ครูได้ใช้อย่างเพียงพอ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ผู้บริหารควรมีรูปแบบและแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างต่อเนื่อง และนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลงานของครูอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่องานวิชาการ และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมประเมินผลงานครูอย่างเป็นรูปธรรม พิจารณาความดีความชอบจากผลงาน

๒.๕ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ทั้ง ๕ ด้าน

กระบวนการในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงานที่กำหนดไว้ ทั้งผู้บริหารยังใช้เทคนิคการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ทั้ง ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๒.๕.๑ ด้านการวางแผนงานบุคคล

ในการวางแผนงานบุคลากรเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ใช้ทำงานให้ได้ผลมากที่สุดและคนที่ทำงานนั้นต้องมีความสุข ความพอใจ ส่งผลให้งานองค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

กิติ ตยัคคานนท์ ได้อธิบายถึง การวางแผนงานบุคคล ไว้ว่า คือ การวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้งานสำเร็จผล ตามความต้องการ และเป้าหมายทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยต้องให้เชื่อมโยงและประสานกับเรื่องอื่นๆ อีกด้วย เช่น เศรษฐกิจ การลงทุน การวิจัย

การวางแผนพัฒนางานต่างๆ และการพยากรณ์ความต้องการและยังได้อธิบายเกี่ยวกับการพยากรณ์บุคลากรว่า ประกอบด้วย การคาดคะเนความต้องการบุคลากร ทั้งจำนวนและทักษะของบุคลากรแต่ละประเภท การคาดคะเนความต้องการบุคลากร การคาดคะเนความพร้อม ของกำลังคนในองค์กร เช่น ความสามารถโยกย้ายกำลังคน กำลังผลิต การฝึกอบรมซ้ำ การรับหน้าที่ใหม่ การปรับตัวใหม่ การเลื่อนวิทยฐานะ และการคาดคะเนเกี่ยวกับการลงทุน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อย่างมากกับการวางแผนกำลังคนเพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการ^{๖๙}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้อธิบายถึงการวางแผนงานบุคลากรว่าหมายถึงขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ ที่มุ่งพยายามให้มีกำลังคนที่เพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ในอนาคต^{๗๐}

วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้อธิบายถึง การวางแผนงานบุคคล ไว้ว่า หมายถึง การกระบวนการคาดการณ์ความต้องการคนขององค์กรเป็นการล่วงหน้าว่า ต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อไร และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการว่าจะได้มาจากไหน อย่างไร และเมื่อใด^{๗๑}

ลูเธอร์ กุลิค ได้เสนอหลักที่เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำมีหน้าที่สำคัญอยู่ ๗ ประการ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ หรือเรียกสั้นๆ ว่า “POSDCORB” ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้^{๗๒}

๑. การวางแผน (Planning) คือ หน้าที่หรือบทบาท ในการกำหนดการทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตว่า จะทำอะไร จะทำอย่างไร จะทำเมื่อไร ใครเป็นผู้ทำ จะใช้งบประมาณเท่าไร

๒. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดโครงสร้างองค์การที่เกี่ยวกับเรื่องการกำหนดภารกิจหน้าที่ การแบ่งงานกันทำ การกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ การจัดสายการบังคับบัญชา การกำหนดขนาดของการควบคุม การจัดตั้งหน่วยงานหลัก (Line) และการจัดตั้งหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff)

๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ หน้าที่ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสั่งการ การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น ลดชั้น การโยกย้าย และการให้พ้นจากงาน

๔. การสั่งการ (Directing) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามแผนงาน หรือตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะสั่งการด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

^{๖๙} กิติ ตยัคานนท์, **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร: เพลวอักษร, ๒๕๔๓), หน้า ๔๗.

^{๗๐} ธงชัย สันติวงษ์, **การบริหารบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๖), หน้า ๖๖.

^{๗๑} วิชัย โสสุวรรณจินดา, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: โฟร์เฟซ, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐.

^{๗๒} ลูเธอร์ กุลิค, อังโน ลีวีร์รณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, **ทฤษฎีองค์การฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๘๖.

๕. การประสานงาน (Coordinating) คือ หน้าที่ในการประสานงานกับหน่วยย่อยต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์การให้ทำงานสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการประสานงานนั้นอาจทำได้โดยการจัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองงานการจัดโครงสร้างองค์การให้มีความชัดเจน การใช้วิธีการงบประมาณ เป็นต้น

๖. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting) คือ การรายงานความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนข่าวสารต่างๆ ขององค์การให้ทุกฝ่ายได้ทราบ เพื่อประโยชน์ในการติดตามการแก้ไข ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน

๗. การบริหารงบประมาณ (Budgeting) หน้าที่ในการจัดสรร การวางแผนงบประมาณ ให้กับองค์การ และหน่วยย่อยต่างๆ ให้มีงบประมาณที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน

สรุปได้ว่า ด้านการวางแผนงานบุคคล หมายถึง การกำหนดด้านบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ และมีการมอบหมายงานแก่กลุ่มอย่างชัดเจน การมอบหมายงานไม่ได้คำนึงปริมาณงานความยากง่ายของงาน บุคลากรบางคนได้รับงานมากเกินไป บุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ การมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการ หมายถึง การกำหนดด้านบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ และมีการมอบหมายงานแก่กลุ่มอย่างชัดเจน การมอบหมายงานไม่ได้คำนึงปริมาณงานความยากง่ายของงาน บุคลากรบางคนได้รับงานมากเกินไป บุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ การมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการ

๒.๕.๒ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการ ภายหลังจากการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานในองค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของของท่านผู้มีรู้และนักวิชาการ ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ ได้อธิบายว่า การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้ว่า คือ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ต้องมีการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) เพื่อกำหนดความจำเป็น กำหนดจำนวน พร้อมทั้งมีการกำหนดคุณสมบัติโดยมีการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน^{๗๓}

ธงชัย สันติวงศ์ ได้อธิบายว่า การจัดบุคลากรเข้าทำงานเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบ โดยเลือกเฟ้นตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีเท่านั้นจึงจะทำให้องค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective and Efficiency) และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้เกี่ยวกับการเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน^{๗๔}

^{๗๓} พนัส หันนาคินทร์, การบริหารบุคลากรในโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ พิมพ์, ๒๕๒๖), หน้า ๒๒.

^{๗๔} ธงชัย สันติวงศ์, องค์การและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๕), หน้า ๓๔๓.

วิโรจน์ สารรัตน์ ได้อธิบายว่า การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน เป็นชุดของกิจกรรมในการดึงดูดและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อเป็นกลไกให้จุดหมายขององค์กรบรรลุผล อาจมีการสรรหาและมีการคัดเลือกโดยใช้วิธีหลากหลาย ในการเลือกบุคลากรเข้าทำงาน^{๗๕}

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่ การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจน การติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก และการนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๒.๕.๓ ด้านการพัฒนาบุคคล

ในการพัฒนาบุคคล คือ สิ่งที่เป็นต่อการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้หน่วยงานให้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน เกิดความมั่นใจในตนเองพร้อมที่จะทำงานให้หน่วยงานด้วยความเต็มใจ และสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

กิติ ตยัคคานนท์ ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคคล ไว้ว่า การพัฒนาบุคคล คือ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนทักษะวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ รวมทั้งเพิ่มความคล่องตัว ของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งให้ดีขึ้นของผู้ผ่านการฝึกอบรม และมีผลต่อการเพิ่มผลผลิตในที่สุด^{๗๖}

ประชุม รอดประเสริฐ ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคคลไว้ว่า คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร ให้พร้อมที่จะมีชีวิตอยู่ในสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรคนอื่นๆ อย่างมีความสุข มีความรู้ ความเข้าใจ ในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี และพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคตอย่างมีทักษะ และมีประสิทธิภาพ^{๗๗}

วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคคล ไว้ว่า เมื่อพนักงานใหม่ได้เข้าทำงานในองค์กรแล้วจำเป็นต้องมีการจัดปฐมนิเทศและฝึกอบรมเพื่อให้ความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและการพัฒนา พนักงานจึงมีความสำคัญ ในฐานะเครื่องมือ แห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร^{๗๘}

สำนักงานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นหัวใจสำคัญ ของการบริหารการศึกษา เพราะงานทุกอย่างของโรงเรียนจะ

^{๗๕}วิโรจน์ สารรัตน์, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิทยวิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๘๑.

^{๗๖}กิติ ตยัคคานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, หน้า ๑๑๔.

^{๗๗}ประชุม รอดประเสริฐ, การบริหารบุคลากรทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นตติ้งเฮาส์, ๒๕๓๐), หน้า ๕๙.

^{๗๘}วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๖๕.

ดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ เพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถและความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง^{๗๙}

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒.๕.๔ ด้านการธำรงรักษาบุคคล

การธำรงรักษาบุคคลเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น การติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจนมีการพัฒนา ซึ่งมีความสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายต่อไปนี้

พยอม วงศ์สารศรี ได้อธิบายว่า การธำรงรักษาบุคคล ไว้ว่า คือ การที่องค์กรจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านร่างกาย และจิตใจ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัย^{๘๐}

วิโรจน์ สารัตนะ ได้อธิบายว่า การธำรงรักษาบุคคล ไว้ว่า คือ การแสดงสมรรถภาพหนึ่งของผู้บริหาร ในการนำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการพัฒนา คนอื่นได้ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิผลในการทำงานของสมาชิกในองค์กรให้ได้สูงสุด ผู้บริหารจะต้องยึดถือเรื่องนี้เป็นหน้าที่หรือความรับผิดชอบของตนอยู่เสมอและแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกสอนหรือผู้ช่วยเหลือด้วยวิธีการต่างๆ^{๘๑}

สรุปได้ว่า ด้านการธำรงรักษาบุคคล หมายถึง การเสริมสร้าง สร้างแรงจูงใจ การใช้สิ่งจูงใจซึ่งอาจเป็นวัตถุหรือโอกาส หรือการจัดสภาพการทำงานและสวัสดิการที่ดี เข้าใจในความต้องการและสนองความต้องการของบุคลากร ให้สวัสดิการและจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้องค์กรและบุคลากรได้รับประโยชน์ร่วมกัน บำรุงขวัญและกำลังใจอยู่เสมอ จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อสร้างสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ส่งเสริมความปลอดภัยให้กับบุคลากรมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ รู้สึกเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนั้นๆให้นานที่สุด โดยอาศัยหลักแห่งความเป็นธรรม

^{๗๙}สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ, เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๓, (กระทรวงศึกษาธิการ: สำนักงานฯ, ๒๕๔๓), หน้า ๕.

^{๘๐}พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์, ๒๕๓๐), หน้า ๒๑๐.

^{๘๑}วิโรจน์ สารัตนะ, การบริหารหลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา, หน้า ๘๕.

๒.๕.๕ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

การบริหารงานการประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์มากกว่าเพื่อจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน เพราะผลที่ได้จากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีคุณค่าต่อการพัฒนางานและมีคุณค่าต่อการบริหารงานและสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านได้ไว้ดังต่อไปนี้

สมพงศ์ เกษมสิน ได้อธิบายว่า การประเมินการปฏิบัติงานบุคคลกร ไว้ว่า คือ วิธีการใช้ประเมินค่าว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ หรือ จากการสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาในผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น^{๘๒}

สมาน รังสิโยภุชญ์ ได้อธิบายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า คือ วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึก และลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือกล่าวอีกในหนึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ คือ วิธีการที่ใช้ประเมินผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความสามารถเพียงใด โดยพิจารณาปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ หรือจากการสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบในการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เช่น การแต่งตั้งบุคลากรเข้าดำรงตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบประจำปี^{๘๓}

สรุปได้ว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกันหมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ผู้วิจัยได้นำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พระนันต์ ขยานนุโท ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร ครูบาอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นบรรพชิต ที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสัปปริส

^{๘๒}สมพงศ์ เกษมสิน, *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๑๕๐.

^{๘๓}สมาน รังสิโยภุชญ์, *การบริหารงานบุคคล*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร: น้างการพิมพ์, ๒๕๓๕), หน้า ๘๗.

ธรรม ๗ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารงาน และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตน และหลักสัปปุริสธรรม ๗ นี้เป็นหลักธรรมแห่งการพัฒนาเพื่อความเจริญ เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจ และได้นำไปปฏิบัติแล้ว ก็จะทำให้องค์กรพัฒนาไปในทางที่เจริญ^{๘๔}

พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ ได้วิจัยเรื่อง การนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ ส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ทุกข้อมีความสำคัญ ถ้าปฏิบัติได้ทุกข้ออย่างเคร่งครัดจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชนมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานสร้างสรรค์สามัคคีให้เกิดในชุมชน ดูแลสิ่งแวดล้อมให้ดี ผูกพันดูแลเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ควบคู่มาด้วยความจริงใจองค์กรต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน ให้ผลประโยชน์เกิดกับประชาชนมากที่สุด^{๘๕}

พระอิสสระพงศ์ ปิยวณโณ (เกษมสุนทรชัย) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของบุคลากรศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของบุคลากรการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต ตลิ่งชันกรุงเทพมหานครและ ๒) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านการศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของบุคลากรการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียน จำนวน ๑๘๐ คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V.Krejcie และ D.W. Morgan สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: F-test) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ๑. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ เกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคคล โดยภาพรวม พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อคำถาม พบว่า การบริหารงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มา ๑) ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตามกำหนดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ๒) ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคลากรโดยให้ผู้มีความสามารถและเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ๓) ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับการพัฒนาชุมชน ๔) ผู้บริหารมีความรู้ในการวางแผนอัตรากำลังอย่างถี่ถ้วน ๕) ผู้บริหารมีความรู้ในการวางแผนอัตรากำลังอย่างถี่ถ้วน และ ๗) ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสม ๒. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ โดยการ

^{๘๔} พระอนันต์ ชยानนโท, “การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓),

^{๘๕} พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ, “การนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๓.

ทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ ไม่แตกต่างกัน และด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกัน^{๘๖}

วราภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง หลักบริหารตามแนวพุทธ คือ ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ ในการครองใจคนประยุกต์ใช้กับภาวะผู้นำและการตัดสินใจสอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ กล่าวว่าคุณสมบัติหรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ซึ่งถือได้ว่าเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าที่แท้จริงของมนุษยชาติ ซึ่งเรียกว่าเป็นคนเต็มคนผู้สามารถนำชุมชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความสวัสดิ์มีธรรม ตามสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการครองตนได้แก่สัปปุริสธรรม ๗ แนวพุทธของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตที่การศึกษาลพบุรี เขต ๑ พบว่า มีคุณสมบัติรู้ตามหลักการจัดการที่ดี สัปปุริสธรรม ๗ ในระดับข้างมาก^{๘๗}

มธุรส ขำนาญทัศน ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร” ผลการวิจัย คือ ๑.ความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ทั้งในกลุ่มรวม และจำแนกตามตัวแปรด้านเพศ ทศนคติต่อมารดา ระดับการศึกษาของวัยรุ่น ระดับการศึกษาของมารดา อาชีพของมารดา และฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัว ๒.ในกลุ่มเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร ๓.ในกลุ่มที่มีทัศนคติต่อมารดาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร ๔.ในกลุ่มบุตรวัยรุ่นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร ๕.ในกลุ่มมารดาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร ๖.ในกลุ่มมารดาที่มีอาชีพต่างกันเกือบหมด ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร ยกเว้นในกลุ่มมารดาที่มีอาชีพบริการพบว่ามีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ดังกล่าว กับกลุ่มที่มารดา

^{๘๖} พระอิสสระพงศ์ ปิยวณโณ (เกษมสุนทรชัย), “การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริส ๗ ของบุคคลกรศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖),

^{๘๗} วราภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์, รายงานการวิจัยหลักการบริหารตามแนวพุทธ, วารสารศึกษาศาสตร์, (ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๒ , ๒๕๕๙-๒๕๕๐), หน้า ๗

อาชีพผู้ใช้แรงงานขึ้นต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๗.ในกลุ่มที่มีฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยเรียนกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร^{๘๘}

นันทนา จิตมุสิก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง” ผลการวิจัย คือ ระดับการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง และความคิดเห็นระดับการปฏิบัติงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนองจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียนจำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นเพศชายและเพศหญิง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยมีความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอน^{๘๙}

วิไลวรรณ ยะสินธ์ ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนประชานุเคราะห์ ภายหลังการย้ายไปสังกัดสำนักงานบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ” ประปีการศึกษา ๒๕๕๑ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประชานุเคราะห์ กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ ๕ ปีการศึกษา ๒๕๕๑ จำนวน ๑๐๕ คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน ๗ คน และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ครูผู้สอน จำนวน ๑๔๑ คน รวมทั้งสิ้น ๓๐๓ คน เครื่องที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า

ด้านการวางแผนบุคลากร มีการกำหนดด้านบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ และมีการมอบหมายงานแก่กลุ่มอย่างชัดเจน ส่วนปัญหาที่พบ คือ การมอบหมายงานไม่ได้คำนึงปริมาณงาน ความยากง่ายของงาน บุคลากรบางคนได้รับงานมากเกินไป บุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ การมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการ

ด้านการสรรหา หรือการคัดเลือกบุคลากร มีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปของคณะกรรมการ และมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใสส่วนที่พบคือมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรบ่อย ทำให้เกิดความยุ่งยากในการสรรหา หรือการคัดเลือกบุคลากรการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่ยังไม่ทั่วถึง ทำให้ผู้สมัครน้อย ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ การสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรควรพิจารณาในพื้นที่ก่อน เพื่อป้องกันการย้ายของบุคลากร และควรมีการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่อย่างทั่วถึง

^{๘๘} มธุรส ชำนาญทัศน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยเรียนกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๒), หน้า ๑๐๗-๑๐๘.

^{๘๙} นันทนา จิตมุสิก, *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง*, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๔๖),

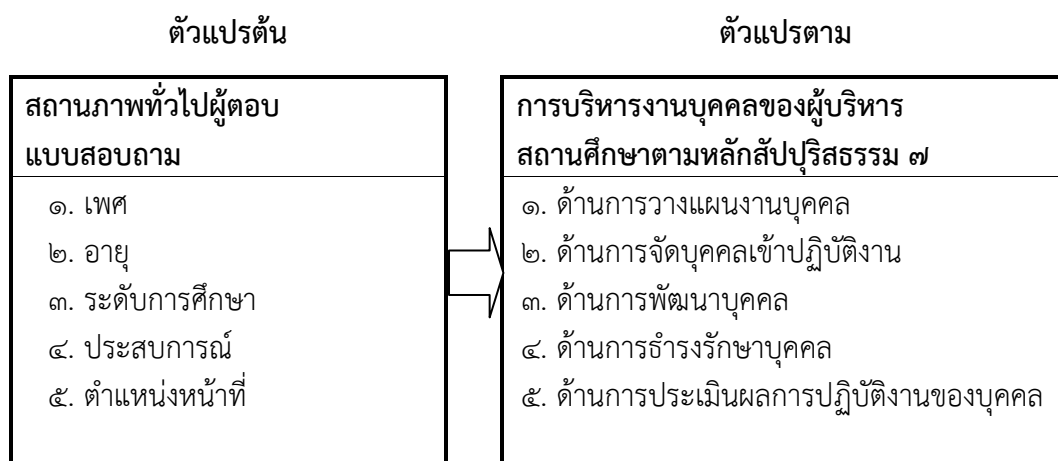
ด้านการบรรจุแต่งตั้ง มีการแจ้งเกณฑ์การทดลองงานและประเมินผลบุคลากรใหม่ส่วน ปัญหาที่พบ คือ การแต่งตั้งบุคลากรใหม่ยังไม่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนประจำข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรใหม่เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนประจำ และควรมีการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานราชการที่ทำงานในโรงเรียนสังกัด สำนักบริหารงานสถานศึกษาพิเศษมาแล้ว อย่างน้อย ๓ ปี เป็นข้าราชการครูด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมและมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่น ควรเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ ควรจัดให้มีการแสดงนิทรรศการผลงานของครูที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเป็นตัวอย่าง แก่บุคลากรคนอื่น^{๙๐}

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารและผู้นำมีความสัมพันธ์กันมากจนรูปแบบพฤติกรรมการบริหารและพฤติกรรมภาวะผู้นำเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่แปรเปลี่ยนไปที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหาร ดังนั้นการเลือกปฏิบัติจึงไม่ใช่เลือกด้านภาวะผู้นำหรือด้านบริหารเพียงอย่างเดียวจะต้องให้สมดุลกันทั้งสองด้าน การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำทางการศึกษาจึงมีความสำคัญเท่าเทียมกันผู้นำที่ดีไม่ตัดสินใจหลายเรื่อง แต่จะเน้นเฉพาะที่สำคัญและมีผลกระทบต่อด้านใหญ่ๆขององค์การคิดถึงเรื่องทั่วไปและเป็นยุทธศาสตร์มากกว่าแก้ปัญหาประจำวัน และพยายามตัดสินใจเกี่ยวกับการเข้าใจความคิดรวมยอดในระดับสูงสุดเพียงไม่กี่เรื่องเท่านั้น

^{๙๐} วิไลวรรณ ยะสินธ์, การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ภายหลังการย้ายไปสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ, ศึกษาหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย).

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ผู้วิจัยได้แบ่งตัวแปรเพื่อดำเนินการวิจัยออกเป็น ๒ ตัวแปร คือ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังแผนภูมิที่ ๒.๑



แผนภูมิที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย