

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง

“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกะทู้มแบบ จังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง πουผู้วิจัยได้ทำการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร ๔

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับสังคหวัตถุ ๕

๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับอคติ ๔

๒.๗ แนวคิดเกี่ยวกับอริปไตย ๓

๒.๘ ข้อมูลโรงเรียนในเขตอำเภอกะทู้มแบบ จังหวัดสมุทรสาคร

๒.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑๐ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหาร

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวข้องกับความหมายของการบริหารมีนักวิชาการให้ความหมายของการบริหารไว้แตกต่างกันตามทัศนะของแต่ละคน ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน ได้เสนอความเห็นว่าการบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร (Administrative Resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของและการจัดการ มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) เช่น POSDCoRB Model ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ¹

ติน ปรัชญพฤทธิ์ ได้มองการบริหารในลักษณะที่เป็นกระบวนการโดย หมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจและนโยบายไปปฏิบัติ

¹สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ ๒๕๑๔), หน้า ๑๓-๑๔.

ส่วนการบริหารรัฐกิจหมายถึงเกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ²

บุญทัน ดอกไธสง ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ

การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล
องค์การหรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์การ³

ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์ ได้กล่าวว่า การบริหาร

หมายถึงภาระหน้าที่ของบุคคลใดๆที่ปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารที่จะต้องเข้ามาทำหน้าที่จัดระเบียบและดำ
รงไว้ซึ่งสภาพภายใน (ทั้งที่เป็นคน วัสดุ เงินทุน ฯลฯ)
ของกลุ่มหรือหน่วยงานเพื่อให้กลุ่มดังกล่าวสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁴

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ ๓ ด้านคือ ๑.

ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ

หมายถึงภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ๒.

ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำงานบริหารจัดการ หมายถึงการจัดระเบียบทรัพยากรต่างๆ

ในองค์การและการประสานกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน ๓. ในด้านของความรับผิดชอบ

งานบริหารจัดการ หมายถึงการต้องทำให้งานต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่างๆ
เข้าด้วยกัน⁵

พระมหาจุฬาลงกรณ วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) ได้กล่าวว่า

ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมะสำหรับผู้บริหารงาน คือ
จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคง และสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้
มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคลและรู้จักกระจายอำนาจ
ให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง

ดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์การ⁶

²ดิน ปรัชญพลฤทธิ์, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

³บุญทัน ดอกไธสง, การจัดการองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

⁴ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: กรมพลศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

⁵ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓),
หน้า ๒๑-๒๒.

⁶พระมหาจุฬาลงกรณ วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี)ในสำนวนงานสำเร็จพิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร
บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๒.

วัชร บวรณสิงห์ ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคม ซึ่งพิจารณาได้เป็น ๓ ทาง คือ

๑. ทางโครงสร้าง

เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตอนของสายการบังคับบัญชา

๒. ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท

ความรับผิดชอบและเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓. ทางปฏิบัติการ

เป็นกระบวนการบริหารดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์กันหรือร่วมทำปฏิกิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน⁷

เฮอเบิร์ต (Herbert) ได้กล่าวถึง การบริหารว่าหมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

เออร์เนสต์ เดล (Ernest Dale) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า⁸

ฮัทชินสัน (Hutchinson) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถในการรวมวัตถุและกำลังคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด¹⁰

คุนทซ์ และ ดอนเนลล์ (Koontz and Donnell) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น¹¹

วิรัช วิรัชนิการวรรณ ได้กล่าวถึง การบริหารในฐานะที่เป็นกระบวนการหรือกระบวนการบริหาร เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โพสคอร์ต (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของลูเทอร์ กุลิค (Luther Gulick) และ ลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร ๗ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน

⁷วัชร บวรณสิงห์, **การบริหารหลักสูตร**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), หน้า ๙.

⁸Herbert A. Simon, **Administrative Behavior**, (New York : Macmillan, 1947), p. 3.

⁹Ernest Dale, **Management : Theory and Practice**, (New York : McGraw-Hill, 1973), p. 4.

¹⁰Hutchinson, Jonh G., **Organization : Theory and Classical Concepts**, (New York : McGraw-Hill, 1967), p. 12.

¹¹Koontz, Harold & Cyril O' Donnell, **Principle Of Management : An Analysis of Managerial Functions**, (New York : McGraw-Hill, 1972), p. 43.

(Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย ๕ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอดัค (POCCC)¹²

ลูอี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยภักษ์ ได้กล่าวว่า การบริหารงานเป็นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน¹³

แซมมัน (Chapman) ได้กล่าวว่าการบริหาร หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (Communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)¹⁴

สัมฤทธิ์ ท่าเหล็กเจริญ ได้กล่าวว่า คำว่า “การบริหาร” นั้น นอกจากใช้คำภาษาอังกฤษว่า “Administration” ยังมีคำอีกคำหนึ่งที่ใช้แทนกันได้ คือ คำว่า “Management” ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกันแต่ทางวิชาการจะเลือกใช้คำว่า “Administration” ก็ด้วยเหตุผล ๒ ประการ คือ เหตุผลประการแรก เมื่อไม่ต้องการใช้คำว่า “ผู้จัดการ” ซึ่งมีความหมายแคบจำกัดลงไปว่าเป็นผู้บริหารงานขององค์กรแห่งใดแห่งหนึ่ง หรือหน่วยงานในหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น เมื่อพูดถึงการบริหารงานโดยทั่วไป หรือการบริหารราชการ จึงนิยมใช้คำว่า “Administration”¹⁵

เฮลริเกล (Hellriegel) ได้กล่าวว่า “Management” หมายถึง

¹² วิชา วิชาบริหาร, การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙.

¹³ สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภักษ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

¹⁴ E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit**, (second edition, California : Science Research Associates Inc., 1995), p. 3.

¹⁵ สัมฤทธิ์ ท่าเหล็กเจริญ, “ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหา วิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐.

ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น¹⁶

โลเดอร์ (Yoder) ได้กล่าวว่า หมายถึง การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ¹⁷

ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร ได้กล่าวว่า การบริหาร คือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีหลักการดังนี้

๑) ต้องมีองค์การ (Organization) และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด

๒) ต้องมีคนทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน

๓) ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่นๆ ที่สำคัญ ได้แก่ เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน

๔) ต้องมีการจัดการในการบริหารหรือการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์¹⁸

บรรจบ เนียมมณี ได้กล่าวว่า การบริหารคือ กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกันโดยประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้

๑) บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป

๒) ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน

๓) ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด

๔) วัตถุประสงค์นั้นๆ ต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำ¹⁹

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การและสั่งการควบคุมกำกับ

¹⁶Don Hellriegel, **Management** (third edition, Addison - Wesley Publishing Company, Inc., 1982), p. 6.

¹⁷Dale Yoder, **Personnel Principles and Policies**, (fourth printing, Englewood Cliffs : New Jersey Prentice - Hall, Inc., 1956), p. 7.

¹⁸ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร, **สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗๖.

¹⁹บรรจบ เนียมมณี, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓), หน้า ๒๖๑.

ความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ลักษณะที่สำคัญของการบริหาร การบริหารมีลักษณะสำคัญ ๘ ประการ ดังนี้

๑) การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง

มิใช่บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งถ้าจะกล่าวถึงบุคคลผู้ทำหน้าที่บริหารนั้นก็เรียกว่าผู้บริหาร

๒) การบริหารเป็นงานที่จุดหมายทั้งนี้หมายความว่า

ในการบริหารงานนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายไว้ก่อน ไม่ว่าจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ก็ตามส่วนการบริหารนั้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

๓) การบริหารเป็นแนวทางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสังคมภายใน และภายนอกองค์กรดังเช่น ถ้าผู้บริหารต้องการจะปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็อาจได้โดยการจัดหาเครื่องจักรเครื่องมืออันทันสมัยมาใช้

จัดการฝึกอบรมคนงานให้มีความสามารถยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานด้วย ตัวอย่างผลกระทบต่อสังคมภายนอกเป็นต้นว่า ถ้าองค์กรนั้นๆ มีนโยบายที่จะทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น ส่งเสริมการศึกษาในชุมชนโดยให้ทุนการศึกษาหรือ บริจาคเงินก่อสร้างโรงเรียนก็นับว่าองค์กรนั้นมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมภายนอกองค์กรหรือองค์กรบางแห่งอาจไม่นำพาต่อความเดือดร้อนรำคาญ ซึ่งองค์กรของตนก่อขึ้น เช่น สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นผลของการบริหารอันมีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

๔) การบริหารเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มคน

ธุรกิจก่อตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยกลุ่มคนมิใช่เป็นความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพียงบุคคลเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะว่าคนเราย่อมมีขอบเขตความสามารถจำกัดทั้งด้านกำลังกาย กำลังสมองและเวลา จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลมาช่วยกัน

๕) การบริหารจะได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็แต่โดยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลอื่นๆ

นอกเหนือไปจากเจ้าของธุรกิจทั้งนี้เนื่องจากบรรดาเจ้าของ เช่น ผู้ถือหุ้นอาจไม่มีเวลาหรือความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหาร จึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารให้มาบริหารในองค์กร

๖)

การบริหารจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ก็แต่โดยการใช้ความรู้ความชำนาญและการฝึกฝนอบรมทางด้านบริหารมาโดยเฉพาะ จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการบริหารเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่ง

ผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติโดยตรง แต่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความชำนาญในการบริหารอันอื่น ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ ฯลฯ

๓) การบริหารเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนไม่สามารถมองเห็นได้

แต่สิ่งที่จะแสดงให้เห็นว่าการบริหารดำเนินไปอย่างไรได้ผลดีหรือไม่เพียงใดนั้น ก็คือผลงาน เพราะว่าผลงานจะเป็นเครื่องวัดความสามารถทางการบริหาร

๔) เจ้าของธุรกิจไม่จำเป็นต้องทำหน้าที่ผู้บริหารเสียเองโดยทั่วไปแล้ว

(ยกเว้นองค์กรขนาดเล็ก)

คณะผู้บริหารมักจะเป็นกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ที่มีความสามารถทางการบริหารทำหน้าที่ในนามของเจ้าของธุรกิจ²⁰

ประถม แสงสว่าง ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นศาสตร์

เพราะมีทฤษฎีและหลักการมากมายในการบริหารที่นำมาทดลองได้พิสูจน์ได้ว่าเป็นจริง การนำไปใช้ให้ได้ผลหรือไม่นั้นเป็นศิลป์ คือ ผู้นำไปใช้ต้องมีศิลปะ การบริหารยังอาจหมายถึง การวางแผน (Planning) การดำเนินงานตามแผน (Execution) ซึ่งประกอบด้วย การแบ่งงาน (Sharing) การร่วมมือ (Participating) การประสานงานกัน (Coordination) และการประเมินผล (Evaluation)²¹

วีระ อำพันสุข ได้กล่าวว่า

การบริหารต้องใช้ความรู้ในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการบริหารงานต้องอาศัยบุคคล (Man) เงินทุน (Money) อุปกรณ์ต่างๆ (Material) และการจัดการ (Management) และควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องมือในการสร้างความมั่นคงทางจิตใจ²²

ชุบ กาญจนประกร ได้กล่าวว่าการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อการบริหาร และวิธีการปฏิบัติ ตลอดจนหมายถึงการทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยบุคคลอื่น²³

²⁰ สมยศ นาวิการ, **การบริหารเชิงกลยุทธ์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๗๘.

²¹ ประถม แสงสว่าง, **การบริหารการศึกษาเบื้องต้น (Introduction to Educational Administration)**, ม.ป.ป., หน้า ๑๕.

²² วีระ อำพันสุข, **พุทธธรรมกับการบริหารบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : เอรวันการพิมพ์, ๒๕๒๖), หน้า ๑๐.

²³ ชุบ กาญจนประกร, **หลักรัฐประศาสนศาสตร์** (เอกสารโรเนียว) คณะรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. ๒๕๑๐, น. เอกสารประกอบคำบรรยาย ๒๕๐๖, หน้า ๑๐ - ๑๒.

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และ วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารหรือการจัดการ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุนเครื่องจักรและวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ เป็นองค์ประกอบด้วย²⁴

พะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้²⁵

สมคิด บางโม ได้สรุปว่า การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ²⁶

สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์และสนองตอบความคาดหวังและจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน²⁷

ทองหล่อ เดชไทย ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้นมากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้นมากในทางธุรกิจหรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผนส่วน “การจัดการ” เป็นการนำนโยบายและแผนไปดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้²⁸

²⁴ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๒.

²⁵พะยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

²⁶สมคิด บางโม, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

²⁷สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พัทธอักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖.

สรุปได้ว่า การบริหารงาน คือ การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อการบริหาร และวิธีการปฏิบัติ ตลอดจนหมายถึงการทำให้งานสำเร็จลุล่วง การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล

๒.๑.๒ กระบวนการบริหาร

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหาร

ได้นำนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายแตกต่างกันตามทัศนะของแต่ละคน ดังนี้

อารีย์ สวัสดิ์สาลีและคณะ ได้เสนอภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดโครงการอย่างกว้างๆ ว่ามีอะไรที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับขั้นแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒. การจัดองค์การ Organizing) หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจนพร้อมด้วยกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับขั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓. การจัดคนเข้าทำงาน Staffing) หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมทั้งแต่การแสวงหาคนมาทำงานการบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน การบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔. การสั่งการ Directing) หมายถึง การอำนวยการ หรือการวินิจฉัยสั่งการหลังการได้วิเคราะห์ และพิจารณาโดยรอบคอบรวมทั้งติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นๆ

๕. การประสานงาน Coordinating) หมายถึง การประสานงาน หรือติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

²⁸ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน

สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกันเพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖. การรายงาน (Reporting) หมายถึง

การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะ

สะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจไปในตัวด้วย

๗. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทำงานงบประมาณการเงิน

วางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงินนารบัญชี

และการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม

ลูเธอร์ กุลlick และลินคอล์น เออร์วิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick)

ได้นำหลักการการจัดการของ ฟาโยลมาปรับปรุงประยุกต์กับการบริหารราชการ

ในที่สุดได้คำตอบสั้นๆ คือ POSDCORB ซึ่งหมายถึงกระบวนการบริหาร ๗ ประการ คือ

๑. P = Planning หมายถึง การวางแผนเป็นการกำหนดโครงการอย่างกว้างๆ

ว่าจะทำอะไรบ้าง เพื่ออะไร มีแนวทางปฏิบัติอย่างไร การวางแผนจะต้องทำก่อนการลงมือปฏิบัติ

๒. O = Organizing หมายถึง การจัดการองค์กร กล่าวคือ

เป็นการจัดสายงานแบ่งแยกอำนาจการบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานทราบบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน

เพื่อจะได้ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

๓. S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่

การจัดอัตราค่าจ้าง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร

การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน

๔. D = Directing หมายถึง

การวินิจฉัยสั่งการบอกทิศทางการทำงานเสนอแนะวิธีการทำงานหลังจากที่ได้วิเคราะห์อย่างรอบคอบ

แล้วว่า ควรจะทำอะไรบ้าง อย่างไร ไปในทิศทางใด

๕. Co = Coordinating หมายถึง การประสานงาน อันได้แก่

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยและบุคคลในตำแหน่งต่างๆ

ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ซึ่งอาจจะต้องใช้เทคนิคต่างๆ เช่น

การสื่อสารการกำหนดระเบียบแผนในการทำงาน เป็นต้น

๖. R = Reporting หมายถึง การรายงาน

²⁹อารีย์ สวัสดิ์สาลีและคณะ, บทบาทของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการบริหารผู้มีวิสัยทัศน์,

(คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๒.

การทำงานทุกอย่างจะมีการรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปว่าตนเองได้ทำอะไรบ้าง อย่างไร ได้ผลประการใด

๗. B= Budgeting หมายถึง การจัดทำงบประมาณค่าใช้จ่ายให้ถูกต้องเหมาะสมกับกิจกรรม³⁰

วิโรจน์ สารัตนะ ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย ๔ ประการ คือ

๑. การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดหมายนั้น

๒. การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๓. การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น

เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔. การควบคุม หมายถึง

การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย

มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง³¹

ฮอริ ฟาโยล (Henry Fayol) ได้วิเคราะห์ถึง

องค์ประกอบมูลฐานของการจัดการปัจจุบันเรียกว่ากระบวนการบริหารจัดการ มี ๕ ประการ (POCCC) ดังนี้

๑. การวางแผน (Planning) คือ การศึกษาข้อมูลในปัจจุบันและคาดการณ์ในอนาคต แล้ววางแผนเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้

๒. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดโครงสร้างของหน่วยงานหรือองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน การจัดสรรคนเข้าทำงานในตำแหน่งงานต่างๆ

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) คือ การสั่งให้คนทำงานตามที่มอบหมายงานให้ทำ บังคับบัญชาให้พนักงานทำงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๔. การประสานงาน (Coordination) คือ การดูแลควบคุมและอำนวยความสะดวกให้ผู้ทำงานสามารถได้โดยสะดวกเต็มความสามารถ

๕. การควบคุม (Controlling) คือ การควบคุมให้งานดำเนินไปตามแผนที่วางเอาไว้ตรวจสอบให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่

³⁰Gulick L. and Urwick J., *Papers on the Science of Administration*, (New York : Institute of Public Administration, 1973), pp. 18-19.

³¹วิโรจน์ สารัตนะ, *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทยวิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

กำหนดไว้

หลักการในการบริหารหรือการจัดการนั้น

ควรมีความยืดหยุ่นและสามารถประยุกต์ใช้ได้กับนักบริหารทุกระดับในองค์กร เรียกว่า

หลักการจัดการสากล ๑๔ ข้อ (Fayol 's 14 principle of management) ดังนี้

๑. หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of Work) โดยคำนึงถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (specialization) ของแต่ละคน

๒. หลักอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) โดยให้สอดคล้องกับระดับความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานนั้นๆ

๓. หลักระเบียบวินัย (Discipline)

พนักงานทุกคนต้องยอมรับและเชื่อฟังในกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับที่องค์กรกำหนดขึ้น

๔. หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command)

ในการทำงานผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนจะต้องรับฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น

๕. หลักทิศทางการทำงานอย่างเดียวกัน (Unity of Direction)

ในการทำงานทุกกลุ่มหรือทุกหน่วยงานในองค์กรควรดำเนินการภายใต้แผนงานและทิศทางการทำงานที่ชัดเจนอย่างเดียวกัน

๖. หลักผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นรองผลประโยชน์ส่วนรวม (Subordination Of Individual Interests the General Interest) ในการทำงานผลประโยชน์ขององค์กรต้องมาก่อนผลประโยชน์ส่วนตัวโดยคำนึงถึงความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

๗. หลักการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม (Remuneration)

พนักงานต้องได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมเหมาะสมกับสภาพค่าครองชีพและความพอใจสูงสุดของทั้งฝ่ายคนงานและฝ่ายนายจ้าง

๘. หลักการรวมอำนาจ (Centralization) หมายถึง

การให้มีศูนย์รวมการตัดสินใจและการควบคุมอยู่ที่ส่วนกลาง

และให้มีการกระจายอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมสอดคล้องและพอเหมาะกับองค์กรนั้น ๆ

๙. หลักสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain)

ควรกำหนดลำดับสายของการบังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานในองค์กรให้ชัดเจน

ลดหลั่นกันไปตามลำดับ จากระดับสูงสุดลงมาถึงระดับต่ำสุดขององค์กร ไม่คลุมเครือหรือก้าวก่ายกัน

๑๐. หลักของความมีระเบียบ (Order)

ทุกสิ่งทุกอย่างควรมีระเบียบแบบแผนการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ที่จะต้องพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสม

๑๑. หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง

ผู้บริหารควรยึดหลักการจัดการบนพื้นฐานของความยุติธรรม
 ความมีเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยทั่วถึงทั้งองค์การปราศจากการ
 ลำเอียง

๑๒. หลักความมั่นคง (Stability of Tenure of Personnel)

ฝ่ายบริหารควรสร้างความรู้สึกในเรื่องความมั่นคงในหน้าที่การงานและรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้กับ
 องค์การเพื่อลดอัตราการออกจากงานให้น้อยลง

๑๓. หลักความคิดริเริ่ม (Initiative)

เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การ

๑๔. หลักความสามัคคี (Esprit de Corps)

ส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานด้วยการทำงานเป็นทีมและมีการติดต่อสื่อสารระหว่าง
 กันเพื่อให้เกิดเอกภาพทั้งองค์การ³²

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) ได้กล่าวถึง

การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other
 people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕
 ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน

เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต
 ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร

เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร
 มีการแบ่งงานกันทำ และการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร

และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ

เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
 และต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล

เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร
 รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร³³

³²Fayol, Henri, **General and industrial management**, (London : Pittman & Sons, 1964),

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง

การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการ และวัตถุประสงค์ ของงานนั้นๆ ไว้ล่วงหน้า

๒. การแสวงหา การกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง

การแสวงหากำหนดตัวบุคคล และวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น

และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔. การประสานงาน (Co-Ordination) หมายถึง

การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการบริหารปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

๕. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง

การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผล

ขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น

เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย

เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต³⁴

สรุปว่า กระบวนการบริหาร คือ

ขั้นตอนต่างๆ ที่ดำเนินงานตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดการดำเนินกิจการในทางบริหารงานจนประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่เริ่มตั้งแต่การวางแผนงาน ดำเนินงาน จนถึง การส่งมอบและประเมินผลงาน

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

³³ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีในการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๕.

³⁴ ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, **เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาได้ใช้ประโยชน์

และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอ
เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ กระบวนการที่ว่านี้จึงรวมหน้าที่ต่างๆ
ทั้งหมดนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน จนกระทั่งออกจางาน⁴⁰

อุทัย เลาหิเชียร ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล

หมายถึงการจัดระเบียบและผสมผสานกิจกรรมของบุคคลต่างๆ
เพื่อเป้าหมายของส่วนรวมเพื่อให้องค์การดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้⁴¹

เฟอริคซ์ เอโนโกร (Felix A. Nigro) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง
ศิลปะในการเลือกคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและบริการจากการปฏิบัติงานของ
บุคคลเหล่านั้นทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ⁴²

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ
การดำเนินงานในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานและใช้บุคคลที่มีอยู่แล้วอย่างมีประสิทธิภาพ
เป็นการดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับการวางแผนและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล
ซึ่งเป็นศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและบริการจากการปฏิบัติ
งานของบุคคลเหล่านั้นมากที่สุด เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๒.๒.๒ ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคล

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายได้ดังนี้

๑) บุคลากร (Man)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวถึงบุคลากร นับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า
มีความสำคัญมากในองค์การ ดังนั้นการศึกษาเรื่องคนในองค์การ
จึงต้องศึกษาพฤติกรรมของคนทั้งบุคคล และกลุ่มบุคคล
ซึ่งต่ออาศัยพื้นฐานทางด้านจิตวิทยาสังคมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากนี้ยังต้องศึกษาในแง่

⁴⁰สมาน รังสิโยภุชญ์, **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร :
สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๒), หน้า ๑๓.

⁴¹อุทัย เลาหิเชียร, **เอกภาพการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน**, (กรุงเทพมหานคร :
ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหายบล็อกและการพิมพ์, ๒๕๓๓), หน้า ๓๓.

⁴²Nigro, Felix. A., and Nigro Lloyd, **The new public personal administration**, (Illinois : F.E
Peacock Pubeshers, 1977), p. 12.

ของปริมาณงานและคุณภาพของงาน กล่าวคือ ควรมีจำนวนบุคลากรที่พอเพียงกับปริมาณของงาน และบุคลากรนั้นควรมีศักยภาพในการทำงาน มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ รวมทั้งควรมีความตั้งใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีขวัญและกำลังใจพอเพียงที่จะต่อสู้กับปัญหาต่างๆ ที่เกิดรวมทั้งปัญหาที่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

การพัฒนาทรัพยากรเป็นการมุ่งปลูกฝังแนวความคิด และจิตสำนึกให้มองมนุษย์อย่างมีค่าที่สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างมหาศาลต่อองค์การ จึงจำเป็นต้องศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกไร้พรมแดนยุคปัจจุบัน⁴³

ศักดิ์ชัย มูลชอบ ได้กล่าวถึง บุคลากรและความสำเร็จของการบริหารว่าขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ด้าน คือ⁴⁴

๑) จำนวนหรือความเพียงพอของบุคลากร

๒) คุณภาพของบุคลากร

๓) ระดับการนำบุคลากรไปใช้ประโยชน์

จำนวนหรือความเพียงพอของบุคลากร องค์การมีความพร้อมเพียงใดในด้านการสนับสนุน ด้านจำนวนคน ต้องการบุคลากรจำนวนเท่าใด ต้องการบุคลากรประเภทใด และต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติอย่างไรในแง่คุณภาพ บุคลากรเหล่านั้นมีความยินดีหรือเต็มใจที่จะมาร่วมงานหรือไม่ หากไม่มีบุคลากรที่ต้องการเหล่านั้นอยู่จะสามารถหาบุคลากรมาได้จากแหล่งใดในลักษณะที่ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพจริงๆ การสรรหาในวงกว้างจึงเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการบุคลากรได้กระจายไปในวงกว้างเพื่อจะได้คนดีมีฝีมือมารับการคัดเลือกให้ได้มากที่สุด เมื่อสรรหาได้คนดีมีฝีมือมาสมัครแล้ว การคัดเลือกก็ควรเป็นไปอย่างเป็นธรรม เอาผู้ที่เหมาะสมเข้ามาทำงานให้ได้มากที่สุด เมื่อได้บุคลากรเข้ามาทำงานในองค์การแล้วก็ต้องหาหนทางนำบุคลากรไปใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุด ในกระบวนการดังกล่าวอาจจะต้องทำการปฐมนิเทศเพื่อให้ผู้เป็นสมาชิกขององค์การเห็นภาพรวมของหน่วยงาน ได้รับทราบภาพรวมเกี่ยวกับการแบ่งหน้าที่การทำงานและระบบงานย่อยต่างๆ นอกจากนี้การฝึกอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาสมาชิกในองค์การอีกด้วย

⁴³ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๘๐.

⁴⁴ศักดิ์ชัย มูลชอบ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี และตำรวจภูธรจังหวัดตราด”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕), หน้า ๔๒.

การหาทางทำให้บุคลากรอยู่ในองค์กรเพื่อทำงานตลอดไปก็เป็นสิ่งสำคัญ
องค์กรที่มีสมรรถนะจึงจำเป็นต้องให้เงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ สิ่งจูงใจต่างๆ
ให้เพียงพอเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสมัครใจและเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป
มิฉะนั้นแล้วบุคลากรก็อาจจะถูกซื้อตัวไปอยู่ในภาคเอกชนได้

ธงชัย สันติวงศ์ ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลทำให้การกระทำของบุคคลผันแปรได้ มี ๓ ประการ
คือ⁴⁵

๑) ปัจจัยประกอบตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ การเรียนรู้ ลักษณะของการสนใจ
และทัศนคติ

๒) ปัจจัยประกอบทางสังคม คือ ลักษณะของการเป็นสมาชิกกลุ่ม

๓) ปัจจัยประกอบทางวัฒนธรรม คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกันกับวัฒนธรรม

ทั้งที่เป็นส่วนใหญ่และส่วนย่อย

โสภา ชูพิกุลชัย ได้กล่าวถึง

การกระทำหรือพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะแสดงพฤติกรรมไปตามแบบอย่าง

ตามวิถีทางของความกดดันทางสังคมที่มีต่อบุคคลนั้นๆ

รวมทั้งจากการแนะนำสั่งสอนโดยอิทธิพลของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง พ่อแม่ ญาติพี่น้องและบุคคลอื่นๆ
ในสังคม⁴⁶

สรุปได้ว่า บุคลากร คือ ทรัพยากรที่มีค่า

มีความสำคัญมากในองค์กรเพราะเป็นกำลังขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปตามกรอบวัตถุประสงค์ที่วาง
ไว้ ความสำเร็จของงานนั้นมีประสิทธิภาพ คุณภาพเพียงใด ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ
และทักษะของบุคลากรทั้งสิ้น

๒) เงิน (Money)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลด้านเงินของนักวิชาการหลากหลายทา
นได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว

ได้กล่าวถึงเงินว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการให้การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากรเพื่อเอื้ออำนวยให้กิจ

⁴⁵ธงชัย สันติวงศ์, **หลักการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า
๔๗-๔๘.

⁴⁶โสภา ชูพิกุลชัย, **การศึกษารูปแบบของชุมชนที่พึ่งปรารถนาของผู้อาศัยในชุมชนแออัด**
ในเขตกรุงเทพมหานคร, (กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๓๔),
หน้า ๒๘.

กรรมต่างๆ ขององค์การดำเนินต่อไปได้โดยไม่ติดขัด

ควรมีงบประมาณที่เพียงพอกับปริมาณงานที่ทำเพื่อไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน⁴⁷

ศาสตราจารย์สุชาติ ได้กล่าวว่า

การจ่ายค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่สร้างการดึงดูดให้ผู้มีความรู้ความสามารถสนใจเข้าทำงานในองค์กร⁴⁸

สุจิตรา ธนานันท์ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับเงินไว้ว่า เป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่วุฒิบัญชีปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

จึงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น⁴⁹

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการค่าตอบแทนว่าหมายถึง รางวัลภายนอกทั้งหมดซึ่งพนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วยค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น รวมถึงการให้ผลประโยชน์ตอบแทนด้านอื่น เช่น สวัสดิการ เรื่องการประกันภัย การลาหยุด การพักร้อน การลาภักดิ์ และรายได้พิเศษ เพื่อให้รางวัลแก่พนักงาน

ผลประโยชน์เป็นส่วนหนึ่งของการจ่ายค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างแรงงาน ซึ่งรวมถึงการประกันคุณภาพในบางองค์การมีการจ่ายส่วนของผลประโยชน์มากกว่า ๓๐ เปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน ซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนขององค์การ⁵⁰

นุรักษ์ คุณชล และคณะ ได้กล่าวถึงค่าตอบแทน (Compensation) ไว้ว่า ค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจ โดยค่าตอบแทนจะเป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่งในสังคมที่สามารถทำสิ่งใดๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำจนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำขั้นค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงานทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงก็เป็นไปได้

⁴⁷ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๘๑.

⁴⁸ศาสตราจารย์สุชาติ, *การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๒๗๖.

⁴⁹สุจิตรา ธนานันท์, *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : ทีพีเอ็น เพรส, ๒๕๕๒), หน้า ๓.

⁵⁰ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, *องค์การและการจัดการ*, หน้า ๒๖๔.

ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้นๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานผลงานออกมามีคุณภาพ

สรุปได้ว่าค่าตอบแทนว่าหมายถึง

รางวัลภายนอกทั้งหมดซึ่งพนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วยค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น

๓) วัสดุอุปกรณ์ (Materials)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลด้านวัสดุอุปกรณ์ของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ศักดิ์ชัย มูลชอบ ได้กล่าวว่า วัสดุอุปกรณ์ คือ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีความพอเพียง

และทันสมัยควรมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่ากับการจัดซื้อและจัดหามาใช้กับการปฏิบัติงานนั้นๆ

ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

วัสดุอุปกรณ์ก็มีความสำคัญเพราะถ้ามีความพร้อมในด้านอื่น ๆ

แล้วแต่ขาดความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพเพราะอาจจะทำให้งานล่าช้า สิ้นเปลืองงบประมาณและอาจพลาดโอกาสทางธุรกิจที่สำคัญไป ในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์นั้น

ในที่นี้มองในแง่ของเครื่องมือในการทำงานซึ่ง ได้แก่ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ เครื่องแฟกซ์

เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น จะเห็นได้ว่าปัจจุบันโลกแข่งขันกันที่ความเร็ว ใครเร็วกว่าคนนั้นได้เปรียบ

และความเร็วนี้ก็ขึ้นอยู่กับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใหม่ และทันสมัยนั่นเอง

วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้

ตลอดจนวิทยาการหรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกิจ

สมรรถนะขององค์การที่รับผิดชอบในการนำภารกิจไปปฏิบัติจะมีสูงขึ้น

ถ้าองค์การนั้นได้รับการสนับสนุนทางด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอและทันต่อเวลา

ในบางกรณีหากการดำเนินโครงการนั้นมีลักษณะที่ต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องกับองค์การที่รับผิดชอบจะต้องมีบุคลากรที่มีความชำนาญที่จะใช้เทคโนโลยีนั้น

สรุปได้ว่าวัสดุอุปกรณ์ คือ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีความพอเพียง

และทันสมัยควรมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ

⁵¹นุรักษ์ คุณชล และคณะ, คู่มือเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อปริญญาโท, (กรุงเทพมหานคร :

ชมรมมหาบัณฑิตาราม, ๒๕๔๓), หน้า ๑๘๘-๑๘๙.

⁵²ศักดิ์ชัย มูลชอบ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ

สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี และตำรวจภูธรจังหวัดตราด”, หน้า ๔๔.

ตลอดจนวิทยาการหรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

๔) งานของการบริหารบุคคล

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับงานของการบริหารบุคคลของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ระวีง เนตรโพธิ์แก้วได้กล่าวว่างานของการบริหารงานบุคคลได้แก่
การแสวงหาบุคคลนำเข้ามาในองค์กร
พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและการให้พ้นจากงาน
แต่ถ้าจะแยกพิจารณาขอบข่ายของงานอย่างละเอียดอาจแยกงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลออกได้ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน
2. การสรรหาและการคัดเลือก
3. การจัดบุคคลเข้าทำงาน
4. การกำหนดนโยบายการจ้าง
5. การบรรจุและการปฐมนิเทศ
6. การพัฒนาและฝึกอบรมบุคคล
7. การโยกย้ายและการเลื่อนขั้น
8. การสร้างแรงจูงใจ
9. การจัดสวัสดิการ
10. การนิเทศงาน
11. การให้ออกจากงาน
12. แรงงานสัมพันธ์⁵³

สรุปได้ว่างานของการบริหารงานบุคคล คือ การบริหารจัดการองค์ ดำเนินงาน วางแผนงาน และงานด้านอื่นๆเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์ตามที่วางไว้แล้ว

๕) การวางแผนกำลังคน(Personnel Planning)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคนของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ระวีง เนตรโพธิ์แก้วได้ให้ความหมายการวางแผนกำลังคน
เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดปริมาณและคุณภาพของกำลังคนที่ต้องการในอนาคตให้มีความสอดคล้อง

⁵³ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ, หน้า ๑๘๐.

ล้องกับการขยายตัวของปริมาณงานการเปลี่ยนแปลงลักษณะของงาน

รวมทั้งการวางแผนโครงการให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการ

การดำเนินงานให้กำลังคนที่ได้มาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานมากที่สุด ดังนั้น การวางแผนกำลังคนอาจให้คำนิยามได้ว่า

“คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น

รวมทั้งผูกใจเขาไว้ให้อยู่กับองค์กร” การวางแผนกำลังคนจะต้องพิจารณาจากความต้องการกำลังคน

เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ อย่างพอเหมาะและจะต้องสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติซึ่งจะทำงานนั้นๆ ให้ได้ผลดีด้วย

ดังนั้นในการวางแผนกำลังคนจึงต้องมีการวิเคราะห์งานและการประมาณจำนวนแรงงานที่องค์กรต้องการใช้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่ได้วางไว้ การวางแผนกำลังคนมีดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์งาน(Job Analysis)

คือการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงาน(Job Description)

ทั้งนี้เพื่อจะได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน(Job Specification)ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยทั่วๆ

ไปแล้วเมื่อองค์การธุรกิจใดต้องการรับสมัครพนักงานเจ้าหน้าที่เขาจะระบุชื่อของงาน ภาระหน้าที่

(Job Description)และคุณสมบัติ(Job Specification)เอาไว้ด้วย ตัวอย่างเช่น

ต้องการผู้อำนวยการบริหารงานบุคคล ตำแหน่ง

ภาระหน้าที่การงาน

- มีความสามารถในการวิเคราะห์งาน
- สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ดี
- ต้องทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการประเมินค่าจ้างแรงงาน
- บริหารงานโครงการผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษต่างๆ
- บังคับบัญชาพนักงานภายในแผนกค่าจ้างและเงินเดือน

คุณสมบัติ

- สำเร็จการศึกษาปริญญาโททางการบริหารงานบุคคล
- มีประสบการณ์ในการทำงานบริหารงานบุคคลมาไม่น้อยกว่า 6 ปี
- มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

2. การประมาณจำนวนแรงงานที่ต้องการจำนวนแรงงานที่จะเป็นต้องใช้

เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์นั้น

จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การในการที่จะดำเนินธุรกิจต่างเช่น

ถ้าองค์การนั้นมีธุรกิจหลายอย่างมีทั้งการผลิตไวสูง

องค์การนั้นจะต้องจ้างคนงานเป็นจำนวนมากเข้าทำงาน

สาคร สุขศรีวงศ์ ได้กล่าวถึงการวางแผนกำลังคน

คือการพิจารณากำหนดความต้องการกำลังคนขององค์กรทั้งในด้านปริมาณและคุณลักษณะของกำลังคน

ตามแผนการดำเนินธุรกิจที่กำหนดไว้เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับกำลังคนที่มีอยู่ขององค์กร

หากกำลังคนที่มีอยู่มากกว่าความต้องการองค์กรอาจต้องพิจารณาปรับลดด้วยวิธีต่างๆ

สุพจน์ พันธุ์ชูเพชร ได้กล่าวถึง การวางแผนกำลังคนว่า

เป็นกระบวนการที่ต้องคำนึงถึงปัจจัยในการผลิต

ถ้ามีการผลิตมากองค์การก็ต้องรับบุคคลเข้าทำงานเป็นจำนวนมาก

ซึ่งสิ่งเหล่านี้ภายในองค์การแล้วแต่ต้องมีกระบวนการในการวางแผนกำลังคนทั้งสิบซึ่งจะนำไปสู่ความส

ำเร็จตามวัตถุประสงค์รวมทั้งปัจจัยด้านอื่นๆ ด้วย

วอล์คเกอร์ เจ (Walker, J) ได้กล่าวถึง การวางแผนกำลังคนว่า

เป็นกระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม

ตั้งแต่ก่อนคนเข้าร่วมงานกับองค์กร ขณะปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร

จนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์กร

เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์การจะมีคนที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอ

อยู่เสมอตลอดจนเพื่อให้คนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม

สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยมี

เป้าหมายสำคัญเพื่อประสิทธิภาพ ความมั่นคงและการเจริญเติบโตขององค์กร บุคลากรและสังคม⁵⁴

สรุปได้ว่าการวางแผนกำลังคน คือการพิจารณากำหนดความต้องการกำลังคนขององค์กร

ทั้งในด้านปริมาณและคุณลักษณะของกำลังคนตามแผนการดำเนินธุรกิจที่กำหนดไว้

๖) การสรรหาและการคัดเลือก(Finding and Selecting)

⁵⁴เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๐-๑๘๑.

⁵⁵สาคร สุขศรีวงศ์ , การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จี.พี. ไชเบอร์พรินท์ จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๒๖๗.

⁵⁶สุพจน์ พันธุ์ชูเพชร, “การศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๒.

⁵⁷Walker, J. Human Resource Planning, (New York : McGraw – Hill, 1980), p. 18.

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและการคัดเลือกของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ระวีง เนตรโพธิ์แก้วได้กล่าวว่า

การสรรหาและการคัดเลือกเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้เหมาะสมเพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพสามารถแยกอธิบายเพื่อประกอบความเข้าใจได้ดังต่อไปนี้

ก. การสรรหากำลังคน กำลังคนที่จะได้นั้นมาจาก ๒ ทางด้วยกัน คือ จากแหล่งภายในองค์กรและจากกำลังคนภายนอกองค์กร

การจัดหากำลังคนจากภายในองค์กรมีผลดีหลายประการเป็นต้นว่าเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการแสวงหาสามารถทราบรายละเอียดของพนักงานได้ดี ช่วยส่งเสริมและพัฒนาพนักงานก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะเห็นโอกาสความก้าวหน้าแต่อาจมีข้อเสียที่หาไม่ได้ความคิดแปลกๆ และอาจขาดความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

การจัดหากำลังคนจากภายนอกอาจกระทำได้โดยวิธีต่างๆ เช่น

1. ติดต่อสถาบันการศึกษา

เพื่อสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่ทางองค์กรต้องการเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานในองค์กร

2. ประกาศรับสมัครซึ่งอาจประกาศไว้ที่บริษัท

ในหนังสือพิมพ์หรือสื่อสารมวลชนอื่น

3. จากสำนักจัดหางานหน่วยงาน หรือสมาคมที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานอื่นๆ

4. จากบุคคลผู้สนใจแสวงหางานและมาสมัครเอง

ข. การคัดเลือก ในการแสวงหากำลังคนนั้น

บางครั้งอาจต้องการทำการคัดเลือกโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ผู้สมัครหรือองค์กรมีตัวเลือกมาก วิธีการคัดเลือกโดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้

๑. กำหนดสถานที่ วันสมัครและวันเวลาสอบ

๒. สัมภาษณ์เบื้องต้น

๓. สอบคัดเลือก

๔. สอบประวัติ

๕. ตรวจสุขภาพ

๖. สอบสัมภาษณ์

๗. แฉงผลการคัดเลือกตามวันและเวลาที่กำหนด

ตุลา มหาพสุธานน ได้ให้ความหมายการสรรหา คือ กระบวนการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานมีความกระตือรือร้นซึ่งมาสมัครงานในตำแหน่งต่างๆที่องค์การเปิดรับสมัครหลักการสรรหาบุคลากรขององค์การ คือ ระบบการกลั่นกรองบุคลากรในขั้นต้น

เริ่มจากเงื่อนไขการประกาศรับสมัคร ได้แก่ คุณสมบัติ คุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน และการคัดเลือกจากการสอบคัดเลือก ได้แก่ การสอบความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

ในขั้นสุดท้ายเป็นการสอบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสม เข้าเป็นบุคลากรขององค์การตามหลักการที่ว่า "บรรจุคนให้ถูกต้องและเหมาะสม กับตำแหน่งงาน"

โดยจะต้องคำนึงถึงความสำเร็จขององค์การที่ต้องอาศัยบุคลากรที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ประหยัดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนจะสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้⁵⁹

สมชาย หิรัญภักดี และ สุตตา สุวรรณภิรมย์ ได้กล่าวถึงการสรรหาคน คือ

การคนหาคนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์การต้องการจากแหล่งต่างๆ

ผู้สมัครในการสรรหาจะต้องสามารถเข้าถึงแหล่งที่มาของคนและดึงดูดคนที่มีศักยภาพเหมาะสม

กับงานให้มาร่วมงานกับองค์กรภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

การคัดเลือกคน คือ การสรรหาคนที่ใช้ในการตรวจสอบ

การพิจารณาและการตัดสินใจรับคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมงานกับองค์กร⁶⁰

สรุปได้ว่า การสรรหาและการคัดเลือก คือ

กระบวนการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา

มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน

๗) การจัดบุคคลเข้าทำงาน(Recruitment)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลด้านการจัดบุคคลเข้าทำงานของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

อรุณ ธีรธรรม ได้กล่าวว่าเมื่อได้จัดแผนงานในองค์การเสร็จแล้ว

ก็จำเป็นต้องบรรจุพนักงานเจ้าหน้าที่เข้าทำงานในแผนกต่างๆและเป็นหลักการที่ว่า

⁵⁸ Ibid, p. 183.

⁵⁹ ตุลา มหาพสุธานน, **หลักการจัดการ – หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ พ.ศ. พัฒนา, ๒๕๔๗), หน้า ๒๒๓.

⁶⁰ สมชาย หิรัญภักดีและสุตตา สุวรรณภิรมย์, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕๖.

บุคคลที่จะจัดเข้าทำงานนั้นต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในหน้าที่การงานซึ่งโดยทั่วไปควรมีคุณสมบัติดังนี้

๑. มีสติปัญญาดี มีความคิดก้าวหน้า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
๒. มีจิตใจรักงาน มีความศรัทธาและเต็มใจที่จะทำงาน
๓. มีทักษะความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น
๔. มีสุขภาพอนามัยดี

กระบวนการในการจัดบุคคลเข้าทำงานตั้งแต่แรกเริ่มจนกระทั่งได้ตัวบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนดให้

ขึ้นอยู่กับนโยบายการจ้างของหน่วยงานในแต่ละกิจการซึ่งจะต้องกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเอาไว้

สรุปได้ว่าการจัดบุคคลเข้าทำงาน คือ จัดแผนงานในองค์การเสร็จแล้ว

ก็จำเป็นต้องบรรจุพนักงานเจ้าหน้าที่เข้าทำงานในแผนกต่างและโดยหลักการที่ว่าบุคคลที่จะจัดเข้าทำงานนั้นต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในหน้าที่การงาน

๔) การกำหนดนโยบายการจ้าง(Wage and Salary Policy)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดนโยบายการจ้างของนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

เสรี นันทวิชรินทร์ ได้กล่าวถึง

การกำหนดนโยบายการจ้างว่าต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะให้องค์การได้พนักงานที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอตลอดเวลาและให้พนักงานเหล่านั้นทำงานอย่างพึงพอใจเพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพโดยทั่วไป

นโยบายการจ้างควรประกอบด้วย

๑. บุคคลที่จ้างมาควรให้ประโยชน์คุ้มค่ากับค่าจ้างที่จ่ายไป อันเกี่ยวกับการกำหนดเงินเดือนนั้นองค์การทางธุรกิจจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการตั้งเงินเดือนด้วย

มิใช่ว่าจะเอาแต่ได้ฝ่ายเดียวและสิ่งที่ควรพิจารณาประกอบการตั้งเงินเดือนนั้นก็คือหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจส่วนประกอบของมิติดังมีรายละเอียดตามตารางที่ ๒.๑

ตารางที่ ๒.๑ แสดงสิ่งที่ควรพิจารณาประกอบในการตั้งเงินเดือน

มิติ	การวัดคุณค่าในด้าน	ส่วนประกอบ
------	--------------------	------------

^๑อรุณ รักธรรม, ทฤษฎีองค์การ : ศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : สหยาบไล้และการพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๓๔.

หน้าที่	ความยากง่าย	การศึกษา ประสบการณ์ ความสลับซับซ้อนของงาน	
ความรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบ	ในหน้าที่ของตน	การรักษาความลับ ความขยันขันแข็ง มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ
		ในหน้าที่ของผู้อื่น	ลักษณะการบังคับบัญชา จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา
การตัดสินใจ	-	ไหวพริบ ปฏิภาณ ดุลยพินิจ ความคิดริเริ่ม การแก้ไขปัญหา	

๒. ความยุติธรรมในการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน ถ้าองค์การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถจริงๆ เข้าทำงาน

ก็จะเป็นประโยชน์ต่อความเจริญเติบโตขององค์การแต่ถ้ามีการเล่นพรรคพวกที่เขาทำงานโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถจะทำให้ไม่ได้คนดีหรือมีคุณสมบัติเพียงพอเข้าทำงาน

๓. มาตรฐานของบุคคล

ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานจะต้องคำนึงถึงคุณสมบัติของบุคคลที่จะรับเข้ามาทำงาน

เพราะจะมีผลถึงความสำเร็จขององค์การ มาตรฐานบางประการที่ควรกำหนด เช่น

มาตรฐานในด้านความรู้ คุณสมบัติบางประการ เป็นต้นว่า ผู้หญิง คนถนัดซ้าย คนตัวโต คนตัวเล็ก ฯลฯ

๔. พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถ ควรจะได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามความสามารถ

๕. การปฏิบัติงานควรดำเนินตามกฎหมาย ข้อบังคับและตามสภาวะที่เป็นไป เช่น กำหนดเวลาทำงาน การจ่ายค่าแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานกำหนด ถ้าน้ำท่วมควรผ่อนผันการเข้าปฏิบัติงานสายหรือหยุดงานได้ถ้าจำเป็น

สรุปได้ว่า กำหนดนโยบายการจ้างงานในลักษณะอื่นๆ โดยยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เช่น การพิจารณาบรรจุพนักงานทดลองปฏิบัติงาน เข้าเป็นพนักงานประจำภายใน ๖ เดือน การจ่ายเงินเดือนให้พนักงานเป็นประจำตามกำหนด การให้สวัสดิการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่⁶²

๙) การบรรจุและการปฐมนิเทศ (Placement and Orientation)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลด้านการบรรจุและการปฐมนิเทศของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

⁶² เสรี นันทวิชรินทร์, แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งเงินเดือน, อุตสาหกรรมสารปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๖, (ธันวาคม ๒๕๒๖), หน้า ๓๔.

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวว่า เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วก็ถึงขั้นบรรจุบุคคลเข้าทำงาน โดยทั่วไปแล้วจะมีการทดลองปฏิบัติงาน แต่จะต้องไม่เกินระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดและโดยปกติมักเป็นช่วงเวลาประมาณ ๖ เดือน ถึง ๑ ปี แต่จะไม่เกิน ๑ ปี ตาม พ.ร.บ.แรงงาน

ก่อนที่บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุเข้าทำงานจะเริ่มปฏิบัติงาน องค์กรต่างๆ มักจะให้การปฐมนิเทศเพื่อให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ เพื่อเขาจะได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยทั่วไปแล้วการปฐมนิเทศมีวัตถุประสงค์ให้เกิดความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ดังนี้

๑. ลักษณะงานในหน้าที่

๒. องค์กร งานส่วนรวมและงานส่วนที่เกี่ยวข้องกับตน

๓. บทบาทของตนที่มีต่อองค์กร

๔. ทำความรู้จักกับพนักงานเก่า

๕. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

๖. การชี้แจงและตอบปัญหาข้อสงสัย

การปฐมนิเทศนอกจากจะช่วยให้เขาได้เรียนรู้เกี่ยวกับองค์กร งานในหน้าที่ของตนแล้ว ยังช่วยสร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะการเป็นพวกเดียวกันและก่อให้เกิดความอบอุ่นใจในการทำงานมากขึ้น⁶³

พิทยา บวรวัฒนา ได้กล่าวถึง

การปฐมนิเทศไว้ว่าเป็นการให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้ประวัติเรื่องราวรูปแบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรซึ่งจะส่งผลให้เขาสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้อย่างเหมาะสมในระยะเวลาที่รวดเร็วและเชื่อว่าความประทับใจในครั้งแรกนั้นจะมีผลต่อการปรับตัวและประสิทธิภาพของคนและความประทับใจนั้นจะฝังอยู่ในความรู้สึกยากต่อการเปลี่ยนแปลง (ช่วยในการปรับตัว, สร้างความประทับใจ, สร้างการยอมรับ)⁶⁴

สรุปได้ว่า

การบรรจุและการปฐมนิเทศเพื่อให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ เพื่อเขาจะได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

⁶³เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๕-๑๘๖.

⁶⁴พิทยา บวรวัฒนา, **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**, (กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภณาการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๗.

๑๐) การพัฒนาและฝึกอบรม (Training and Development)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาและฝึกอบรมของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ฮาร์บิสสัน และ มายเยอร์ (Harbison and Myers) ได้กล่าวไว้ว่า

"การฝึกอบรมคือกระบวนการที่จะใช้เสริมความรู้ Knowledge ทักษะในการทำงาน Skill และความสามารถ Capacity ของคนในสังคมหนึ่ง เพื่อที่จะเพิ่มปริมาณผลผลิต Productivity, เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพของผลผลิต Quality, เพื่อลดต้นทุนของงาน Cost, เพื่อลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุอันจะส่งผลต่อการลดต้นทุนที่เกี่ยวข้อง Risk, เพื่อลดอัตราหมุนเวียน Turn Over และการขาดงาน Absenteeism ของคน"⁶⁵

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวว่า การพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ การฝึกอบรมจะเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ

ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในแนวที่ฝ่ายบริหารต้องการ

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ก็เพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน ซึ่งแบ่งเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. แนะนำวิธีการทำงานและความร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน
๒. พัฒนาการทำงานพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ของงาน
๓. สร้างความสนใจ กระตุ้นการทำงาน
๔. พัฒนาฝีมือในการทำงาน
๕. ฝึกฝนให้ทันต่อเทคนิคใหม่ๆ เพื่อให้องค์การมีความก้าวหน้า
๖. วางมาตรฐานของการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐาน
๗. ลดอุบัติเหตุของการทำงาน
๘. ลดค่าใช้จ่าย
๙. เพื่อความก้าวหน้าของพนักงานเจ้าหน้าที่ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

การปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น

ประโยชน์ของการฝึกอบรม มีมากมายหลายประการ ดังจะกล่าวเป็นข้อๆ

๑. เพื่อชี้ให้เห็นถึงคุณค่าตามลำดับคือ

⁶⁵ ฮาร์บิสสันและมายเยอร์ (Harbison and Myers), **การฝึกอบรม**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา :

<http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=155wbj&month=09-2008&group=29&gblog=12>,

[๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔].

๒. เพื่อเพิ่มพูนทักษะของพนักงานเจ้าหน้าที่

๓. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงานใหม่หรือเทคโนโลยีในการผลิตเปลี่ยนไป

๔. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในองค์กร เช่น อัตราการผลิตลดลง อุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อยๆ

จนบังเกิดความเสียหาย

๕. ขวัญของการทำงานไม่ดี องค์การขาดระเบียบวินัย

การฝึกอบรมอาจกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศ (Orientation) การฝึกงาน (On the Job Training) การฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill Training) การฝึกอบรมหัวหน้าหน่วยงาน (Supervisor Training) ฯลฯ และเทคนิควิธีหรือเครื่องมือที่ใช้ก็มีหลายวิธี เช่น การใช้บรรยาย การสาธิต การสัมมนา การประชุม ฯลฯ ซึ่งการจะใช้การฝึกอบรมรูปแบบและใช้เครื่องมือใดๆ นั้น ย่อมต้องแล้วแต่ลักษณะของกิจกรรมที่จะให้เกิดการเรียนรู้และทักษะแก่ผู้เข้ารับการอบรม เช่น การฝึกอบรมทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ก็อาจใช้ทั้งการบรรยาย การสาธิตและการฝึกปฏิบัติ^{๖๖} สรุปได้ว่า การพัฒนาและฝึกอบรม คือ การพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ การฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์

๑๑) การโยกย้ายและการเลื่อนชั้น (Transfer and Promotion)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้ายและการเลื่อนชั้น ของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

นิพนธ์ ศศิธร ได้กล่าวว่า การโยกย้าย (Transfer) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่การงานยังอีกตำแหน่งหนึ่ง การโยกย้ายตำแหน่งต่างกับการเลื่อนตำแหน่งที่ว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวดิ่ง (Vertical move) ซึ่งมีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีสถานภาพสูงขึ้นและได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูงขึ้นด้วย ส่วนการโยกย้ายตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวนอน (Horizontal move) กล่าวคือ

จะต้องมีอัตราเงินเดือนเท่าเดิมและมีปริมาณงานและความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม

สำหรับลักษณะของการโยกย้ายอาจกล่าวได้ว่ามี ๒ ลักษณะ คือ

การโยกย้ายถาวรและการโยกย้ายชั่วคราว กล่าวคือ การโยกย้ายถาวرنั้นเป็นการมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งพ้นจากตำแหน่งเดิม เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่การงานใหม่เป็นการแน่นอนในลักษณะถาวร ส่วนการโยกย้ายชั่วคราวนั้นเป็นการมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่การงานแทนบุคคลใดบุคคลหนึ่งในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งเป็นการชั่วคราว เช่น บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเดิมเจ็บป่วย

^{๖๖}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๗.

เดินทางไปต่างประเทศ หรือมีภารกิจอื่นๆ ที่จะต้องปฏิบัติในช่วงระยะเวลาหนึ่ง⁶⁷

ระวาง เนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวถึง การโยกย้าย (Transfer) หมายถึง การเปลี่ยนตำแหน่งโดยที่ไม่เปลี่ยนระดับเงินเดือนและระดับชั้นของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เพียงแต่เป็นการเปลี่ยนงานเพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถหรือเหมาะสมกับความจำเป็นของงานและบุคลากรในองค์การ

การเลื่อนชั้น (Promotion) หมายถึง การเปลี่ยนตำแหน่งและระดับเงินเดือนมักจะสูงขึ้นด้วยการเลื่อนชั้นเป็นการให้บุคคลไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบมากกว่าเดิม

การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารอย่างหนึ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ เพราะเป็นการสร้างความหวังของผู้ปฏิบัติงานในระดับรองๆ ที่จะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานมากขึ้น

วิธีการในการเลื่อนตำแหน่ง มีวิธีสำคัญๆ ที่ใช้กันดังนี้
๑. ใช้ระบบคุณธรรม (Merit System)
โดยใช้หลักความสามารถของบุคคลไม่คำนึงถึงอายุการทำงาน
ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะได้รับการพิจารณา

๒. หลักอาวุโสและประสบการณ์ (Seniority and Experience)
โดยถือว่าผู้ปฏิบัติงานมานาน ผู้อาวุโสสูงกว่าจะได้รับการพิจารณาก่อน

๓. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System)
ใช้วิธีการแต่งตั้งจากพวกพ้องของตนโดยไม่คำนึงถึงความสามารถ
ทั้งนี้เพื่อเป็นการตอบแทนสินน้ำใจ⁶⁸

สรุปได้ว่า

การโยกย้ายและการเลื่อนชั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่การงานยังอีกตำแหน่งหนึ่ง โดยมีวิธีสำคัญๆ ที่ใช้กัน ๓ ประการดังนี้ ๑. ใช้ระบบคุณธรรม (Merit System) ๒. หลักอาวุโสและประสบการณ์ (Seniority and Experience) และ ๓. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System)

๑๒) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง (Functional of Promotion)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

⁶⁷นิพนธ์ ศศิธร, การจัดระเบียบองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ประสานมิตร, ๒๕๕๐), หน้า ๖๗.

⁶⁸เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๖-๑๘๘.

พรณี ประเสริฐวงศ์และคณะ ได้กล่าวว่า เมื่อพนักงานปฏิบัติหน้าที่นานพอสมควร ก็ต้องมีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีดังต่อไปนี้

๑. ความสามารถในการจัดองค์การ
๒. ความสามารถในการควบคุมระเบียบวินัยในการทำงาน
๓. ความสามารถในการให้คำแนะนำแก่พนักงานเจ้าหน้าที่
๔. ความเป็นผู้นำ
๕. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
๖. ความสามารถในการสั่งงาน
๗. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน
๘. ความรอบรู้ในหน้าที่การงานของเขา
๙. คุณสมบัติที่เหมาะสมต่างๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี
๑๐. การใช้ดุลยพินิจ
๑๑. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
๑๒. ความสามารถในการแก้ปัญหา^๑

สรุปได้ว่า หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง

มักพิจารณาจากองค์ประกอบหลายด้านประกอบกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมทั้งทางด้านวิทยุและคุณวุฒิ

๑๓) หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน (Salary Promotion)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน ของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

บรรจง อภิรติกุล และสุรินทร์ม่วงทอง ได้กล่าวถึง หลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือนนั้น ควรคำนึงถึงปัจจัยต่อไปนี้

๑. คุณภาพของงาน
๒. ปริมาณของงาน
๓. ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ
๔. ทักษะที่มีต่องาน
๕. การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

^๑พรณี ประเสริฐวงศ์และคณะ, การจัดองค์การและการบริหาร, (พระนคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๑๕), หน้า ๘๑.

๖. ความยากลำบากของงาน
๗. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน
๘. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
๙. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
๑๐. ความสามารถในการเรียนรู้งาน
๑๑. การยอมรับในกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผน⁷⁰

สรุปได้ว่า หลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือน

มักพิจารณาจากองค์ประกอบหลายด้านประกอบกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านประสิทธิภาพ
ความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมทั้งทางด้านวิวุฒิและคุณวุฒิ

๑๔) การจัดสวัสดิการ (Welfare)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ทั้งในขณะที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักชั่วคราวและในระหว่างพ้นจากงานเพื่อบำรุงขวัญของบุคลากรให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุขสบายใจ มีความพอใจกับงาน สวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือให้เป็นบริการ ความสะดวกต่างๆ ก็ได้ แต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ

สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่างๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือสันทนาการ การแนะนำเมื่อมีปัญหาปรึกษาทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัว โดยการให้ผลประโยชน์หรือความสนใจในส่วนที่เกี่ยวกับชุมชนหรือสังคมทั่วไป

วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน อาจจำแนกออกได้ ดังนี้

๑. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร
๒. เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการจัดหาบุคลากรเข้ามาทำงาน
๓. เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรให้มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
๔. เพื่อเพิ่มผลผลิตแก่หน่วยงานให้มีปริมาณเพิ่มขึ้น
๕. เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร
๖. เพื่อลดการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคลากร

⁷⁰บรรจง อภิรติกุล และ สุรินทร์ ม่วงทอง, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทวัชรินทร์การพิมพ์จำกัด, ๒๕๒๖), หน้า ๔๖.

๗.

เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานอุทิศเวลาและแรงงานในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่มากยิ่งขึ้นเพื่อยกมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคลากร

๘. เพื่อลดการขาดงาน ลางานและเปลี่ยนงานของบุคลากร

๙. เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๑๐. เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน

๑๑. เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ

การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร

ควรคำนึงถึงผลของสวัสดิการที่จะย้อนกลับมาสู่หน่วยงานเป็นสำคัญ

คือหน่วยงานให้สวัสดิการไปเพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ถ้าบุคลากรรับแต่ประโยชน์และบริการ

โดยไม่ตอบสนองหน่วยงานในด้านการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานให้ดีขึ้น

สวัสดิการก็ไร้ความหมาย หน่วยงานเสียเงินโดยเปล่าประโยชน์

แนวทางในการจัดสวัสดิการ โดยทั่วไปจะถือปฏิบัติดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

๑. หลักความเสมอภาค ให้สวัสดิการโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด

๒. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการของผู้รับ ถ้าให้สวัสดิการไม่ตรงตามต้องการ ก็มักจะไม่ได้ประโยชน์

๓. หลักแห่งการจูงใจ

เพื่อให้เกิดกำลังใจที่จะทำงานโดยมีผลประโยชน์แก่ตนเองและแก่หน่วยงาน

๔. หลักแห่งความสะดวกรวดเร็ว ในระบบการจัดสวัสดิการ เพื่อให้ผู้รับสะดวกที่จะรับ และไม่ยุ่งยาก ซักช้าเสียเวลา

๕. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ

การจัดสวัสดิการเรื่องใดถ้าไม่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานก็ควรงดเว้น

ไม่จัดเสียเลยจะดีกว่า⁷¹

สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการ คือ ผลประโยชน์และบริการต่างๆที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร

โดยคำนึงถึงผลของสวัสดิการที่จะย้อนกลับมาสู่หน่วยงานเป็นสำคัญ

คือหน่วยงานให้สวัสดิการไปเพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ถ้าบุคลากรรับแต่ประโยชน์และบริการ

⁷¹เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙๑-๑๙๓.

๑๕) การนิเทศงาน (Supervision)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการนิเทศงานของนักวิชาการ
หลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

วัลลภา ชัยพิพัฒน์และคณะ ได้กล่าวถึง การนิเทศงานคือ

กระบวนการติดตามผลงานชี้แนะแนวทางปฏิบัติ เสนอแนะ อบรม ฝึกสอน สังเกตกระตุ้น แก้ไข
และส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศสนใจในงานที่รับผิดชอบและปฏิบัติงานนั้นให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิ
ผลยิ่งขึ้น โดยมีได้มีการสั่งการโดยตรงมาเกี่ยวข้อง⁷²

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวถึง การนิเทศงาน คือ หน้าที่ในการนำ การประสานงาน
และการสั่งงาน ให้บุคคลปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ผู้มีหน้าที่นิเทศงานจะต้องนำทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้ได้ผล
ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพภายในเวลาที่ต้องการ
โดยจะต้องคอยดูแลบุคลากรปฏิบัติงานและแนะนำวิธีการทำงานด้วย

การตรวจนิเทศงาน ไม่ใช่การตรวจเพื่อจับผิด
แต่ตรวจเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นผู้ที่ตรวจนิเทศงานจะต้องมีความสามารถดังนี้

๑. ความรู้ความสามารถในทางเทคนิค

เพื่อสามารถแนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรในหน่วยงาน
ในการใช้เทคนิควิธีการต่างๆ ใช้อุปกรณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

๒. ความสามารถในการอธิบายอย่างมีเหตุผล

เพื่อให้บุคลากรเห็นจริงเห็นคุณค่าตามเทคนิควิธีใหม่หรือคำแนะนำนั้นๆ

๓. ความสามารถในการมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง

ความสามารถในการเข้าใจคนว่าจะทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างไร

และเข้าใจในหลักการหรือทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เป็นอย่างดี

๔. มีความรู้ในการประเมินผลงาน และความรู้ขั้นพื้นฐานของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน

การนิเทศงาน มุ่งดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่างๆ ที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นๆ
เพื่อให้ได้ผลงานตามมาตรฐานที่ต้องการ ผู้นิเทศงานจะต้องทำทุกอย่างที่เหมาะสม เช่น

การปรับปรุงวิธีทำงาน การตรวจตราอุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่

ให้อยู่ในสภาพใช้การได้อยู่เสมอ การศึกษาคุณภาพของงาน คุณภาพของบุคลากร ฯลฯ ทั้งนี้
เพื่อให้ได้งานตามเป้าหมาย ทั้งคุณภาพและปริมาณ⁷³

⁷²วัลลภา ชัยพิพัฒน์และคณะ, **เทคนิคการวางแผนและควบคุม**, (พระนคร : โรงพิมพ์วิบูลย์กิจ, ๒๕๑๕),
หน้า ๑๔๑.

สรุปได้ว่า การนิเทศงาน คือ กระบวนการติดตามผลงานชี้แนะแนวทางปฏิบัติ เสนอแนะอบรม ฝึกสอน สังเกตกระตุ้น แก้อไขและส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศสนใจในงานที่รับผิดชอบ

๑๖) การให้ออกจากงาน (Working Leave)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการให้ออกจากงานของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวว่า เมื่อมีการรับคนงานเข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว เป็นเรื่องธรรมดาที่จะต้องมีการให้พนักงานเจ้าหน้าที่ให้ออกจากงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น เกิดจากความบกพร่องของพนักงานเจ้าหน้าที่ หรืออาจเกิดจากองค์การนั้นๆ ไม่จำเป็นต้องใช้กำลังคน

การให้ออกจากงานอาจเกิดจากกรณีใดกรณีหนึ่งซึ่งจะได้อธิบายรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. การลาออก (Resignation)

เนื่องจากความประสงค์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เองซึ่งอาจเกิดขึ้นด้วยสาเหตุต่างๆ กัน เช่น ได้งานที่ดีกว่า ได้รับเงินเดือนน้อย ไม่ได้รับความยุติธรรม เห็นว่างานที่ตนทำอยู่ไม่ก้าวหน้า

๒. การลดจำนวนพนักงาน (Lay off)

เนื่องจากองค์การเห็นว่าจำนวนคนงานมีมากกว่างานที่ทำอยู่ จึงลดจำนวนคนงานลง

การลดจำนวนพนักงานอาจกระทำเมื่อเกิดเหตุการณ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

๒.๑) โครงการหรืองานที่ได้กระทำสิ้นสุดลงแล้ว

๒.๒) ไม่มีงบประมาณจะจ้างอีกต่อไป

๒.๓) ได้นำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนแรงงานคน

๒.๔) มีการปรับปรุงระบบหน่วยงานใหม่

๓. ปลดเกษียณอายุ (Retirement)

เนื่องจากองค์การเห็นว่าพนักงานเจ้าหน้าที่มีอายุมากและอยู่ในสภาพที่ควรออกไปพักผ่อนได้แล้ว

จึงให้ออกจากงาน โดยทั่วไปแล้วจะเกษียณอายุเมื่ออายุได้ ๖๐ ปี แต่บางหน่วยงานอาจกำหนดเป็น ๕๕ ปี หรือ ๖๕ ปีก็มี ทั้งนี้ย่อมแล้วแต่ว่าสังคมนั้นๆ จะกำหนดว่าอายุเท่าใดจึงจะถือว่าเข้าวัยชรา

๔. การไล่ออก (Discharge) เป็นการให้ออกจากงานวิธีสุดท้ายและถือว่าเป็นวิธีรุนแรงที่สุด ผู้ที่ถูกไล่ออกมักกระทำผิดระเบียบอย่างรุนแรง

๕. การตาย (Death) เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตายก็ต้องให้ออกจากงาน เพื่อหาบุคคลอื่นมาทำหน้าที่แทน โดยทั่วไปเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การตาย องค์การนั้นๆ จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อตกลงต่างๆ เช่น ต้องจ่ายเงินเดือนต่อไปอีก ๑ เดือน

⁷³เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙๓-๑๙๔.

หรือมากกว่าจ่ายเงินสะสม เงินบำเหน็จ ตลอดจนค่าใช้จ่ายในงานศพด้วย⁷⁴

สรุปได้ว่า การให้ออกจากงาน คือ บทลงโทษที่รุนแรงที่สุด มักใช้แก่กรณีที่ร้ายแรงที่สุด อันไม่สามารถที่จะผ่อนปรนอ่อนแอกันได้ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงขั้นความร้ายแรงแห่งความผิด

๑๗) แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้กล่าวว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง

ความเกี่ยวข้องหรือการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้าง องค์กรนายจ้าง กับลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนออกจากงาน เช่น การทำสัญญาจ้างแรงงาน การมอบหมายงาน

การควบคุมการทำงาน การทดลองงาน

การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานการจ่ายค่าจ้างการรวบรวมพัฒนา การจัดสวัสดิการแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษการพิจารณาความดีความชอบ

การโยกย้าย การยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาข้อเรียกร้อง การนัดหยุดงาน การปิดงาน

เป็นความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเพียง ๒ ฝ่าย คือนายจ้าง กับลูกจ้าง เรียกว่า

แรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคี อย่างไรก็ตามหากนายจ้างและลูกจ้างมีความขัดแย้งกัน

มีข้อพิพาทแรงงาน หรือต้องการให้ภาครัฐเข้าไปมีส่วนร่วมในระบบแรงงานสัมพันธ์ด้วยจะมีฝ่ายที่ ๓

คือภาครัฐเข้าไปในระบบแรงงานสัมพันธ์ เรียกว่า แรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคี

ลักษณะกิจกรรมที่ภาครัฐจะเข้าไปร่วมด้วย เช่น การเจรจาแก้ไขข้อขัดแย้ง

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน การเข้าไปส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

การร่วมเป็นคณะกรรมการไตรภาคีต่างๆ⁷⁵

มาลินี วนาไสว ได้กล่าวว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการ

กับคนงานหรือสหภาพแรงงาน ที่เกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ในการทำงาน เช่น

การเจรจาต่อรองร่วมกัน การบริหารแรงงานให้เป็นไปตามสัญญาการว่าจ้างแรงงาน

การบริหารงานบุคคล การจัดการเกี่ยวกับกำลังคน และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน⁷⁶

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวว่า แรงงานสัมพันธ์ เป็นความสัมพันธ์ในลักษณะต่างๆ

⁷⁴ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ, หน้า ๑๙๔-๑๙๕.

⁷⁵เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๖.

⁷⁶มาลินี วนาไสว, ธุรกิจกับการบริหารแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๓), หน้า ๒๐๗.

ระหว่างคนงานหรือบุคลากรในหน่วยงานกับผู้บริหารหรือผู้จัดการและในปัจจุบันได้รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับสหภาพแรงงานด้วย

ฝ่ายบริหารบุคคล จะต้องศึกษาวิชาแรงงานสัมพันธ์

ศึกษาศิลปะแห่งการอยู่ร่วมกันการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อผลิตสินค้าและบริการ เป็นการศึกษาเพื่อเข้าใจปัญหาที่เกี่ยวกับการผลิต การจ้าง

การใช้และการบริหารแรงงานให้เข้าใจวัตถุประสงค์และวิธีการที่นายจ้างจัดตั้งและบริหารองค์การของตน

เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์ของแต่ละฝ่ายตลอดจนมาตรการของรัฐที่จะประสานประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน

การที่จะมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างลูกจ้างหรือบุคลากรในองค์การกับนายจ้าง

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

มีสิ่งที่จะต้องพิจารณาหลายประการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่

1. ให้โอกาสในความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงานมากที่สุด
2. รักษาระดับค่าจ้างที่มั่นคง มีโครงสร้างของค่าจ้างเงินเดือนที่ดี
3. ช่วยเหลือบุคลากร ในด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัยและการกินอยู่
4. พัฒนาบุคลากรทุกระดับชั้น เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ
5. จัดระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพ

เลือกบุคคลที่มีความสามารถไว้ในตำแหน่งที่เหมาะสมเท่าที่จำเป็น

6.

มีหลักประกันสิทธิของบุคลากรในอันที่จะอุทธรณ์คำสั่งของหัวหน้าหน่วยงานเพื่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ในปัจจุบันนี้ แรงงานสัมพันธ์จะอ้างถึงความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับสหภาพแรงงาน

(Labor Union) ประเทศต่างๆ ที่เจริญแล้ว คนงานเกือบทุกคนจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ค่าจ้างและเงื่อนไขของการจ้างงานจะถูกเจรจา โดยผ่านทางกระบวนการที่เรียกว่า

“การเจรจาด່อรอง” (Bargaining) ระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายบริหาร

สหภาพแรงงาน เป็นกลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง ซึ่งก็คือพนักงาน

คนงานในสังคมที่คาดหวังว่าพวกเขาจะได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

ได้รับหลักประกันความมั่นคงของงาน ได้รับการคุ้มครองจากการกระทำที่ไม่เป็นธรรมจากฝ่ายนายจ้าง ได้มารวมตัวหรือสมัครเป็นสมาชิกกับสหภาพแรงงานเป้าหมายอันสำคัญของสหภาพแรงงานจะอยู่ที่เรื่องค่าจ้างชั่วโมงการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ⁷⁷

สรุปได้ว่า แรงงานสัมพันธ์ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการ

กับคนงานหรือสหภาพแรงงาน

ที่เกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ในการทำงานทั้งฝ่ายที่เป็นฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงาน

๑๘) ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (Relation between Employer and Employee)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไว้ว่า ถ้าเป็นไปในทางที่ดีย่อมก่อให้เกิดประโยชน์เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานประสิทธิภาพของงานจะมีมากขึ้น แต่ถ้าความสัมพันธ์ไม่ดีย่อมก่อให้เกิดความขัดแย้งประสิทธิภาพของงานตกต่ำทำลายความเป็นระเบียบของสังคม คุณภาพของผลิตภัณฑ์ต่ำลง ก่อให้เกิดความเสียหายแก่โรงงาน ทำให้โรงงานมีรายได้ลดลง

ลูกจ้างไม่ตั้งใจทำงานและอาจสืบต่อถึงสภาพเศรษฐกิจของประเทศเสียหาย รัฐมีเงินตราเข้าประเทศลดลงเก็บภาษีได้น้อย ฐานะเศรษฐกิจของประเทศทรุดโทรม ดังนั้นแรงงานสัมพันธ์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

มูลเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็คือ

๑. นายจ้างไม่ปรับสภาพการจ้าง เช่น ไม่ปรับค่าจ้างแรงงานให้เป็นไปตามสภาพค่าครองชีพที่สูงขึ้น ไม่มีวันหยุด ไม่มีสวัสดิการ
๒. นายจ้างขาดการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ไม่เกิดความเป็นกันเองและเล็ดลอดแห่งเห็นกันจนเกินไปกับลูกจ้าง
๓. นายจ้างขาดความรู้ทางด้านกฎหมายแรงงาน หรือไม่สนใจกฎหมายการทำงานจึงมุ่งเอาแต่ประโยชน์อยู่ตลอดเวลา โดยเน้นแต่ความเอารัดเอาเปรียบทุกวิถีทาง
๔. ไม่มีระบบการร้องทุกข์และไม่สนใจในการรับเรื่องราวการร้องทุกข์จากลูกจ้างปัญหาต่างๆ ที่ลูกจ้างต้องการจะบอก นายจ้างกลับไม่โยยดีและไม่รับฟัง
๕. ไม่มีหลักการจริงจังในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ชอบใช้อารมณ์ และกระทำการอะไรเอาแต่ใจตนเอง ขาดความนึกคิด ไม่รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น
๖. ไม่เคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น ขาดการยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน⁷⁸

⁷⁸ มาลินี วนาไสว, ธุรกิจกับการบริหารแรงงาน, หน้า ๑๙๕-๑๙๖.

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง คือ
 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรหนึ่งๆ
 เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานประสิทธิภาพของงานจะมีมากขึ้น

๑๙) การบริหารจัดการ (Management)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการบริหารจัดการของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้ว่า
 เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตติส เป็นกลไกขับเคลื่อน
 และตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวลผลผลักดันและกำกับปัจจัยต่างๆ ทั้ง ๓ ประการ
 ให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพบนบรรลุปเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ
 ทรัพยากรในการบริหารทั้ง๔
 ประการนี้มีความสำคัญต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากไม่ว่าหน่วยงานใดที่จะประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี
 หากขาดเสียซึ่งการบริหาร๔M's ที่ดีใน
 ข้อหนึ่งข้อใดก็จะทำให้งานนั้นเกิดอุปสรรคและข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน
 ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ
 ที่เกี่ยวข้องต่อกันและจะทำให้การทำงานนั้นไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น
 และการทำงานของปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น
 ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่จะมีกระบวนการบริหารหรือการจัดการ
 ที่ดี^{๗๙}

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ให้ความหมายของการบริหารจัดการว่า หมายถึง
 กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การการทำงานร่วมกันโดยใช้บุคคลและทรัพยากร
 หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมมีบุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย
 ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๘๐}

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น

^{๗๙}ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ, หน้า ๑๙๖-๑๙๗.

^{๗๙}ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ, หน้า ๑๙๘.

^{๘๐}ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, หน้า ๑๘.

การบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยบริหารเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ประเด็นสำคัญของการบริหารจัดการ มีดังนี้

๑) การบริหารจัดการสามารถประยุกต์ใช้กับองค์การใดองค์การหนึ่งได้
 ๒) เป้าหมายของผู้บริหารทุกคน คือ การสร้างกำไร
 ๓) การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิต(Productivity)โดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพ (efficiency)คือ วิธีการใช้ทรัพยากรโดยประหยัดที่สุดและมีประสิทธิผล(Effectiveness)คือ บรรลุเป้าหมายคือประโยชน์สูงสุด

๔) การบริหารจัดการที่สามารถนำมาใช้สำหรับผู้บริหารในทุกระดับชั้นขององค์การ กระบวนการบริหารจัดการ(Management Process) หมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยมีขั้นตอน ดังนี้ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม การใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การ ทรัพยากรประกอบด้วยมนุษย์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ตลอดจนทรัพยากรข้อมูลขององค์การ การนำกระบวนการบริหารมาใช้ในโลกยุคโลกาภิวัตน์นี้ เป็นการเปิดกว้างอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร คือ ถือว่าในการบริหารไม่จำเป็นต้องกำหนดตายตัวว่าจะใช้เทคนิคใด ใช้กระบวนการใด เพราะมันขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเป้าหมายของงานเป็นสำคัญ สถานภาพของผู้บริหารเองก็จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และโอกาสเช่นกัน ผู้บริหารเองจะต้องมีความรู้จริงในทุกกระบวนการ แต่การที่จะนำมาใช้นั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมดังกล่าแล้วนี้เป็นหลักการบริหารที่สำคัญในโลกสมัยนี้และเราควรปรับวิธีที่ไม่เหมาะสมออกไป

สมบัติ กุสุมาลิ ได้กล่าวถึง การจัดการ หรือ การบริหาร คือ การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด ในองค์กร นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีทำงานรวมกันและกรณีที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจใดๆ กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ในธุรกิจหลากหลายประเภทและขนาดจึงมีแผนกหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ ซึ่งขนาดของแผนกหรือหน่วยงานนั้น จะมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับขนาดของธุรกิจเองรวมถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ด้วยว่าสำคัญยิ่งยวด

มากนักน้อยเพียงใด

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทั้งทฤษฎีในเชิงวิชาการและแบบปฏิบัติในธุรกิจที่ศึกษาวิธีการบริหารแรงงานทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ⁸¹

รีดเดอร์ (Reeder) ได้รวบรวมกลุ่มของปัจจัยซึ่งเป็นเหตุทำให้มนุษย์กระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการกระทำทางสังคม (Social Action)

ที่ใช้เป็นกรอบในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคล

รวมถึงการศึกษาขององค์กรต่างไปจากนักสังคมวิทยาทั่วไป โดยที่ Reeder ได้แสดงให้เห็นว่าการกระทำของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากการที่บุคคลมีความเชื่อในสิ่งนั้นๆ ดังนั้น

จากผลงานในการวิจัยเป็นระยะเวลา ๒๕ ปีของ Reeder

พบว่าในการตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลทุกเรื่องเป็นผลมาจากการที่มีความเชื่อหรือไม่เชื่อดังกล่าว โดยเป็นการศึกษาถึงปัจจัยโดยตรง (Directive Factors)

ในเรื่องความเชื่อและไม่เชื่อที่มีผลต่อการกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคล

ซึ่งในเรื่องการกระทำพฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวกับการตัดสินใจนั้น Reeder

ได้เสนอแนวความคิดและแนววินิจฉัยในพฤติกรรม โดยที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆ โดยที่ปัจจัยเหล่านั้นจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อและความไม่เชื่อซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะได้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ หลายรูปแบบ

เพราะปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดการตัดสินใจและการกระทำพฤติกรรมทางสังคม และ Reeder

ได้แบ่งปัจจัยออกเป็นประเภทต่างๆ ๓ ประเภท คือ ปัจจัยดึง ปัจจัยผลัก และปัจจัยสามารถ

ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้⁸²

๑) **ปัจจัยดึง (Pull Factors)** ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยๆ ดังนี้ คือ

(๑) เป้าประสงค์ (Goals) ความมุ่งประสงค์ที่จะทำให้บรรลุผลให้สัมฤทธิ์จุดประสงค์

ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นผู้กระทำจะกำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ไว้ก่อนล่วงหน้า

และพยายามที่จะกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

(๒) ความเชื่อ (Belief of Orientation) ความเชื่อนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคคลได้รับรู้

ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดหรือความรู้

ซึ่งความเชื่อเหล่านี้จะมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลและพฤติกรรมทางสังคม

ในกรณีที่ว่าบุคคลจะเลือกรูปแบบของพฤติกรรมบนพื้นฐานของความเชื่อที่ตนยึดมั่นอยู่

⁸¹ สมบัติ กุสุมาวดี, “บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปเพื่ออะไร?”, ประชาชาติธุรกิจ (๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๗) : ๖.

⁸² Reeder, William W., *Leadership Development in a Mormon Community*, (New York : Wiley, 1968), pp. 1-7.

ซึ่งความเชื่อเหล่านี้พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้คำนิยามว่าความเชื่อ คือ การยอมรับข้อเสนอข้อใดข้อหนึ่งว่าเป็นจริงความเชื่อจะก่อให้เกิดภาวะทางจิตใจในบุคคล ซึ่งอาจเป็นพื้นฐานการกระทำโดยสมัครใจของบุคคลนั้น แต่อย่างไรก็ตามความเชื่อนี้จะทำให้บุคคลได้กระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมก็เป็นได้

(๓) ค่านิยม(Value Standards) เป็นสิ่งที่บุคคลได้ยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนด การกระทำของตนเอง ค่านิยมนั้นเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งที่มีลักษณะถาวร ค่านิยมของมนุษย์ จะแสดง ออกทางทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในเกือบทุกรูปแบบค่านิยมมีผลต่อการตัดสินใจ ในกรณีที่ว่า การกระทำทางสังคมของบุคคลพยายามที่จะกระทำให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ยึดถืออยู่

(๔) นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habit and Customs)

คือแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้ว

สืบต่อกันมาด้วยประเพณีและถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วย ในการตัดสินใจที่จะเลือกกระทำพฤติกรรมโดยอย่างหนึ่งของมนุษย์นั้น ส่วนหนึ่งจึงเนื่องมาจากแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้ให้แล้ว

๒) ปัจจัยผลัก (Push Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ๆ ดังนี้ คือ

(๑) ความคาดหวัง (Expectation) คือ

ท่าทีของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นคือ ปฏิบัติและกระทำในสิ่งที่ตนต้องการ ดังนั้น ในการเลือกกระทำพฤติกรรม (Social Action) ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวัง และท่าทีของบุคคลอื่นด้วย

(๒) ข้อผูกพัน (Commitments) คือ

สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าเขาถูกผูกมัดที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสภาพการณ์นั้นๆ ข้อผูกพันจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำของสังคมเพราะผู้กระทำตั้งใจที่จะกระทำสิ่งนั้นๆ เนื่องจากเขารู้สึกว่าเขามีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

(๓) การบังคับ (Force) คือ ตัวที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจกระทำได้เร็วขึ้น

เพราะขณะที่ผู้กระทำตั้งใจจะทำสิ่งนั้นเขาอาจจะยังไม่แน่ใจว่าจะกระทำพฤติกรรมนั้นดีหรือไม่ แต่เมื่อมีการบังคับก็จะทำให้ตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นได้เร็วขึ้น

๓) ปัจจัยสามารถ (Able Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

(๑) โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่า

สถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ

(๒) ความสามารถ (Ability)

การที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถของตัวเองซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จในเรื่องนั้นได้

การตระหนักถึงความสามารถนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจและการกระทำทางสังคมโดยทั่วไป และการที่บุคคลกระทำพฤติกรรมใดๆ บุคคลจะพิจารณาความสามารถของตนเองก่อน

(๓) การสนับสนุน(Support)คือ สิ่งที่ผู้กระทำรู้ว่า จะได้รับหรือคิดว่าจะได้รับจากการกระทำนั้นๆ

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ได้ศึกษาเรื่องการกระทำของมนุษย์(Human Action) โดยให้คำจำกัดความว่าขึ้นพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งที่เปิดเผย ลึกลับ ซึ่งบุคคลผู้กำหนดให้มีความหมายเป็นส่วนตัวและตามแนวคิดของ Weber นั้นสามารถแสวงหาความเข้าใจในระดับความหมายที่เกิดขึ้นได้ ๒ ประการ คือ⁸³

๑) ความหมายส่วนตัวจากการกระทำของบุคคลหนึ่ง สามารถเข้าใจได้จากการสังเกตโดยตรง

๒) มีการเข้าใจสิ่งเร้าเราสามารถแสดงความรู้สึกออกมาถึงตัวเราเองได้ โดยการให้เหตุผล

ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของผู้กระทำ

หรือถ้าการกระทำของบุคคลไม่มีเหตุผลแล้วอาจจะเข้าใจส่วนประกอบแห่งอารมณ์ที่มีการกระทำเกิดขึ้น โดยอาศัยการเข้าไปมีส่วนร่วม มีความเห็นอกเห็นใจต่อมนุษย์ด้วยกัน

ผู้สังเกตไม่จำเป็นต้องมีส่วนเห็นด้วยกับทฤษฎีหรือจุดมุ่งหมายขั้นสูงสุดหรือค่านิยมของผู้กระทำ แต่โดยทางสติปัญญาแล้วเราอาจจะเข้าใจในสถานการณ์และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องได้

สรุปได้ว่า

ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นปัจจัยต่อการดำเนินงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

รวมทั้งปัจจัยนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้งานสำเร็จไม่มีปัญหาและมีประสิทธิภาพ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารบุคคลในโรงเรียนซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาวัตถุประสงค์ขอบข่ายและภารกิจของงานบริหารบุคคลในโรงเรียนตามแนวการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลจำนวน ๕ ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ซึ่งขอบข่ายและภารกิจทั้ง ๕ ด้านดังกล่าว เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดของขอบข่ายและภารกิจของงานในแต่ละด้านได้นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

⁸³Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, (New York : The Free Press and Falcon's Win Press, 1974), p. 154.

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึง

การบริหารงานในสถานศึกษาไว้ว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย

ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา

มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

๑. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง

รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒.

เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๓. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ

โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

๔.

เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๒.๓.๑ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

๒.๓.๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง

แนวทางการปฏิบัติ

๑)

วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

๒)

จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ กรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด

๓) นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อนุกรรมการ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา

๔) นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

๒.๓.๑.๒ การกำหนดตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติ

๑)

สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒)

ทำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา และหรือกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ

๒.๓.๑.๓ การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู แนวทางการปฏิบัติ

๑)

สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒)

ประเมินเพื่อขอลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๓)

ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้งและจากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง⁸⁴

สุนันทา เลहनันท์ ได้กล่าวว่า

องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ

ตรงตามเวลาที่ต้องการ เพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์

การได้มาซึ่งบุคลากรดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรม คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

⁸⁴กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖), หน้า ๕๑.

โดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการทบทวนเงื่อนไขของความต้องการทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ

เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่มีคุณสมบัติและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานมีเพียงพอเมื่อถึงเวลาที่ต้องการ

ส่วนการสรรหาเป็นกระบวนการที่มุ่งดึงดูดใจให้ผู้ที่มีความสมบัตินี้เหมาะสมกับตำแหน่งงานจากแหล่งต่างๆ ให้มาสมัครงาน

การคัดเลือกเป็นกระบวนการที่องค์การตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะเหมาะสมที่สุดเพื่อบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่างความสำเร็จของกิจกรรมการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ⁸⁵

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินกิจการของหน่วยงาน

การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องมีการวางแผนทั้งนี้เพราะการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ ดังนี้

(๑) ทำให้องค์การสามารถที่จะพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้มีการคาดการณ์ก็จะได้มีการเตรียมการ เตรียมมาตรการ เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ปัญหาที่องค์การจะต้องเผชิญในอนาคต ด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ยังผลให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

(๒) ทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็ผลทำให้ทั้งองค์การและบุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

(๓) ทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในแต่ละกลุ่มงาน และในแต่ละระดับความรับผิดชอบได้ ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

(๔) ทำให้องค์การทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้มีการปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป

(๕)

เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององ

⁸⁵สุนันทา เลาหันนทร์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๒), หน้า ๑๕-๑๖.

ค์การ แผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้้นำการปฏิบัติให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่า

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะทำให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และช่วยแก้ปัญหาด้านกำลังคนที่เกิดขึ้น ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency)

ตลอดเวลาส่วนการวางแผนการกำหนดตำแหน่งที่ดินนั้น

จะมีการกำหนดการวางแผนในการแต่งตั้งตำแหน่งงานในระดับผู้บริหารเป็นการล่วงหน้า เป็นแผนงานทั้งในระยะสั้นในเวลา ๑-๕ ปีและวางแผนในระยะ

ยาว ๕-๑๐ ปี โดยอาศัยข้อมูลจากจำนวนบุคลากร ประวัติบุคลากร

คุณวุฒิการศึกษาประสบการณ์การทำงาน การฝึกอบรม การศึกษาสูงและการศึกษาต่อ และผลงานที่ปรากฏมาแล้วนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้ทั้งประสิทธิภาพในการทำงานโดยผ่านโปรแกรมการฝึกอบรม

โปรแกรมการส่งบุคลากรไปทำงานและศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ

เพื่อเตรียมบุคลากรไว้ล่วงหน้า

สำหรับการพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้มีศักยภาพการทำงานที่ได้ผลดีมากขึ้น และในโอกาสเดียวกันจะสามารถคัดเลือกบุคลากรที่ดีให้ดำรงตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่ดีไว้ให้ทำงานกับองค์กรได้เป็นเวลานานมากที่สุด

นับได้ว่าเป็นการส่งเสริมและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทุกระดับทุกคนขององค์กรได้เป็นอย่างดีอีกด้วย^{๘๖}

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง

เป็นการวิเคราะห์ความเหมาะสมของงานว่าเหมาะสมกับกำลังคนที่มีอยู่หรือไม่

หากงานมากกว่ากำลังพลที่ปฏิบัติงานก็จะได้มีการเพิ่มอัตราค่าจ้างเพื่อให้พอดีกับงานที่มีอยู่ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพของงานที่ออกมาอย่างสมบูรณ์

๒.๓.๒ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๓.๒.๑

ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาแนวทางการปฏิบัติ

๑) การสอบแข่งขัน

การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู

และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษาให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

^{๘๖}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๘-๘๙.

๒) การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

(๑)

ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างย้งต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ.

(๒) เมื่อ ก.ค.ศ.

อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๓.๒.๒ การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

๑) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๒)

กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

๒.๓.๒.๓ การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑)

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

แนวทางการปฏิบัติ

(๑)

เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.

เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี

(๒)

บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๓)

รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียน

นประวัติต่อไป

๒.๓.๒.๔ การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ(มาตรา ๖๔)

ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี(มาตรา ๖๕)

ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่า ด้วยการรับราชการทหาร(มาตรา ๖๖)

และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา ๖๗)

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีออกจากราชการ (มาตรา ๖๔)

เสนอคำขอของผู้ขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งบรรจุและแต่งตั้งกรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา ๖๕) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติแต่ไม่เกิน ๕ ปี ให้ผู้มีอำนาจตาม มาตรา ๕๓ สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่า ด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา ๖๖) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนด ๑๘๐ วันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งบรรจุและแต่งตั้ง กรณีลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา ๖๗) สมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ ที่ต้องการจะรับเข้ารับราชการเสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

๒.๓.๒.๕ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้

ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทนถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน

ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษา

คนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา ๕๔

แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)⁸⁷

กรณีตำแหน่งข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งใดว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓

สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง⁸⁸ (มาตรา ๖๘

แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)⁸⁹

๒.๓.๓ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๒.๓.๓.๑ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑) การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

แนวทางการปฏิบัติ

(๑)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(๒) แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ

จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ

แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

(๓) ดำเนินการติดตาม

ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

๒) การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา ๗๘)

แนวทางการปฏิบัติ

(๑) ศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็น

เป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

(๒)

กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู

⁸⁷พรบ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๔๖.

⁸⁸กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, หน้า ๕๓-๕๕.

⁸⁹พรบ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗.

และบุคลากรทางการศึกษาและ

(๓) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

(๔) ติดตาม ประเมินการพัฒนา

(๕) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓) การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (มาตรา ๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา

(๒) ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี

คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

(๓) ติดตาม ประเมินการพัฒนา

๔) การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (มาตรา ๕๕)

แนวทางการปฏิบัติ

(๑) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(๒) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒.๓.๓.๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑) การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ

แนวทางการปฏิบัติ

(๑)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(๒) คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

(๓)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบกรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ

แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการในรายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.

กำหนด

(๔)

รายงานการส่งเลื่อนและไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

๒)

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

(๑)

แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี

(๒) ส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

(๓) รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

๓) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย

แนวทางการปฏิบัติ

(๑) ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ

ฝึกอบรมดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย จากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม ฯลฯ

(๒) ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(๓) ส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(๔) รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒.๓.๓.๓ การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดกรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

๒.๓.๓.๔ การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

แนวทางการปฏิบัติ

ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

๒.๓.๓.๕ เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น

แนวทางการปฏิบัติ

ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

๒.๓.๓.๖ งานทะเบียนประวัติ

๑)

การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

แนวทางการปฏิบัติ

(1) สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๒ ฉบับ

(2) สถานศึกษาเก็บไว้ ๑ ฉบับ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ๑ ฉบับ

(3) เปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูล ลงในทะเบียนประวัติ
๒) การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

แนวทางการปฏิบัติ

(๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประสงค์ขอแก้ไขวัน
เดือน ปีเกิด

ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดโดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประกอบด้วยสูติบัตรทะเบียนราษฎร หลักฐานทางการศึกษา

(๒) ตรวจสอบความถูกต้อง
(๓) นำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติการแก้ไขต่อ

ก.ค.ศ.

(๔) ดำเนินการแก้ไขในทะเบียนประวัติ

(๕) แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๓.๗ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

แนวทางการปฏิบัติ

1) ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2) ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักร

พรตติมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3) จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรตติมาลาเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์ และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

๒.๓.๓.๘ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่างๆโดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

2) ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง

3) นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว

โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับโดยคุมทะเบียนประวัติไว้
ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

๒.๓.๓.๙ งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ
งานขออนุญาต ลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ
ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ
หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง⁹⁰

๒.๓.๔ วินัยและการรักษาวินัย

๒.๓.๔.๑ กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

แนวทางการปฏิบัติ

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ
เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้รับความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า
เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

๒)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำความผิดวินัยหรือ
สั่งลงโทษภาคทัณฑ์

ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

๓) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒.๓.๔.๑ กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

⁹⁰ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, หน้า ๕๖-๕๗.

แนวทางการปฏิบัติ

๑) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓

แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

๒) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓

แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ

๓) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓

แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

๔) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒.๓.๔.๓ การอุทธรณ์

๑) การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย

กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง

ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง

ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๓.๔.๔ การร้องทุกข์

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ

อ.ก.ค.ศ. ภายใน ๓๐ นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ

เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อ

อ.อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

๒.๓.๔.๕ การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๒) ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๓) หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี⁹¹

๒.๓.๕ การออกจากราชการ

๒.๓.๕.๑ การลาออกจากราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น
 - ๒) รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - ๒.๓.๕.๒ การให้ออกจากราชการ
- กรณีไม่พบนทลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดใน กฎ ก.ค.ศ. กำหนด
- ๒) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๓) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

๔) รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

๒.๓.๕.๓ การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

แนวทางการปฏิบัติ

- ๑) สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น
- ๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการหากภายหลัง

⁹¹ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, หน้า ๖๐.

รากฎว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐

แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒.๓.๕.๔ การให้ออกจากราชการไว้นก่อน

แนวทางการปฏิบัติ

๑)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้นก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน

หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดทางอาญา

(เว้นแต่ได้กระทำความผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

๒)

รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้นก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒.๓.๓.๕ การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.

กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอกจากดำเนินการตามที่

กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. แล้วยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้

๑) กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอแนวทางการปฏิบัติ

(๑)

ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอื่นเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

(๒)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

(๓) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒) กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

(๑)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ

(๒) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓) กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา ๓๐

แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย (ม. ๓๐

- (๑) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตาม (ม. ๓๐ (๔)) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.(ม. ๓๐ (๕)) กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี (ม. ๓๐ (๕) (๗))
- กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (ม. ๓๐ (๘))
- หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย (ม. ๓๐ (๙))

แนวทางการปฏิบัติ

- (๑) สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติใน มาตรา (ม. ๓๐ (๑) (๔) (๕) (๗) (๘) หรือ (๙)) แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑ ออกจากราชการ
- (๓) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (๔) กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป
- กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เหมาะสมในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข (ม. ๓๐ (๓))

แนวทางการปฏิบัติ

- (๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป (ม. ๓๐ (๓))
- (๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
- (๓) เมื่อ
- อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ศึกษามีมติเห็นว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ (๓) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

(๕)

กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

แนวทางการปฏิบัติ

(๑)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น

น

มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

(๒)

ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้ส่งยุติเรื่อง

แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม ให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

(๓) เมื่อ

อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุดุดแทน

๒.๓.๕.๖ กรณีมีมลทินมัวหมอง

แนวทางการปฏิบัติ

๑)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยี่งว่าครูผู้ช่วย

ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแนชัดพอที่ส่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง

ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

๓) เมื่อ อ.ก.ค.ศ.

เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองกรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุดุดแทน

๒.๓.๕.๗

กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ไ้ดกระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

แนวทางการปฏิบัติ

๑)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย

ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๒) รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่า ภารกิจของสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามขอบข่ายและภารกิจงาน

๕ประการ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

เป็นภาระหน้าที่ในการที่ผู้บริหารการศึกษาจะถือเป็นแนวในการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคลในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากที่สุด ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา⁹²

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร ๔

พรหมวิหาร ๔ ถือได้ว่าเป็นหลักธรรมขั้นพื้นฐานทางจิตใจของชนชั้นผู้ใหญ่ ผู้ปกครอง ผู้เป็นหัวหน้าและในที่ยังหมายความว่า พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมของบุคลากรทางการศึกษานั้นเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวสำหรับผู้นำหรือผู้ใหญ่ของทุกองค์กร ครอบครัว ประเทศ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นผู้นำ หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรจะต้องมีและในที่นี้ก็มีผู้ให้ความหมายของพรหมวิหาร ๔ ไว้หลายอย่างดังนี้

ในพระอภิธรรมปิฎก ธรรมสังคณี ฉบับภาษาไทย ได้อธิบายถึงพรหมวิหาร ๔ คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ, ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ⁹³

⁹² กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, หน้า ๖๑-๖๔.

⁹³ อภิ.ส. (ไทย) ๓๔/๑๙๐/๗๕.

ในมหากัณฐมัตถสังคหฎฐิกา ได้อธิบายความหมายของ พรหมวิหาร ไว้ว่า “เทวดาทั้งหลายที่มีความเจริญด้วยคุณพิเศษ มีมาน อันเป็นสิ่งที่ประณีตมาก ฉะนั้นเทวดาเหล่านั้นชื่อว่า พรหม”⁹⁴ เมื่อเป็นเช่นนี้เท่ากับว่า บุคคลใดก็ตาม เมื่อสามารถประพฤติตามหรือดำรงอยู่ในหลักพรหมวิหารนั้น เท่ากับว่า บุคคลนั้นคือ ผู้ที่อยู่ในฐานะเป็นพรหม เป็นผู้ใหญ่ เป็นผู้ควรแก่การกระทำหน้าที่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ คำว่า “พรหมวิหาร” เป็นภาษาบาลี แปลความหมายไว้ว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างพรหม หรือของท่านผู้ใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย ๒ อย่าง คือ

๑) พรหม หมายถึง พรหม หรือท่านผู้ใหญ่

2) วิหาร หมายถึง เป็นเครื่องอยู่⁹⁵

เมื่อนำ ๒ ศัพท์มารวมกันตามหลักทางภาษา “พรหมวิหาร” จึงหมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม หรือธรรมประจำใจของพรหม กล่าวคือ พรหมเป็นเทพเจ้าสูงสุดในศาสนาพราหมณ์ที่สร้างโลกและอภิบาลโลกตามทศณะของพราหมณ์ เพราะถือว่า มนุษย์เมื่ออยู่กันไปห่อหุ้มกับหนึ่งโลกจะพินาศ และพระพรหมจะสร้างโลกขึ้นมาใหม่และจะลิขิตชีวิตมนุษย์ว่าจะเป็นอย่างไร แต่ทศณะของพระพุทธศาสนาถือว่ามนุษย์ทุกคนมีส่วนรับผิดชอบในการสร้างสรรค์และอภิบาลสังคม ด้วยเหตุนี้ ทุกคนต้องทำตัวให้เป็นพรหม⁹⁶ หรือคุณธรรมความเป็นพรหม และในการปฏิบัติในลักษณะนี้ เป็นการสร้างสรรค์ตนเองด้วยหลักพรหมวิหารและพรหมวิหารเมื่อนำมาใช้กับมนุษย์ในฐานะที่มนุษย์สามารถสร้างสรรค์และอภิบาลโลกได้ด้วยตัวมนุษย์เอง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)

ได้ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรมไว้ในพจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหัวใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่า ดำเนินชีวิตแบบหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบนอกจากนี้ พรหมวิหาร ยังมีความหมายที่สามารถแปลอีกในหนึ่งว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม,

⁹⁴ พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยปรมัตถโชติกะ, มหากัณฐมัตถสังคหฎฐิกา, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๐๖.

⁹⁵ สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, สารานุกรมพระพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๒๙), หน้า ๓๒๑.

⁹⁶ แสง บุญเฉลิมวิภาส, รวมคำบรรยายหลักวิชาชีพนักกฎหมาย, พิมพ์ครั้งที่ ๔ (กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๓), หน้า ๖๖.

ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างพรหม,
หรือธรรมประจำใจที่ทำให้เป็นพรหมหรือให้เสมอด้วยพรหมหรือเป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้มีความยิ่งใหญ่

7

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร ๔ หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ ผู้ไม่มัวหมองในศีล ในธรรม ในวินัย คือพรหมวิหาร เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา จะให้เกิดผลเป็นประโยชน์ได้จริงจะต้องทำให้คุ้นใจ คือ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับใจด้วย⁹⁸

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรมไว้ว่า พรหมวิหารธรรม หมายถึง บุคคลผู้มีความครบถ้วนบริบูรณ์เท่านั้น⁹⁹

พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร จิตวณฺโณ) ได้กล่าวถึงพรหมวิหาร ๔ ในหนังสือการพัฒนาจิต สามารถสรุปความได้ว่า พรหมวิหาร ๔ เป็นธรรมสำหรับมนุษย์ผู้มีจิตใจประเสริฐทุกคน เป็นธรรมสำหรับผู้ใหญ่ เป็นธรรมสำหรับบิดามารดา เป็นธรรมสำหรับพระพรหม เป็นสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนาและเป็นกรรณฐาน การเจริญหรือการบำเพ็ญพรหมวิหาร ๔ แม้ในกรณีที่ไม่อาจบรรลุถึงขั้นอัปนาสมาธิหรือขั้นฌาน ก็สามารถนำความสุข ความสงบมาให้แก่ผู้บำเพ็ญได้มาก รวมทั้งทำสังคมส่วนรวมให้สงบสุขด้วย¹⁰⁰

พระมหาสมชาย สิริจินโท (หานนท์) ได้ให้ความหมายของหลักพรหมวิหาร ๔ ว่า การเจริญจิตภาวนาโดยธรรม ที่แผ่ออกไปในสรรพสัตว์ทั้งหลายโดยมีสติอย่างสม่ำเสมอไม่ประมาณ ไม่จำกัดขอบเขตโดยมากเรียกว่า พรหมวิหาร ๔ แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐหรือคุณธรรมประจำตัวของท่านผู้มีจิตใจกว้างขวางยิ่งใหญ่¹⁰¹

⁹⁷ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ เอส.อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๒๔-๑๒๕.

⁹⁸ สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน), **พรหมวิหารธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัทสหทัยการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๒๗), หน้า ๔-๒๔.

⁹⁹ พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **พระในบ้น**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลี้ยงเสียง, ๒๕๔๓), หน้า ๙.

¹⁰⁰ พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร จิตวณฺโณ), **การพัฒนาจิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๑, ๑๕๖.

¹⁰¹ พระมหาสมชาย สิริจินโท (หานนท์), “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระพุทธคุณ (สมาน สุเมโธ)”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๔๗, หน้า ๔๑.

พระไพฑูรย์ เมธิโก (มหาบุญ) ได้กล่าวถึง พรหมวิหารว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม หรือธรรมประจำใจของพรหม หรือธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักของจิตใจและกำกับความประพฤติ หรือเป็นธรรมที่ใช้ในการยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้ปกครอง ท่านผู้ใหญ่ ถ้าปฏิบัติตนโดยใช้พรหมวิหารเป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิตแล้ว จึงจะชื่อว่า ได้ดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์ทั้งหลายโดยชอบ¹⁰²

พิสิฐ เจริญสุข ได้กล่าวไว้ว่า พรหมวิหารธรรม คือธรรมเป็นหลักประจำใจ กำกับพฤติกรรมคนในองค์กร ในสังคม ให้เป็นไปโดยชอบธรรม ถูกต้องทำนองคลองธรรม¹⁰³

ไสว มาลาทอง ได้กล่าวว่า พรหมวิหาร แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้ใหญ่ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ¹⁰⁴

สรุปได้ว่า พรหมวิหารธรรม คือธรรมเป็นหลักประจำใจ หรือธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักของจิตใจและกำกับความประพฤติ

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับสังคหัตถ์ ๔

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับหลักสังคหัตถ์ ๔ ของนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายและกล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักสังคหัตถ์ ๔ ไว้ดังนี้

สังคหัตถ์ ๔ หมายถึง คุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก

¹⁰²พระไพฑูรย์ เมธิโก (มหาบุญ), “การประยุกต์พรหมวิหารธรรมเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๒.

¹⁰³พิสิฐ เจริญสุข, ปกิณกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๕๓), หน้า ๑๒๐.

¹⁰⁴ไสว มาลาทอง, คู่มือการศึกษาจริยธรรมสำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครอง และประชาชนผู้สนใจทั่วไป (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์การศาสนา ๒๕๕๒) หน้า ๑๓๔-๑๓๕.

เป็นที่ชอบใจของคนทั่วไปเป็นการปลูกไมตรีเต็มน้ำใจต่อกัน ทำให้สังคมเป็นสุข¹⁰⁵
 ดังคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าซึ่งเป็นสังฆธรรมที่ผู้ปฏิบัติตามทุกคนย่อมสามารถรู้แจ้งเห็นจริงได้
 ด้วยตนเองและทำให้ผู้ปฏิบัติพันทุกข์เข้าถึงความสุขและความบริสุทธิ์ภายในได้จริง
 ธรรมะของพระพุทธองค์เป็นความรู้อันบริสุทธิ์เป็นธรรมโอสถขนานเอก
 ที่สามารถเยี่ยวยารักษาจิตใจของมวลมนุษยชาติให้หลุดพ้นจากควาโลภ ความโกรธ ความหลง
 เพราะเมื่อใจปราศจากสิ่งเหล่านี้ ใจย่อมสะอาดบริสุทธิ์
 มีอานุภาพและเกิดเป็นความเมตตากรุณาปราณี
 มีแต่ความรักความปรารถนาดีต่อกันดังที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้ใน สังคหวัตถุสูตร¹⁰⁶ ว่า

ทานญจ เปยยวชฌญ อตถจริยา จ ยา อิธ

สมานตตทา จ ฌเมสสุ ตตถ ตตถ ยถารหิ

“การให้ทาน การพูดจาไพเราะ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ในโลกนี้

ความเป็นผู้มีเมตตาสม่าเสมอในธรรมทั้งหลายนั้น ตามควร”¹⁰⁷

ในการอยู่ร่วมกันในสังคมนั้น

มนุษย์ทุกคนล้วนปรารถนาเป็นที่รักของคนรอบข้างเป็นที่ยอมรับนับถือของทุกๆ

คนและปรารถนาที่จะได้ยื่นได้ฟังคำยกย่องสรรเสริญมากกว่าเสียงนินทาว่าร้าย

พระพุทธองค์ได้ทรงสอนวิธีที่จะทำตนให้เป็นที่รักของสังคมว่า ขั้นแรก ให้ปรับที่ตัวของเราก่อน

คือต้องทำตัวเราให้เป็นคนน่ารักเสียก่อน โดยการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ

ซึ่งเป็นคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนนั้น ประกอบด้วยหลัก ๔ ประการด้วยกัน ดังนี้¹⁰⁸

๑. ทาน การให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน

ช่วยเหลือกันด้วยการให้สิ่งของหรือให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนด้วยน้ำใจไมตรี มีความโอบอ้อมอารี

จะช่วยผูกใจคนไว้ได้ การทำทานจะไม่สูญเปล่า ผู้ที่ให้สิ่งที่ดีย่อมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทน

ดังพุทธพจน์ที่ว่า “มณาปทายี ลภเต มณาป”¹⁰⁹ แปลว่า ผู้ให้สิ่งที่น่าพอใจย่อมได้รับสิ่งที่น่าพอใจ¹¹⁰

¹⁰⁵พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖๗.

¹⁰⁶อง.จตุกก. (บาลี) ๒๑/๓๒/๓๗.

¹⁰⁷อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๒/๕๑.

¹⁰⁸พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๖๗-๑๖๘.

การให้ทานอาจให้ได้ ๒ วิธีด้วยกันคือ

๑) อามิสทาน ให้สิ่งของแก่เพื่อนหรือผู้อื่นที่ด้อยกว่ารวมทั้งการให้รางวัลต่างๆ เป็นต้น

๒) ธรรมทานหรือวิยาทาน หมายถึง การให้ธรรม

การให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนให้รู้ดีรู้ชั่วหรือการแนะนำให้รู้ศิลปวิทยาในการประกอบสัมมาชีพ¹¹¹

ใน ๒ อย่างนี้

ธรรมทานนั้นเป็นเลิศกว่าทานทั้งหลาย¹¹² อามิสทานช่วยค้ำจุนชีวิตทำให้เรามีที่พึ่งพาอาศัย

แต่ธรรมทานช่วยให้เรารู้จักพึ่งตนเองได้ต่อไป เมื่อให้อามิสทานแล้วพึงให้ธรรมทานด้วย

๒. ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก พูดอย่างรักกัน วาจาเป็นที่รัก

วาจาพูดตื้นน้ำใจหรือวาจาซาบซึ้งใจคือกล่าววาจาสุภาพไพเราะอ่อนหวานมีหางเสียงสมานสามัคคี ซาบซึ้งใจ ทำให้เกิดไมตรีรักใคร่นับถือ

ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม¹¹³ สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ได้ทรงตรัสเตือนพระภิกษุให้พยายามหลีกเลี่ยงคำที่ขัดแย้งกัน¹¹⁴

อันนำไปสู่การทะเลาะวิวาท¹¹⁵ พระพุทธองค์ทรงตรัสถึงการพูดที่ประกอบด้วยประโยชน์ ดังปรากฏในอภยราชมารสูตร ดังนี้¹¹⁶

ตถาคตรู้วาจาที่ไม่จริง ไม่แท้ ไม่ประกอบด้วยประโยชน์

และวาจานั้นไม่เป็นที่รักไม่เป็นที่ชอบใจของคนอื่น ตถาคตไม่กล่าวคำนั้น

ตถาคตรู้วาจาที่จริง ที่แท้ แต่ไม่ประกอบด้วยประโยชน์

และวาจานั้นไม่เป็นที่รักไม่เป็นที่ชอบใจของคนอื่น ตถาคตไม่กล่าวคำนั้น

ตถาคตรู้วาจาที่จริง ที่แท้ และประกอบด้วยประโยชน์

แต่วาจานั้นไม่เป็นที่รักไม่เป็นที่ชอบใจของคนอื่นในขณะนั้น ตถาคตรู้กาลที่จะกล่าววาจานั้น

ตถาคตรู้วาจาที่ไม่จริง ไม่แท้ ไม่ประกอบด้วยประโยชน์

แต่วาจานั้นเป็นที่รักเป็นที่ชอบใจของคนอื่น ตถาคตไม่กล่าววาจานั้น

ตถาคตรู้วาจาที่จริง ที่แท้ ที่ประกอบด้วยประโยชน์

¹⁰⁹อง.ปญจก. (บาลี) ๒๒/๔๔/๔๕.

¹¹⁰อง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๔๔/๗๒.

¹¹¹พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๗๑.

¹¹²ช.อิตติ. (ไทย) ๒๕/๘๘/๔๗๓, ช.อิตติ. (ไทย) ๒๕/๑๐๐/๔๗๗.

¹¹³พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๖๗.

¹¹⁴ช.ม. (ไทย) ๒๙/๖๓/๒๐๓.

¹¹⁵ม.อ. (ไทย) ๑๔/๒๓๖/๒๗๖.

¹¹⁶ม.ม. (ไทย) ๑๓/๘๖/๘๘.

และวาทะนั้นเป็นที่รักเป็นที่ชอบใจของคนอื่น ตถาคตไม่กล่าววาทะนั้น

ตถาคตรู้วาทะที่จริง ที่แท้ ที่ประกอบด้วยประโยชน์

และวาทะนั้นเป็นที่รักเป็นที่ชอบใจของคนอื่นในข้อนั้น ตถาคตรู้กาลที่จะกล่าววาทะนั้น

ข้อนั้นเพราะเหตุไร เพราะตถาคต มีความเอ็นดูในหมู่สัตว์ทั้งหลาย¹¹⁷

สรุป สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงให้หลักการพูดไว้ดังนี้¹¹⁸

๑. ต้องเป็นคำจริง

๒. เป็นคำสุภาพไพเราะอ่อนหวาน

๓. พูดแล้วก่อให้เกิดประโยชน์

๔. พูดแล้วเกิดการสมานสามัคคี

๕. พูดด้วยจิตเมตตา

๖. พูดถูกกาลเทศะ คือถูกเวลาและสถานที่

จะเห็นได้ว่า การให้แต่เพียงอย่างเดียวนั้นไม่สามารถจะทำให้เป็นที่รักเป็นที่ชอบใจของคนทั่วไปได้ จึงต้องรู้จักพูดจาปราศรัยให้ไพเราะนุ่มนวลน่าฟัง เมื่อได้ฟังแล้วเกิดกำลังใจที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนอยากทำความดีให้ยิ่งขึ้นไป ไม่พูดจาส่อเสียดอันก่อให้เกิดความแตกแยก พูดแต่คำที่จะทำให้เกิดความสามัคคี เปรียบเสมือนน้ำทิพย์โสมใจ ประสานใจทุกๆ ดวงให้เป็นหนึ่งเดียวกัน

๓. **อัตถจริยา** การประพฤติประโยชน์ ทำประโยชน์แก่เขา หลักธรรมข้อนี้มุ่งสอนตน ๒ ด้าน คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์และการทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์

ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

๑) การทำตนให้เป็นประโยชน์ หมายถึง

ทำตนให้มีคุณค่าในสังคมที่ตนอาศัยอยู่ด้วยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียน

ฝึกฝนอบรมตนให้เป็นคนเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม เป็นบุตรที่ดีของบิดามารดา

เป็นศิษย์ที่ดีของครูอาจารย์เป็นนักเรียนที่ดีของสถานศึกษาเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ

ตลอดจนเป็นศาสนิกชนที่ดีของพระพุทธศาสนาตลอดไป

๒) การทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ คือ

เมื่อทำตนให้เป็นประโยชน์แล้วก็ต้องสร้างตนให้เป็นประโยชน์กับผู้อื่นด้วยการให้ความช่วยเหลือเกื้อ

หนุนไม่ว่าในทางใดมีน้ำใจไมตรีต่อกันบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตามสติกำลังความสามารถ

¹¹⁷ กษิรา เทียนส่องใจ, “การศึกษาวิเคราะห์ภัยทางเพื่อจัดการความขัดแย้งในสังคมไทยปัจจุบัน”,

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาพระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย :

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๘๐.

¹¹⁸ ที.สี. (ไทย) ๙/๙/๔.

๔. สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย

ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม¹¹⁹

๑) วางตนให้เหมาะสมกับฐานะที่ตนมีอยู่ในสังคม เช่น เป็นหัวหน้าครอบครัว เป็นบิดามารดา เป็นครูอาจารย์ เป็นเพื่อนบ้าน เป็นต้น ตนอยู่ในฐานะอะไรก็วางตนให้เหมาะสมกับฐานะที่เป็นอยู่ และทำอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

๒) ปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอต่อคนทั้งหลาย ให้ความเสมอภาค ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น เสมอในสุขและทุกข์ คือ ร่วมสุขร่วมทุกข์กัน ร่วมรับรู้ปัญหา และร่วมแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ของสังคม

ดังนั้น คุณธรรมทั้ง ๔ ประการนี้ จึงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจกันไว้ เสมือนหนึ่ง สลักเพชรพลอย ถ้าหลักธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจเหล่านี้ไม่มี บุคคลก็จะไม่เป็นที่น่าเคารพ รักใคร่ ยกย่องนับถือ เราจึงต้องคอยศึกษาและหมั่นเตือนสติตนเองไว้ตลอดว่าในแต่ละฐานะที่เราเป็นอยู่นั้น มีหน้าที่อะไรบ้าง เมื่อรู้แล้วก็ต้องปฏิบัติตามหน้าที่นั้นให้สมบูรณ์ นอกจากนั้นเราก็ต้องทำตนให้เสมอต้นเสมอปลายด้วยคือ เคยวางตัวกับคนอื่นในทางที่ดีอย่างไร แม้ว่าจะได้ดิบได้ดีไปแล้ว ก็ต้องไม่ลืมตัวยังคงปฏิบัติตัวเหมือนเช่นเดิมนั้นไม่เปลี่ยนแปลง หรือว่าเมื่อเราเห็นคนอื่นเขาได้ดี ก็ต้องแสดงออกให้เขารับรู้ว่าเรามีความยินดีกับเขาอย่างจริงใจ ไม่คิดกลั่นแกล้งใส่ร้ายป้ายสีเขา ถ้าทำได้อย่างนี้เราก็ย่อมจะเป็นที่รักที่พอใจของทุกคนรอบข้าง

พระไตรปิฎก ได้กล่าวไว้ดังนี้ สังคหวัตถุ (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว) ๔ ประการ คือ¹²⁰

๑. ทาน (การให้)
๒. เปยยวัชชะ (วาจาเป็นที่รัก)
๓. อัตถจริยา (การประพฤติประโยชน์)
๔. สมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ)

ทาน เปยยวัชชะ อัตถจริยาในโลกนี้ และสมานัตตตาในธรรมนั้นๆ ตามสมควร สังคหธรรมเหล่านี้แลช่วยอุ้มชูโลก เหมือนลิ่มสลักที่ยึดคฤมรซึ่งแล่นไปไว้นั้น ถ้าไม่พืงมีธรรมเหล่านี้ มารดาหรือบิดาก็ไม่พืงได้การนับถือหรือการบูชาเพราะบุตรเป็นเหตุ แต่เพราะบัณฑิตเล็งเห็น ความสำคัญของสังคหธรรมเหล่านี้ ฉะนั้นบัณฑิตเหล่านั้นจึงถึงความเป็นใหญ่และเป็นผู้นำสรรเสริฐ

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน) ได้ตรัสว่า สังคหวัตถุ เป็นหลักคุณธรรมในศาสนาพุทธ โดยเป็นภาษาบาลีแยกออกเป็น ๒ ศัพท์ คือ สังคห วัตถุ๑ สังคห แปลงเป็นภาษาไทยว่าสงเคราะห์ มีความหมายว่า ช่วยเหลืออุดหนุน วัตถุ

¹¹⁹พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๗๑.

¹²⁰อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๒/๕๐-๕๑.

ในที่นี้หมายความว่าเรื่อง รวมทั้ง ๒ ศัพท์ มีความหมายว่า เรื่องความช่วยเหลือ จะช่วยเหลือกันด้วยวิธี อย่างไรบ้าง ท่านได้วางไว้เป็น ๔ อย่าง ช่วยเหลือกันด้วยวิธีนอกเหนือจาก ๔ อย่างนี้ ไม่เรียกว่า สังคหวัตถุ คือ เรื่องความช่วยเหลือที่ทำให้รักใคร่นับถือ กลมเกลียวกัน ต้องพฤติกรรมตามหัวข้อทั้ง ๔ นี้เสมอไป ได้แก่¹²¹

๑. ทาน ให้ปันสิ่งของๆ ตนแก่ผู้ที่ควรให้ปัน
๒. ปิยวาจา เจรจาวาจาที่อ่อนหวาน
๓. อัตถจริยา ประพฤติสิ่งที่ประโยชน์แก่ผู้อื่น
๔. สมานัตตตา ความเป็นคนมีตนเสมอ ไม่ถือตัว

พระราชสุทธานมมงคล (จรัญ จิตธมโม) ได้กล่าวไว้ว่า สังคหวัตถุ ๔ เป็นทางเกิดของสามัคคี ๔ ข้อคือ¹²²

๑. ทาน คือ การให้ปัน การให้ทานซึ่งกันและกันไม่หวังกัน โดยกาลให้ทานแบ่งเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ ให้เพื่อบูชาคุณ ให้เพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นไว้และให้เพื่อเห็นแก่มนุษยธรรม

๒. ปิยวาจา คือ พูดให้เขารัก ไม่พูดให้เขาเกลียด ไม่ใส่ร้ายป้ายสี ต้องพูดให้เขารักเรียกว่า ปิยวาจา ปิโย เทวมนุสสานัง

๓. อัตถจริยา บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างนี้ดูดยาย อย่าเห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย

๔. สมานัตตตา เป็นการวางตนให้เหมาะสม เรียกว่า ไม่ถือตัวตนว่า เราดีกว่าเขา ได้แก่ วางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เหมาะกับฐานะ เหมาะกับกาลเทศะ ที่ว่าเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่นั้นหมายความว่า เรามีหน้าที่อย่างไรก็ปฏิบัติไปตามหน้าที่ ที่ว่าเหมาะสมกับฐานะนั้นคือ ใช้จ่ายทรัพย์ให้เหมาะสมกับฐานะก็คือเข้าใจใช้จ่าย ไม่ฟุ้งฟ้อสุรุ่ยสุร่ายเกินไป แต่ก็ไม่ตระหนี่เกินไปจน เข้าขั้นทรมาณตนเองที่ว่าเหมาะสมกับกาลเทศะนั้นหมายความว่า ปฏิบัติกิจให้เหมาะสมกับเวลาและสถานที่

ชูฤทธิ์ เต็งไตรสรณ์ ได้กล่าวว่า หลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลทั่วทุกคน ร่วมสร้างสรรค์ประสานสังคมให้ตั้งงามมีเอกภาพตามหลักสังคหวัตถุ ๔ คือ¹²³

ทาน เพื่อแผ่แบ่งปัน (ช่วยด้วยเงินด้วยของ)

¹²¹สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน), สังคหวัตถุ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหา มกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๒๘), หน้า ๕๓.

¹²²พระราชสุทธานมมงคล (จรัญ จิตธมโม), กฎแห่งกรรม เล่ม ๘, (สิงห์บุรี : มูลนิธิภวนา-กรศรีทิพา, ๒๕๓๗), หน้า ๑-๒.

¹²³ชูฤทธิ์ เต็งไตรสรณ์, หลักสังคหวัตถุ ๔, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.dtam.moph.go.th/alternative/viewstory.php?id=23>. [๑๒ กันยายน ๒๕๕๔].

ปิยวาจา พูดอย่างรักใคร่กัน (ช่วยด้วยถ้อยคำ)

อัตถจริยา ทำประโยชน์แก่เขา (ช่วยด้วยกำลังแรงงาน)

สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน (ช่วยด้วยร่วมสร้างสรรค์และแก้ปัญหา)

บุญสิริ ขวลิธธำรง ได้กล่าวถึง ความหมายของสังคหัตถ์ว่า ธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความยึดเหนี่ยวจิตใจของกันและกัน อันเป็นไปเพื่อการสงเคราะห์กัน ซึ่งมีอยู่ ๔ ข้อคือ¹²⁴

๑. ทาน หมายถึง การให้ การเฉลี่ยเผื่อแผ่แก่กันและกัน ซึ่งเป็นข้อสำคัญเพราะว่าทุกๆ คนนั้นย่อมต้องการความช่วยเหลือจากกันและกันอยู่ในด้านต่างๆ ในด้านวัตถุเช่น

ทรัพย์สินเงินทองเครื่องอุปโภคบริโภคต่างๆ ในด้านกำลังกาย

ช่วยกระทำการกิจการของกันและกันทางกาย ในด้านวาจา พูดจาช่วยเหลือกันในเรื่องที่ควรพูดจา

ในด้านสติปัญญา ช่วยให้ความรู้ ให้การแนะนำในข้อที่ควรจะ แนะนำต่างๆ

การให้การเฉลี่ยเผื่อแผ่เจือจานทุกคนทั้งผู้ใหญ่ ทั้งผู้น้อย ต่างก็ควรจะมีทาน คือให้การ ช่วยเหลือกัน ผู้ใหญ่ให้การช่วยเหลือผู้น้อย ผู้น้อยให้การช่วยเหลือผู้ใหญ่ ด้วยมีจิตใจมุ่งที่จะช่วยให้บรรลุถึงประโยชน์ที่ต้องการ หรือเพื่อที่จะให้พ้นจากอุปสรรคขัดข้องทั้งหลาย

๒. ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำซึ่งเป็นที่รักเป็นที่จับใจแก่กันและกัน อันเป็นถ้อยคำสุภาพ เพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจ

ก็เป็นวาจาที่อาจเสียดแทงน้ำใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเสียใจ เจ็บใจ ไม่สบายใจ

เพราะฉะนั้นจึงสมควรที่ทุกคนจะต้องมี สติควบคุมใจ ควบคุมวาจา

ที่จะพูดออกไปให้เป็นวาจาที่สุภาพ ที่เหมาะสม แม้ว่าในบางครั้งจะต้อง ทำงานเหน็ดเหนื่อยก็ตาม

สิ่งที่จะเป็นเครื่องในการควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือสตินั่นเอง

ดังนั้นการพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ

๓. อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ต่อกันและกัน คือ การทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย สังคมที่ตนอาศัยอยู่ ตลอดถึงประเทศชาติ สิ่งใดที่เป็นโทษก็ควรละเว้นไม่กระทำ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ทั้งกาย วาจา ใจ ในทุกเวลาทุกโอกาส

๔. สมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้วางตนสม่ำเสมอ หรือเสมอต้นเสมอปลายซึ่งหมายถึงการรักษาระเบียบวินัยอันใดที่ทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยตามหน้าที่ ที่บัญญัติเอาไว้เป็นระเบียบของสถานที่ ของหน่วยงาน เช่น กฎระเบียบของสถาบันการศึกษา กฎระเบียบของสถานที่ราชการต่างๆ เป็นต้นตลอดถึงกฎหมายบ้านเมืองในทางพระพุทธศาสนาก็คือพระวินัยบัญญัติสำหรับพระภิกษุทั้งหลายนั่นเอง

¹²⁴บุญสิริ ขวลิธธำรง, **ธรรมโอสธ**, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๒๓ - ๓๑.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้สรุปธรรมอันเป็นหลักในทางสงเคราะห์ คือ สังคหัตถุ ในแง่ของการช่วยเหลือกัน เพื่อให้เกิดการประสานสังคม คือ¹²⁵

๑. ช่วยด้วยสิ่งของ เงินทอง

๒. ช่วยด้วยถ้อยคำ เช่น แนะนำคนให้รู้วิธีแก้ปัญหามาของเขา ให้ความรู้ สอนวิชาการเพื่อให้สามารถแก้ไขบำบัดความทุกข์ยาก

๓. ช่วยด้วยเรี่ยวแรงกำลัง

๔. ทำตัวเสมอสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากันได้โดยมีความเสมอภาคกัน

ปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค

ซึ่งทั้งหมดเป็นหลักที่จะรวมหมู่ชนให้อยู่ด้วยกันและทำให้สังคมมีความเจริญมั่นคง

พระเทพวรมณี (วิบูลย์ กลยาณ) ได้กล่าวว่า การผูกใจคนจะต้องผูกด้วยสังคหธรรม คือธรรมที่จะช่วย ผูกมัดใจคนได้แก่ ๓ อย่าง คือการให้หรือการเสียสละ เพราะในสังคมมนุษย์เรา จะคิดเอาแต่ได้ฝ่ายเดียวย่อม เป็นไปไม่ได้ หรือจะให้เขาทั้งหมดเราก็อยู่ไม่ได้ ฉะนั้น จะต้องรู้จักลักษณะของการให้ หรือการไม่ให้ หรือควรให้อย่างไร

ทำความเข้าใจในส่วนนั้นแล้วปฏิบัติตาม ปิยวาจา คือ การกล่าวคำที่ไพเราะเสนาะโสต

เราคงเคยได้ยินได้ฟังคนที่พูดจาปราศรัย กระซิกโกระซอก หรือที่เรียกว่า ผรุสวาท คือคำหยาบคาย

ไม่ระรื่นหู เราก็ไม่พอใจ เราก็ไม่อยากจะฟัง แต่ถ้าเป็นปิยวาจา คือวาจาที่กล่าวแล้วน่ารักน่าฟัง

ก็จะทำให้จิตใจของเราชื่นบานจิตใจในส่วนนั้น อตถจริยา

คือการประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่เพื่อนบ้านไปจนกระทั่งถึงสังคม เช่น

การที่ได้มารวมกิจกรรมกัน ซึ่งต่างก็ได้ถือเอาอาหารหวานหรือผลไม้มาถวายแก่พระสงฆ์แล้ว

บางส่วนก็นำไปแจกกัน ก็เรียกได้ว่า ได้ทำหน้าที่ที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมแล้ว สมานัตตตา หมายถึง

ความเป็นผู้มีดินเสมอ คำว่าเสมอในที่นี้ไม่ได้หมายความว่าความถึง ความเสมอกันทางร่างกาย

เพราะคนเราต่างกันด้วยสัญญาติ ด้วยบรรพบุรุษ¹²⁶

พระภิกษุวิสุทธิคุณ (เสริมชัย ชยมงคฺโล) ได้กล่าวว่า หลักธรรมปฏิบัติที่จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวผู้อื่นไว้ได้คือ สังคหัตถุ ๔ อย่างได้แก่¹²⁷

¹²⁵ อ่างแล้ว, หน้า ๙.

¹²⁶ พระเทพวรมณี (วิบูลย์ กลยาณ), การผูกใจคนจะต้องผูกด้วยสังคหธรรม, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.dhammathai.org/park/luangpo4.php>, [๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๔].

¹²⁷ พระภิกษุวิสุทธิคุณ (เสริมชัย ชยมงคฺโล), สังคหัตถุ ๔, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.dhammakaya.org/dhamma/lecture/lecture51>, [๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๔].

๑. ทาน การให้ปันสิ่งของของตนแก่ผู้อื่นที่ควรให้ปันนั้น ย่อมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจแก่ผู้รับให้ระลึกรู้ถึงความเป็นผู้มีน้ำใจโอบอ้อมอารีของผู้ให้ผู้มีจิตใจโอบอ้อมอารีมีน้ำใจมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่นอยู่เสมอ ย่อมเป็นที่รักแก่ชนทั้งหลาย คนหนุ่มมากย่อมคบค้าสมาคมด้วยสมดังที่ องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสว่า ผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก คนหนุ่มมากย่อมคบเขา

๒. ปิยวาจา การเจรจาที่อ่อนหวาน คือวาจาที่ไพเราะสุภาพอ่อนโยนตามฐานะ ย่อมเป็นที่ชื่นใจเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ฟังหรือคู่สนทนา ไม่มีใครชอบวาจาที่หยาบคายแข็งกระด้าง หรือวาจาที่ก้าวร้าว ที่ไร้มารยาท ไม่รู้กาลเทศะ และวาจาที่ไม่ไพเราะ ไม่สมฐานะระหว่างผู้พูดกับผู้ฟังและคู่สนทนาด้วย คนเราจะได้ดีหรือถึงความเสื่อมก็ด้วย วาจา นั้นแหละ เป็นข้อสำคัญประการหนึ่ง โบราณท่านจึงกล่าวไว้ว่า ปากเป็นเอก เลขเป็นโท หมายความว่า วาจาที่ดี ที่สุภาพ ที่ไพเราะอ่อนหวานนั้นแหละเป็นข้อปฏิบัติที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของการครองใจคนและจะได้ดีก็เพราะวาจานั้นแหละ ส่วนคำว่า เลข โท นั้น หมายถึง วิชาความรู้ยังเป็นรอง คือถึงจะเป็นคนมีความรู้สูง แต่ถ้ามปากไม่ดีเสียแล้ว ย่อมหวังความเจริญในชีวิตได้ยาก เพราะคนปากเสียไม่ว่าผู้ใดใครได้จะหาคนคบหา สมาคมเป็นมิตรสหายที่ดีที่จริงใจต่อกันได้ยาก ปิยวาจา คือวาจาที่ไพเราะสุภาพอ่อนโยนต่อกันตาม ฐานะเท่านั้นแหละที่จะเป็นเครื่องผูกใจยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นได้ยาวนาน

๓. อัตถจริยา การประพฤติสิ่งที่ดีเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น หมายความว่า ความเป็นผู้มีน้ำใจไม่นิ่งดูดาย รู้จักสงเคราะห์และช่วยเหลือกิจการของผู้อื่นให้สำเร็จ รู้จักช่วยกระทำการอันเป็นประโยชน์บุคคลอื่นหรือแก่สังคมส่วนรวม ตามความเหมาะสมแก่ฐานะและโอกาส ไม่เป็นคนแล้ง น้ำใจช่วยใครไม่เป็น คือไม่เป็นคนเห็นแก่ตัวจัด ยามที่ผู้อื่นหรือสังคมประสบความทุกข์เดือดร้อน

๔. สมานัตตตา คือ ความเป็นผู้มีตนเสมอ ไม่ถือตัว ก็คือ ความประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เมื่อมีชีวิตที่เจริญก้าวหน้า หรือได้ดิบได้ดีขึ้นไป ก็ไม่ถือตัวหรือทำตัวเย่อหยิ่งกับญาติพี่น้องหรือมิตรสหายเดิม ที่เคยคบค้าหรือปฏิบัติติดต่อกัน เคยเคารพนับถือกันมาอย่างไร ก็คงประพฤติปฏิบัติติดต่อกัน เคารพนับถือกันอยู่อย่างนั้น ความเป็นผู้มีตนเสมอนี้เป็นคุณสมบัติเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นไว้เป็นมิตรไมตรีที่ดีต่อกันได้เป็นอย่างดี

ไพฑูรย์ ขุนอาสา กล่าวไว้ว่า

หลักธรรมของพุทธศาสนาที่สามารถนำมาสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอยู่หลายนามว่า อาทิจ ๖ พรหมวิหาร ๔ สัปปริสธรรม ๗ และสังคหวัตถุ ๔ เป็นต้น

ในบรรดาหลักธรรมเหล่านี้ สังคหวัตถุ ๔ หรือสังคหวัตถุธรรม

เป็นหลักธรรมที่ใช้สำหรับสร้างแรงจูงใจให้เกิดการยอมรับนับถือ

เกิดแรงจูงใจให้ร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เพราะหลักธรรมข้อนี้เป็นธรรมะสำหรับครองใจคนโดยตรง

ผู้บริหารจึงน่าจะใช้หลักธรรมข้อนี้เป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์เพื่อครองใจเพื่อนร่วมงานได้บ้าง
กับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง¹²⁸

นิธรีญา สนั่นเมือง ได้กล่าวว่า การนำหลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนาอันได้แก่
สังคหวัตถุ ๔ คือ (๑) ทาน การให้ (๒) ปิยวาจา การรู้จักพูดจาไพเราะอ่อนหวาน (๓) อตถจริยา
รู้จักเกื้อกูล กัน (๔) สมานัตตตา รู้จักการวางตัวสม่ำเสมอและให้เข้ากับคนอื่น
หลักธรรมนี้สามารถนำมา ประยุกต์กับการทำงานและการสมาคมกับบุคคลต่างๆ ได้
โดยผ่านพฤติกรรมตามธรรมชาติ อันได้แก่ ทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีทั้งด้านการงานและส่วนตัว
ให้ความคุ้นเคยเป็นกันเองและสนใจในทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอื่น
ชมเชยและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานดีและประพฤติดี และจัดให้มีการฝึกอบรม
ประชุมสัมมนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความรู้สึกรักในหน้าที่และความรับผิดชอบ¹²⁹
สรุปได้ว่า สังคหวัตถุ ๔ เป็นธรรมคำสอนทางพุทธศาสนา
ที่เป็นวิธีปฏิบัติเพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจของคน ให้เกิดความรักเกิดการสงเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
เป็นวิธีปฏิบัติเพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจของคน ผู้มีจิตใจคน
ให้เกิดความรักเกิดการสงเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลทุกคน ร่วมสร้างสรรค์
ประสานสังคมให้ดีขึ้น มีเอกภาพ เป็นทางเกิดของความสามัคคี ช่วยให้เกิดความรัก
สามัคคีในกลุ่มคน อันประกอบไปด้วย ๑) ทาน ๒) ปิยวาจา ๓) อตถจริยา และ ๔) สมานัตตตา

๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับอคติ ๕

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับหลักอคติ ๕
ของนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายและกล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบหลัก
อคติ ๕ ไว้ดังนี้

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ได้ตรัสถึง อคติ ๕ ประการนี้
ไม่ควรประพฤติ ๑) ลำเอียงเพราะรักใคร่กัน เรียก ฉันทาคติ ๒) ลำเอียงเพราะไม่ชอบกัน เรียก
โทสาคติ ๓) ลำเอียงเพราะเขลา เรียก โมหาคติ ๔) ลำเอียงเพราะกลัว เรียก ภยาคติ¹³⁰

¹²⁸ไพฑูรย์ ขุนอาสา, “ผู้บริหารกับการใช้สังคหวัตถุธรรม: ศึกษากรณีผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
(คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๒), หน้า ๒.

¹²⁹นิธรีญา สนั่นเมือง, **คู่มือรวบรวมกรณีตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติผิดวินัยตามบทบัญญัติ
พรบ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕**, (กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๕ .

¹³⁰สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, **อคติ ๕**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา :

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง อคติ ๔ คือ ฐานะอันไม่พึงถึง, ทางความประพฤติที่ผิด, ความไม่เที่ยงธรรม, ความลำเอียง (wrong course of behavior; prejudice) มี ๔ ประการ ดังนี้

๑. ฉันทาคติ (ลำเอียงเพราะชอบ - prejudice caused by love or desire ; partiality)
๒. โทสาคติ (ลำเอียงเพราะชัง - prejudice caused by hatred or enmity)
๓. โมหาคติ (ลำเอียงเพราะหลง, พลาดผิดเพราะเขลา - prejudice caused by delusion or stupidity)
๔. ภยาคติ (ลำเอียงเพราะกลัว - prejudice caused by fear)¹³¹

พระโพธิธรรมาจารย์เถร (หลวงปู่สุวัจน์ สุวโจ) ได้กล่าวถึง อคติ ๔ ประการ คือ สิ่งที่ทำให้จิตไม่ตรงนั้น มันมีอยู่เรียกว่า ฉันทาคติ มีอคติเพราะความรัก เพราะความรักจะทำให้จิตของเราไม่ตรงได้ มีอคติได้ เกิดทุจริตด้วยกายด้วยวาจา เพราะรักเพราะนับถือกัน เช่น รักตัวเรา กลัวตาย ก็สามารถจะทำทุจริต ทำอะไรต่าง ๆ มีความโลภขึ้นมาอยากได้ขึ้นมา กลัวอดทนกลัวยาก กลัวหิวโหยต่าง ๆ นี่ เพราะฉะนั้น ความรัก ถ้าเราไม่ระลึกรู้ถึงธรรมแล้ว อาจจะทำให้จิตของเรามีอคติ และลำเอียงไปในทางรัก เขาชวนไปในทางที่ไม่ดี ก็เพราะความรักความนิยมกัน ก็จำเป็นต้องทำตาม กลัวเขาจะไม่รัก กลัวเขาจะไม่ชอบ กลัวเขาจะไม่นับถือ เพราะฉะนั้นความรักนี้เป็นส่วนหนึ่งที่พระพุทธเจ้าให้เราทั้งหลายพิจารณาให้เกิดปัญญาขึ้นมาว่า ความรักนี้มีทั้งคุณมีทั้งโทษ ถ้าเรารักไม่เป็น เกิดอคติขึ้นมา อาจทำทุจริตด้วยกายด้วยวาจาหรือด้วยใจได้เพราะความรัก แต่ความรักที่ประกอบด้วยปัญญารู้จักเหตุผลก็ทำให้เกิดประโยชน์ได้เช่นเดียวกัน เพราะแต่ละอย่างละอย่างนั้นอยู่กับเรามีปัญญาหรือไม่เป็นปัญญานั้นเพราะฉะนั้น การอบรมภาวนาเพื่อให้จิตฉลาด จึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ถึงแม้ว่าเรารัก ก็รักด้วยความฉลาด ด้วยความตั้งชังผู้คนที่เรารักนับถือ อยากให้เขาได้ดีได้ดี ได้ประพฤติคุณงามความดี ถ้าปัญญามันเห็นชอบแล้ว จะได้ตั้งชังชวนกันไปไปในทางที่ดี เช่น รักลูก ถ้าลูกเข้ามาประพฤติปฏิบัติ สร้างคุณงามความดี ก็สามารถถึงคนที่รักนับถือกัน ตั้งใจเข้าวัดเข้าวาได้ไม่น้อยเหมือนกัน นั้น ถ้าตั้งไปทางดีก็มีประโยชน์ เพราะฉะนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เราเกิดอคติ เพราะความรัก

คนส่วนใหญ่ก็เพราะไม่ค่อยจะมีปัญญาใน ทางธรรม ถ้าเราอบรมปัญญาในทางธรรมแล้ว สิ่งที่เราเหล่านั้นก็รักด้วยจิตเมตตา ด้วยจิตสงสาร ด้วยจิตปรารถนาจะให้เกิดความสุขทั้งตน

<http://www.dharma-gateway.com/dhamma/navakovart-01.htm>, [๓๐ เมษายน ๒๕๕๕].

¹³¹พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **อคติ ๔**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : www.DhammaPerfect@yahoo.com, [๓๐ เมษายน ๒๕๕๕].

และบุคคลผู้อื่น มีแนวโน้มไปในทางกุศล ในทางพองใสสะอาดบริสุทธิ์ ตลอดถึงไปในทางสงบ
 นี่เพราะฉะนั้น ความรักอย่าคิดเห็นว่าเป็นส่วนดีในฝ่ายเดียว ต้องดูแลจิตใจของเรา ถ้าจิตเป็นอคติ
 น้อมไปรักด้วยความหลงไม่ฉลาดแล้ว จะตั้งไปในทางที่เป็นอคติ ทำจิตของเราให้ตรงไม่ได้ เรียกว่า
 ทิฐฐุขัมม ไม่ได้ นี่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำลายจิตของเราไม่ให้เที่ยงตรงอยู่ในธรรมความโกรธ
 ก็เป็นส่วนหนึ่ง ที่จะทำให้อจิตใจของเราไม่ให้ตั้งอยู่ในธรรม มั่นอยู่ในธรรม
 แน่วแน่หรือเที่ยงตรงอยู่ในธรรม เพราะความโกรธเมื่อเกิดขึ้นแล้ว
 ย่อมแผดเผาด้วยจิตใจของตนเองให้เศร้าหมอง ไม่ค่อยรู้จัก ขาดการไตร่ตรองพิจารณา
 ให้พุ่งไปแรงด้วยอำนาจแห่งความโกรธ เพราะฉะนั้น ความโกรธนี้ก็เป็นภัย เป็นทุกข์เป็นภัย
 ทำลายความเที่ยงตรง ทำลายการตั้งอยู่ในธรรมได้ ทำให้เกิดอคติขึ้นมา
 ความโกรธนี้เพราะไปรักส่วนหนึ่ง ไปชังส่วนหนึ่งนั่นเอง เป็นคู่กับความรัก ถ้าไม่รักแล้วมันก็โกรธ
 สิ่งที่เราไม่ชอบมันก็โกรธ ล้วนเป็นสิ่งที่ เป็นปฏิปักษ์ต่อความชอบ บางทีเขาพูดดี ๆ ขวนดี ๆ
 ท้าว่าเขาเย้ยหยันว่าต่าง ๆ วาประชด ว่าต่าง ๆ ที่จริงเขาก็พูดดี ถ้าใจของเราไม่พอใจ
 ถ้าเกิดความโกรธแล้ว เห็นแต่เขายิ่งใส่นึกว่าเขาเย้ยให้ตัวเอง โกรธขึ้นมาก็มี เรียกว่า
 อคติเพราะความโกรธ แต่ถ้าหากว่า เราเป็นคนฉลาดมีปัญญาดีแล้ว สิ่งเหล่านี้เราก็เอาไปใช้ได้ เช่น
 เราโกรธให้ตัวเราเองว่า มันโง่ มันขี้เกียจ ตั้งใจพยายามเร่งความเพียรขึ้นมา ทำไมเราจึงไม่ทันเขา
 ทำไมเราจึงไม่ก้าวหน้าเขา เขาทำได้ทำไมเราจึงทำไม่ได้ เขาพ้นทุกข์ได้ ทำไมเราจึงไม่พ้นทุกข์
 หรือเคยได้ความดีแล้วมันเสื่อม ฆานเสื่อม เราก็ใช้อำนาจอันนั้นมาช่วยตัวเอง ไม่บาป
 ท่านว่าได้ผลประโยชน์ เพราะความเพียร เครื่องแผดเผากิเลส ท่านว่า ความโกรธเปรียบเหมือนไฟ
 ถ้าหากว่าเราไม่รู้จักใช้ก็เผาตัวเอง ถ้าเรารู้จักใช้ก็เผาที่รกชัฏ ทำลายที่กีดขวาง ให้เราได้ความสุข
 ความเจริญ จากที่ที่เราเผาแล้ว เราก็ปลุกฝังสิ่งที่มีประโยชน์
 ถ้าเราทั้งหลายใช้ความโกรธกับตัวของเราเองและกับข้าศึกคือกิเลสที่มีอยู่ใน
 ตัวของเราเองแล้วพยายามเผากิเลสเหล่านั้น เพียรเผาเพื่อให้หมดไป มันก็ได้ประโยชน์ เรียกว่า "ตโป"
 ความเพียรเผา อาตปปี สัมปชาโน สติมา เพียรแผดเผากิเลส ที่นี้เมื่อกิเลสมันอยู่ในตัวเรา
 เผาตรงไหนละที่นี่ เมื่อกิเลสมันอยู่กับคนอื่น เผาตรงไหนละ เพราะฉะนั้นพระพุทธเจ้าพระองค์
 เมื่อกิเลสอยู่ในบุคคลใด บุคคลอื่นแล้วเราทำอย่างไร เราก็ปล่อยวางให้เป็นของคนนั้น เผาแต่ตัวเขา
 ถ้าเราไม่สามารถที่จะช่วยได้อย่าไปเกี่ยวข้อง เหมือนกับคนพาล พระพุทธเจ้าไม่ให้คบกับคนพาล
 เพราะอะไร คนพาลนี่กิเลสเป็นไฟ กองหนึ่ง จะโกรธให้เราเมื่อไหร่ก็ได้ ทำลายเราเมื่อไหร่ก็ได้
 คนพาลนี้ไม่มีสัจจะไม่มีความจริง ตลบตะแลงต่าง ๆ เพราะฉะนั้นท่านจึงไม่ให้คบคนพาล
 และไม่คบธรรมที่พาล แม้สิ่งที่ไม่ดีที่อยู่ในตัวเรา เราก็ไม่คบกับมัน ธรรมดาคนแล้ว ปรรณนาดีทุก ๆ
 คน แต่สิ่งที่ไม่ดีก็คือกิเลสที่เป็นธาตุไม่ดี เป็นธาตุที่ตรงกันข้ามกับกุศล คืออกุศลนั่นเอง
 มีอยู่ในบุคคลผู้ใดแล้วมันก็ย่อมแผดเผาทุก ๆ คนไม่เลือก แต่ถ้าหากว่า บุคคลรู้จักว่า

กิเลสนี้เป็นธรรมชาติภายนอก สลัดออกจากตัวของเรา เราก็เผาได้ ถ้าเรารู้เป็นสิ่งภายนอก

ถ้าเรามีอุปทานยึดถือแล้วเผาไม่ได้เลย เพราะฉะนั้นเราต้องใช้ปัญญาพิจารณา

เอาตัวเราออกจากอารมณ์เหล่านั้น แล้วก็เพียรเผากิเลสเหล่านั้น

กิเลสก็จะล่วงเลยหลุดโรยไปตามลำดับ เรื่องความโกรธก็เป็นเหตุให้จิตมีอคติ

เพราะฉะนั้นผู้ปฏิบัติต้องระวังในเรื่องความโกรธ ความพยาบาทอาฆาตต่าง ๆ นี้ คือ โทสะคติ โมหาคติ

ความหลง ไม่พิจารณาพิจารณาให้รอบคอบ เชื่อง่ายไม่มีปัญญา เราไม่รู้ความจริง ถูกเขา

บุคคลที่เราชอบก็ดี ถือว่าเป็นอาจารย์ของเรา ถือว่าบุคคลนั้นเขามีความน่าเชื่อถือมาก ก็เชื่อไปตามเขา

หลงนับถือไปตามเขา หลงทำตามเขา ผลที่สุด กว่าจะรู้ของจริงขึ้นมา ก็สายเสียแล้ว

นี่เพราะความหลง ความเผลอ มัวเมาด้วยอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะฉะนั้นความเชื่อถือสำคัญมาก

เราต้องพิจารณา ตรวจสอบด้วยเหตุด้วยผลว่า สิ่งนี้เป็นกุศล สิ่งนี้เป็นอกุศล

เมื่อบุคคลกระทำให้สิ่งที่เป็นอกุศล นั้น ย่อมให้เกิดทุกข์ เกิดโทษขึ้นมา ไม่มีประโยชน์ สิ่งนี้เป็นกุศล

ใครก็ตามเมื่อกระทำให้ปฏิบัติแล้ว ก็ย่อมมีผลดีให้มีความสุข ความเจริญ ทุกคน เราเชื่ออย่างนี้

ไม่เชื่อมลาย เชื่อดูด้วยการตรวจสอบพิจารณา ที่เขาพูดเขาชักชวนเขาอ้าง อาจเป็นไปเพื่อความสงบ

หรือเป็นไปเพื่อความเศร้าหมองบริสุทธิ์หรือไม่ เราจะไม่เป็นคนหลงมือคด

เพราะความหลงรักหลงโกรธนั่นเอง หลงถือไม่ใช่สติปัญญาของเราเอง ภัยคติ อคติเพราะความกลัว

ในตัวของเราบ้าง จากภัยข้างนอกบ้าง แล้วเป็นเหตุให้มีอคติ ให้ประพฤติดุจจริตตั้งอยู่ในธรรมไม่ได้

ทุจริตด้วยกายด้วยวาจาและด้วยจิตใจเพราะความกลัว เพราะฉะนั้น

อคติในธรรมวินัยที่พระพุทธเจ้าได้วางไว้ ที่ทำให้เกิดมีความลำเอียงนั้น มีอยู่ ๔ ข้อด้วยกัน คือ

ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก โทสะคติ ลำเอียงเพราะโกรธ โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง ภัยคติ ลำเอียง

เพราะกลัวนี้ ทำให้จิตของเราไม่เป็นทวิขุสัมม ทำจิตของเราไม่ให้ตรงตั้งอยู่ในธรรมได้

เพราะมีอย่างนี้อยู่ในจิตอย่างใดอย่างหนึ่ง ก็ทำให้จิตของเราไม่เที่ยงไม่ตรงตั้งอยู่ในธรรม

อันนำสัจจะบารมีของเราให้เต็มสมบูรณ์บริบูรณ์ไม่ได้ เพราะฉะนั้น ผู้ที่จะสร้างบารมี ขันติบารมีก็

จะตลอดรอดฝั่งก็เพราะต้องเป็นผู้ไม่มีอคติ มีขันติ วิริยะ สัจจะ อธิษฐาน บารมีหรือรักษา ศีล สมาธิ

ปัญญา ต้องการให้จิตตรง ตามอริยมรรคประกอบไปด้วยองค์ ๘ ตั้งอยู่ในหลักตรง

เที่ยงต่อหาทางการประพฤติดุจปฏิบัติกาย จึงเป็นกายสัมมา กัมมัณโธ วาจาจึงเป็นสัมมาวาจา

การเลี้ยงชีพจึงจะสามารถรักษาสัมมาอาชีวะได้ ความเพียรพยายาม จึงสามารถรักษาสัมมาวายามะ

ความเพียรชอบได้ สติจึงสามารถระลึกรู้ในธรรมที่ชอบได้ สมาธิจึงตั้งมั่นที่ชอบได้ เพราะเหตุใด

เพราะมีความเห็นชอบ เรียกว่า ทวิขุสัมม คือความเห็นชอบนี้เอง ตั้งจิตให้ตรงต่อธรรม ต่อหนทาง

ต่อมรรค ต่อผล ต่อนิพพาน เพราะความชอบมาจากการที่ตั้งจิตชอบ คือมีความเห็นชอบ

มีความดำริชอบนี้แหละ ถ้าผู้ใดสามารถตั้งอบรมจิตให้มีความเห็นชอบ มีความดำริชอบ

แล้วอบรมกายให้มีการทำงานชอบ อบรมวาจาให้มีวาจาชอบ การเลี้ยงชีวิตให้ชอบ เพียรพยายามชอบ

ตลอดถึงระลึกชอบ ตั้งมั่นชอบ นี้ เรียกว่า ทิฐุชุกัมม์ ทำจิตของตนให้ตรง
ตรงต่อหลักธรรมเหล่านี้ครบถ้วนสมบูรณ์ นี่เป็นหนทางที่ก้าวหน้าไปตามลำดับ
ถ้าไม่อย่างนั้นจะทำทุจริตผิดศีลธรรมตามเพศตามภูมิของตน
ไม่ตรงต่อพุทธบัญญัติที่พระพุทธองค์ทรงตรัส พระองค์ทรงห้ามกลับไปทำ อดีตแล้วพระองค์ให้ทำ
กลับไม่ทำ นั่น ไม่เห็นด้วย แก้วไปอย่างอื่น นี่จิตอคติแล้ว ไม่ตรงแล้ว

คำว่าตรงนั้น ต้องพระองค์วางหลักกฎเกณฑ์ให้เรา "ละ" เราก็เพียรพยายาม "ละ"
เพราะเชื่อความตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า พระพุทธองค์ไม่ได้ตรัสรู้เล่น ๆ ไม่ได้พูดเล่น ๆ พูดสิ่งใด
แม้แต่จะเล็กน้อยว่ามีโทษ ก็ต้องมีโทษจริง พระองค์ไม่ตรัสคำเพ้อเจ้อ พระองค์ตรัสเป็นสัจจะวาจา
และสิ่งใดที่เป็นคุณที่พระพุทธเจ้าสอนให้บำเพ็ญให้สาร์รวม ให้ระวังให้รักษา ก็ต้องมีคุณประโยชน์จริง
ๆ ถ้าไม่รักษา มันก็ไม่เป็นการดำเนินก้าวหน้าของการปฏิบัติ เพื่อออกจากทุกข์ภัยในวัฏฏสงสาร
เราต้องเชื่อพระองค์ ที่มีผู้แก้วในสมัยโน้นอย่างหนึ่ง สมัยนี้อย่างหนึ่ง โน้นสมัยแต่ก่อน ยังไม่เจริญ
เหมือนสมัยปัจจุบัน สมัยปัจจุบันนี้เรามีความเจริญ ไปไหนก็ไปรถไปเรือ
ผลที่สุดก็เลยถือเอาสมัยนี้เป็นกฎเกณฑ์ในการตัดสินใจของเราเอง
เหมือนกับพระพุทธเจ้าไม่มีอนาคตังสญาณ ถ้าเราเชื่อความตรัสรู้ขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าแล้ว
อย่าว่าแต่ปัญญาความผิดความถูก ก็เลยในมนุษยโลกอันหยาบ ๆ นี้เลย แม้แต่กิเลสในเทวดา
พระองค์ยังรู้ว่ เทวดานั้นติดข้องอยู่ในกิเลสอะไร พรหมติดข้องอยู่ในกิเลสอะไร รูปพรหม อรูปพรหม
พระองค์ตรัสรู้หมด โกล ละเอียดยขนาดไหน พระองค์รู้หมด เพราะฉะนั้น ธรรมบัญญัติ
ธรรมวินัยของพระองค์ที่พระองค์พูด ไม่ใช่พระองค์พูดด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์
พระองค์ท่านรู้จักนิสัยของคน กิเลสของคนทุกทั่วโลก กามโลก รูปโลก อรูปโลก
เพราะฉะนั้นเราจะอ้างว่า สมัยโน้น สมัยนี้ พระองค์มีอดีตังสญาณ อนาคตังสญาณ รู้หมด รู้ทั่วถึง
พระพุทธเจ้าในอดีต ตลอดถึงพระพุทธเจ้า ที่เรามาตรัสรู้ในอนาคตข้างหน้า และธรรมบัญญัติ
และเครื่องตรัสรู้ ที่พระพุทธเจ้าจะรู้ในอนาคตข้างหน้า พระองค์ก็รู้หมด จะเพียงกิเลสแค่นี้
จะเพียงแค่ประมาณสองพันกว่าปี สมัยนี้ว่าคนเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ พระองค์ไม่รู้กิเลสของคนหรือ
จะเอามาอ้างนี้เพราะอะไร เพราะอคติของตัวเอง กลัวจะลำบากบ้าง กลัวอย่างโน้นอย่างนี้บ้าง
ไม่สามารถทำตามธรรมวินัย คำสอนของพระพุทธเจ้าได้ เพราะความหลงบ้าง เพราะความกลัวบ้าง
เพราะความชอบบ้าง เพราะความไม่พอใจในบางอย่าง ข้อบัญญัติที่ตนไม่ชอบ
ก็บัญญัติยกเลิกไปด้วยตัวเอง เพราะฉะนั้น สาวกในสุดท้ายภายหลัง จึงแยกเป็นพรรคเป็นพวก
จึงมีหลายนิกาย หลายหมู่หลายคณะ ก็เพราะไปจากอคตินี้เอง ไม่ใช่อื่นไกล เพราะอคติ ๔ อย่าง
เข้ามาพัวพันกับจิตใจของบุคคลผู้นั้น ไม่ยอมรับความจริง ที่พระพุทธเจ้าทรงพาดำเนิน
ประพฤติปฏิบัติตามให้สมบูรณ์ถูกต้อง เพราะพระองค์ทรงบัญญัติว่า ถ้าผู้ใดใครก็ตาม
ถ้าปฏิบัติธรรมให้สมบูรณ์ บริบูรณ์ในอริยมรรคประกอบไปด้วยองค์ ๘ ประการแล้ว ใครก็ตาม

คณะใดก็ตาม ศาสนาไหนก็ตาม ก็ย่อมพ้นจากทุกข์ด้วยกันทั้งนั้น
ก็ย่อมสำเร็จอริยมรรคอริยผล ด้วยกันทั้งนั้น เพราะอริยมรรค
ประกอบไปด้วยองค์ ๘ ประการ นี่เป็นทางเดินของผู้ไม่มีข้าศึก
ที่จะพ้นจากข้าศึก เพราะฉะนั้น

เราทั้งหลายนักปฏิบัติควรรับทราบเพื่อจะนำประกอบดู ส่องดูจิตใจของเราว่า
จิตใจของเราในปัจจุบันนี้ตั้งอยู่ในอคติอะไร เราปล่อยวางอคติ ๔ เหล่า
คือฉันทาคติได้แล้วหรือ โทสาคติได้แล้วหรือ โมหาคติได้แล้วหรือ
ภยาคติได้แล้วหรือ หรือได้บ้างไม่ได้บ้าง หรือยังมากน้อยเท่าไร
เหลือมากน้อยเท่าไร ละได้แล้วเท่าไร อันนี้หน้าที่ของเราต้องสอดส่องดู
ถ้ายังมีอยู่ตราบดีแล้ว จิตจะไม่สามารถดำเนินตามทางให้มั่นคง
ถูกตรงถูกต้อง เพื่อยกระดับจิตให้สูงขึ้นตามลำดับไปได้ เพราะฉะนั้น
เราทั้งหลายควรสอดส่องพิจารณาแล้วเราอยู่ในทางกลาง ไม่อยู่ในอคติเหล่านั้น
เราอยู่ในธรรม พระพุทธเจ้าสอนอย่างไร เราก็ทำอย่างนั้น
พระองค์สอนให้สงบให้ภาวนา เราก็ภาวนาตามที่พระองค์สอน ระลึกพุทโธ ๆ
ปล่อยวางไปแล้วเชื่อดำเนินทางพระองค์ ทำตามนั้นไม่มีอะไรขัดข้อง
ไม่มีอะไรขัดขวาง จิตก็ค่อยอ่อนลงไป จิตก็น้อมเข้าไปสู่พุทโธ
จิตก็น้อมเข้าไปสู่ ัมโม พุทโธกับัมโม มันแยกกันไม่ออกนะ
เมื่อพระองค์ดับขันธเข้าสู่ปรินิพพานแล้ว ก็มารวมอยู่ในัมโม
เพราะมันเป็นเพียงอารมณ์เท่านั้นเอง
จะได้เห็นปรากฏทางตาเหมือนพระองค์ยังมีชีวิตอยู่ไม่ได้ ปรากฏได้ก็ปรากฏทางใจ
สิ่งใดที่ปรากฏทางใจล้วนเป็นธรรมารมณ์ทั้งนั้น เพราะฉะนั้น
พุทโธกับัมโมจึงไม่ต่างกันเป็นอันเดียวกัน ระลึกพุทโธก็แปลว่าเราระลึกัมโม
ในส่วนสังขะนั้นก็ไม่ว่าอะไรกับพุทโธ ัมโม สังขะ เพราะหมายถึงคุณสมบัติ
สุปฏิปันโน ปฏิบัติดี ถ้าจิตของเราระลึกพุทโธ ๆ ด้วยดี มีความสงบด้วยดี สังขะ ก็อยู่ตรงนั้นอีก
เพราะฉะนั้นที่ฟังทั้ง ๓ อย่างนี้ อยู่ในที่เรารับรู้ธรรมด้วยดี พุทโธ ๆ คอยรวม
อย่าให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งมาขัดขวาง ก็ย่อมสงบตั้งมั่นแน่วแน่น้อมใสสะอาดได้
เมื่อจิตมันตั้งหลักฐานมั่นคงแล้ว เราจะหยิบยกให้เกิดปัญญารู้แจ้งแทงตลอดในขันธ ๕ ในรูป ในเวทนา
สัญญา สังขาร ที่พระพุทธเจ้าว่าเป็นภาระอันหนักล้น ขันธทั้งหลายทุกข์จริง ๆ
อันนี้เราจะได้กำหนดรู้ทุกข์ ตามความเป็นจริง ที่เรารับไม่ได้
เพราะจิตใจของเราหมกมุ่นกำลังยังไม่เพียงพอเพราะฉะนั้น ขอเราทั้งหลายจงจำไว้ให้ดี

นำไปประพจน์ปฏิบัติ **ทำสมาธิให้สมควร ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม**
ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ปฏิบัติชอบยิ่ง
 เราก็ได้ประสบความสุขความเจริญ **จากนี้ไปภาวนาต่อ**
 สมควรแก่เวลาแล้วจึงเลิกพร้อมกัน¹³²

สรุปได้ว่า ความลำเอียงทั้ง ๔ ประการนี้ เป็นอันตรายอย่างมาก
 ทุกยุคทุกสมัยที่บุคคลที่เป็นผู้ใหญ่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการปกครองบังคับบัญชาบุคคลอื่นด้วยแล้ว
 มีความลำเอียง (อคติ) อยู่เพียงข้อใดข้อหนึ่งเท่านั้น ก็จะทำให้สูญเสียความยุติธรรมขาดความอบอุ่น
 ขาดความมั่นใจของคนที่เกี่ยวข้องเป็นผู้น้อย เป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของบุคคลเหล่านั้น
 แต่ความลำเอียง (อคติ) ทั้ง ๔ อย่างนี้ ไม่ได้เจาะจงเฉพาะผู้ใหญ่เท่านั้น แม้แต่ผู้น้อยหรือเด็ก ๆ
 ก็อาจจะเกิดความลำเอียง (อคติ) ขึ้นมาได้เหมือนกัน
 เหตุนี้พระองค์จึงตรัสเพื่อลดอคติและสร้างเสริมความเมตตาในกันและกัน
 ร่วมกันเร่งปฏิบัติสรรพกิจการทำงานให้ประสานเกื้อกูลกัน
 เพื่อทุกคนจะสามารถนำพาประเทศชาติให้ก้าวหน้าไปอย่างมั่นคง
 และบรรลุถึงความวัฒนาผาสุกได้โดยสวัสดิคติ

๒.๗ แนวคิดเกี่ยวกับอริปไตย ๓

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับหลักอริปไตย ๓
 ของนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายและกล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบหลัก
 อริปไตย ๓ ไว้ดังนี้

พระราชสังวรญาณ (พร ชานโย) ได้กล่าวถึง อริปไตยในทางศาสนาพุทธ มีอยู่ ๓ ประการ

๑. อัตตาริปไตย การปรารถนาเป็นใหญ่

๒. โลกาธิปไตย ปรารถนาโลกเป็นใหญ่

๓. ธรรมาริปไตย ปรารถนาธรรมเป็นใหญ่

ลักษณะของอัตตาริปไตย ถ้าเป็นตัวบุคคลก็เป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเองมากเกินไป
 โดยไม่ยอมฟังความคิดเห็นของคนอื่น เอาแต่ใจตัวเองเป็นเรื่องสำคัญ สิ่งใดที่เราได้ทำตามใจตัวเอง
 เรามีความสุขสบายใจเพราะการกระทำของเรา

แต่สิ่งนั้นอาจกระทบกระเทือนถึงประโยชน์และชีวิตของผู้อื่น

คนที่เป็นอัตตาริปไตยไม่ได้คำนึงถึงข้อนี้ตนคิดว่าจะทำอะไรก็ทำลงไป ไม่ได้พิจารณาว่า

มันจะกระทบกระเทือนคนอื่นไหม จะทำให้คนอื่นเดือดร้อนไหม จะทำให้เราเดือดร้อนไหม

¹³² พระโพธิธรรมาจารย์เถร (หลวงปู่สุวัจน์ สุวโจ), **อคติ ๔ ประการ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา :

<http://www.watpanonvivek.com/phpBB306/viewtopic.php?f=86&t=1073>, [๒๒ มกราคม ๒๕๕๕].

ถ้าจะว่าโดยกฎหมายปกครองบ้านเมือง คนพวกนี้เป็นหัวเผด็จการ
อันนี้คือลักษณะของอัตตาธิปไตย

ลักษณะของคนที่เป็นโลกาธิปไตย ถือโลกเป็นใหญ่ อะไรที่ชาวโลกเขานิยมชมชอบ
แม้จะเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมายหรือศีลธรรมก็ตาม ก็ทำไปตามความคิดเห็นของโลก
หรือความคิดเห็นของชาวบ้าน ซึ่งบางทีก็ทำให้ตัวเองต้องกลายเป็นคนอ่อนแอ
หรือในบางครั้งเราอาจจะเห็นว่า เมื่อมติของคนส่วนมากมีความคิดเห็นอย่างนี้
แม้ว่าสิ่งนั้นมันอาจเป็นการทำลายผลประโยชน์ของคนอื่น
หรือเป็นการลบลู่เกียรติและชื่อเสียงของคนใดคนหนึ่งก็ตาม

เรารวมหัวกันทำ ทำแบบชาวโลกที่เขานิยมชมชอบกัน
อันนี้เป็นลักษณะของบุคคลที่ไม่เป็นตัวของตัวเอง หนักๆ เข้ากลายเป็นคนอ่อนแอ

ส่วนคนที่ป็นธรรมาธิปไตย อาศัยธรรมเป็นใหญ่ ธรรมที่ทำให้คนเป็นธรรมาธิปไตย ก็คือ
รัฐธรรมนูญ ในเมื่อสมาชิกรัฐสภาาร่วมใจกันตรากฎหมายอันใดออกมา เป็นกฎหมายปกครองบ้านเมือง
เราเคารพต่อมติของเขาเหล่านั้น
เพราะเขาปรึกษาหารือกันแล้วเห็นสมควรจะออกกฎหมายมาตรานั้นๆ ออกมาบังคับ
เพื่อให้สังคมของเรามีความประพฤติปฏิบัติสม่ำเสมอ ซึ่งเราเรียกว่า
รัฐธรรมนูญปกครองบ้านเมือง¹³³

บี อาร์ อัมเบดการ์ (BR Umbrella Edgar) ได้อธิบายอธิปไตยไว้ ๓ แบบดังนี้

๑. อัตตาธิปไตย
๒. โลกาธิปไตย
๓. ธัมมาธิปไตย

อัตตาธิปไตย คือ บุคคลคนเดียวคุมอำนาจในการปกครองการเมือง
หรือการเศรษฐกิจไว้ในมือผู้เดียว ลัทธิทางการเมือง และเศรษฐกิจที่มีลักษณะเช่นนี้ คือ ลัทธิเผด็จการ

โลกาธิปไตย คือ ถือเอาโลกเป็นรัฐ สังคมเป็นใหญ่

คำนึงถึงเสรีภาพของบุคคลแต่ละคน ลัทธิทางการเมืองแบบนี้ เช่น ลัทธิคอมมิวนิสต์
หรือกลุ่มสังคมนิยม ซึ่งเป็นสายสุดโต่ง อีกด้านหนึ่งของอัตตาธิปไตย

ธัมมาธิปไตย คือ คำนึงถึงประโยชน์ เสรีภาพของปัจเจกชนด้วย
ไม่ทำลายประโยชน์หรือเสรีภาพของส่วนรวมด้วย ตรงกับคำบาลีที่ว่า “อุภินนมตถิ จรติ อตตโน จ
ปรสสุ จ บัณฑิตย่อมประพฤติซึ่งประโยชน์ทั้งสองฝ่าย คือ ประโยชน์ของตนและประโยชน์ของผู้อื่น”

¹³³พระราชสังวรญาณ (พุทธ ฐานิโย), อธิปไตยในทางศาสนาพุทธ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา :
<http://www.geocities.com/thaniyo/>, [๑๖ เมษายน ๒๕๕๕].

ลัทธิทางการเมืองแบบนี้ เช่น ลัทธิเสรีประชาธิปไตย ของประเทศไทยเราขณะนี้¹³⁴

เดชชาติ วงศ์โกมลเชษฐ์ ได้กล่าวว่า อธิปไตยในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามี ๓ อย่าง

๑. อัตตาธิปไตย ๒. โลกาธิปไตย ๓. ธรรมมาธิปไตย อัตตาธิปไตย

คือการปกครองที่ถือตามความต้องการของตนเองหรือคนส่วนน้อยเป็นใหญ่ แบบราชา คณา

โลกาธิปไตย หมายถึงการปกครองที่ถือตามความต้องการของคนส่วนมาก หรือประชาธิปไตยเป็นใหญ่

ธรรมมาธิปไตย หมายถึง การปกครองที่ถือตามความถูกต้องเป็นธรรม หรือปัจเจกชนเป็นใหญ่

(สมัชชา การขอความร่วมมือทุกคนมีสิทธิที่จะให้ร่วมมือหรือไม่ให้)

โดยที่ถือการอยู่ร่วมกันในสังคมโดยถือคุณธรรมในใจ (hiri) สูงกว่ากฎหมาย (โอตตปปะ)

แบบจกักรพรรดิหรือเลขาธิการ (การปกครองที่จาริต ประเพณีใหญ่กว่าอำนาจกฎหมาย)¹³⁵

พระพุทธมคณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้อธิบายไว้ว่า อธิปไตย มี ๓ ประการ ดังนี้

๑. อัตตาธิปไตย ถือตนเป็นใหญ่ คือ ถือเอาตนเอง ศักดิ์ศรีเกียรติภูมิ ตลอดจนผลประโยชน์ตนเป็นใหญ่ กระทำการด้วยปรารถนาและสิ่งที่เป็นของตัวตนเป็นประมาณ

๒. โลกาธิปไตย ถือโลกเป็นใหญ่ คือ ถือความนิยมของชาวโลกเป็นใหญ่ หวั่นไหวไปตามเสียงนินทาและสรรเสริญ ไม่มีหลักการที่แน่นอน

กระทำการด้วยปรารถนาจะเอาใจหมู่ชน หาความนิยม หรือหวั่นกลัวเสียงกล่าว่าเป็นประมาณ

๓. ธรรมาธิปไตย ถือธรรมเป็นใหญ่ คือ คือหลักความจริงความถูกต้อง ความดีงาม

เหตุผลเป็นใหญ่ กระทำการด้วยปรารถนาสิ่งที่ได้ศึกษาตรวจสอบข้อเท็จจริง

และความคิดเห็นที่รับฟังอย่างกว้างขวางแจ่มชัด และพิจารณาอย่างดีที่สุด เต็มขีดแห่งสติปัญญา

จะมองเห็นได้ด้วยคามบริสุทธิ์ใจว่าเป็นไปโดยชอบธรรม¹³⁶

สโรช สันตะพันธุ์ ได้กล่าวถึง อธิปไตย ๓

นี้เน้นอยู่ที่ผู้ปกครองหรือผู้นำว่าเมื่อเป็นผู้ปกครองแล้วจะยึดถือสิ่งใดเป็นใหญ่

จะยึดถือเอาใจหรือความต้องการของตนเองเป็นใหญ่

หรือจะยึดถือเอาความเห็นตามกระแสสังคมเป็นใหญ่ หรือจะยึดถือเอาธรรมะ

ความถูกต้องความมีเหตุผลเป็นหลัก หากได้หมายถึงระบอบการปกครองที่ว่าอำนาจอธิปไตย

หรืออำนาจสูงสุดอยู่ที่คน ๆ เดียว หรืออยู่ที่ประชาชนแต่อย่างใดไม่¹³⁷

¹³⁴BR Umbrella Edgar, อธิปไตย, [ออนไลน์], แหล่งที่มา :

http://www.dhamma.mbu.ac.th/th/index.php?option=com_content&task=view&id=81&Itemid=59,
[๑๖ เมษายน ๒๕๕๕].

¹³⁵เดชชาติ วงศ์โกมลเชษฐ์, **หลักรัฐศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : มปพ).

¹³⁶พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม**, (กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๒.

สรุปได้ว่า อธิปไตยหรือความเป็นใหญ่ โดยนัยแห่งคำสอนในศาสนาพุทธมีอยู่ ๓ ประการ คือ

- ๑) โลกาธิปไตย หมายถึง การถือกระแสน์โลกเป็นใหญ่ และโลกในที่นี้หมายถึงคน จะเห็นได้ในคำสอนของพระพุทธองค์ที่ตรัสว่า โลกคือหมู่สัตว์ ดังนั้นโลกาธิปไตยตามความหมายนี้เทียบได้กับคำว่า ประชาธิปไตยที่ถือคนส่วนใหญ่เป็นหลัก ๒) อัตตาธิปไตย หมายถึง การถือตัวเองเป็นใหญ่ โดยไม่นำพาว่าคนอื่นจะเห็นเป็นอย่างไร จึงน่าจะเทียบได้กับคำว่า เผด็จการ ๓) ธรรมาธิปไตย หมายถึง ถือความถูกต้องเป็นใหญ่ อันถือได้ว่าเป็นหัวใจที่ปรากฏอยู่ได้ทั้งในโลกาธิปไตย และอัตตาธิปไตย เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการกำกับให้ผู้กระทำไม่ว่าจะถือโลกเป็นใหญ่ตามข้อ ๑ หรือถือตัวเองเป็นใหญ่ตามข้อ ๒ ดำรงอยู่ได้โดยที่ผู้คนในสังคมยอมรับ ในทางตรงกันข้าม ถ้าไม่มีธรรมาธิปไตยกำกับไม่ว่าจะเป็นโลกาธิปไตย หรืออัตตาธิปไตย ที่มีอำนาจล้นฟ้าแค่ไหนถึงจุดหนึ่งแล้วก็ต้องมีอันพังทลายลง เพราะผู้คนในสังคมมองเห็นภัย และลุกขึ้นมาต่อต้านพร้อมกัน

Word to PDF
[Http://word-to-pdf.abdlo.com](http://word-to-pdf.abdlo.com)



TRIAL
VERSION

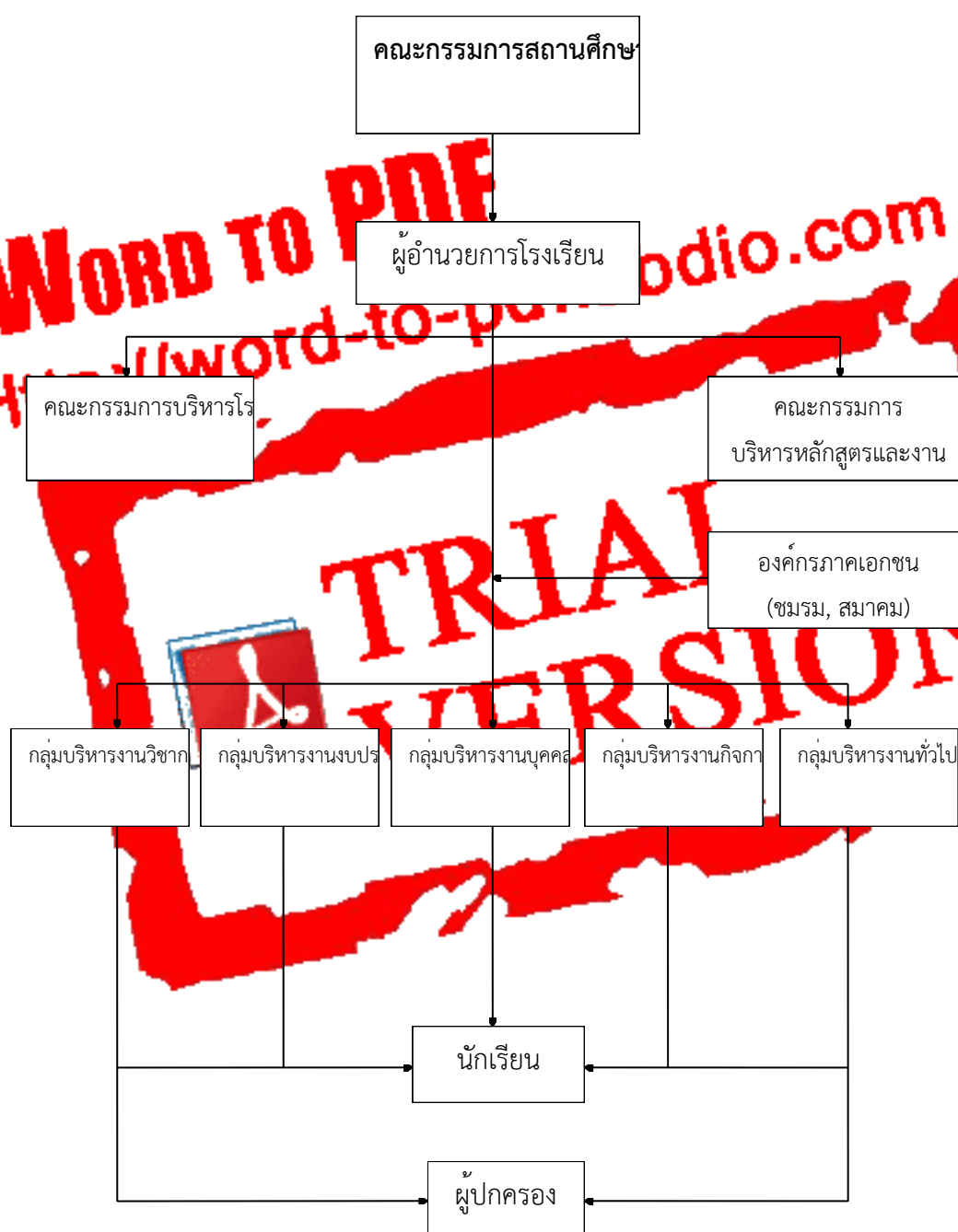
¹³⁷ สโรช สันตะพันธุ์, อธิปไตย ๓, [ออนไลน์],

แหล่งที่มา <http://www.publaw.net/publaw/view.aspx?id=93>, [๑๖ เมษายน ๒๕๕๕].

๒.๘ ข้อมูลโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

โรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จัดเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษาตามในด้านอำนาจหน้าที่ที่ควรมีรับผิดชอบตามโครงสร้าง ดังนี้

๒.๘.๑ โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอกระทุ่มแบน

จากแผนภาพที่ ๒.๑ แสดงโครงการบริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอกระทุ่มแบน

จังหวัดสมุทรสาคร สรุปได้ว่า

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย

มาตรฐานในการบริหารจัดการทางการศึกษา ทั้งนี้ การดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จนั้น

สถานศึกษาและคณะกรรมการต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ควรมีรูปแบบ

วิธีการทำงานที่ประสานสอดคล้องกันโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุผลตามที่ร่วมกันกำหนดขึ้น ปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ใช้หลัก

“การบริหารแบบยึดโรงเรียนเป็นฐาน” (School-Based Management หรือเรียกโดยย่อว่า SBM)

ซึ่งหมายถึง การบริหารโรงเรียนที่ยึดหลักการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง

ที่มุ่งให้มีการตัดสินใจร่วมกันในระดับหน่วยปฏิบัติระหว่าง ๑) กลุ่มผู้ให้บริการการศึกษา ได้แก่

ผู้บริหารโรงเรียน ผู้แทนครูและบุคลากรทางการศึกษา ๒) กลุ่มผู้รับบริการการศึกษา ได้แก่

ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนนักเรียน และผู้แทนองค์กร ประเภทต่างๆ ในชุมชน

โดยให้ตัดสินใจอย่างมีอิสระสูงชันและมีความรับผิดชอบต่อบทบาทและภารกิจของโรงเรียน

เรียนที่พึงมีต่อสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านบุคลากรงบประมาณ และวิชาการ

๒.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยเรื่อง

“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

๒.๙.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

มีนักวิชาการหลายคนแสดงทัศนะไว้ ดังนี้

พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อภิปักขาส) ได้วิจัยเรื่อง

“การบริหารงานบุคคลตามหลักอริยบท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ตามหลักอิทธิบาท ๔ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙

๒.

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน มีผลให้ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยทุกข้อที่ตั้งไว้

๓.

ข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ พบว่า ควรสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน, พยายามศึกษางานของตนเอง มีความอดทนต่อความยากลำบาก และพยายามเพิ่มพูนความรู้ของตนอยู่เสมอ, มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรแต่ละคน ต้องไม่ยึดติดกับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กร ด้านวิริยะ พบว่า เพียรพยายามให้มากเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพดี ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายทำให้ด้วยความเต็มใจ มีความอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ไม่ละเลยในหน้าที่ แม้จะไม่ใช่ว่าในเวลาทำงาน พยายามรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นก่อนตัดสินใจ ด้านจิตตะ พบว่า มีความเข้าใจถึงความต้องการใส่ใจและให้ความสำคัญกับงานทุกชิ้นที่เข้ามาหา เอาใจใส่ในการทำงานทั้งตนเอง และในทีมงาน รู้คิด และวิเคราะห์ถึงงานที่ทำทุกอย่าง ว่าให้ผลคุ้มค่าเพียงไร ด้านวิมังสา พบว่า พัฒนาวิธีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของงานบริการ หาเหตุผลและจุดที่ผิดพลาดและแก้ไขด้วย สติ ปัญญา ความรอบคอบ ต้องมีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับ และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม กล้าเสนอแนะเมื่อพบช่องทางที่ดีกว่า จากเหตุที่ปรากฏและไตร่ตรอง¹³⁸

พระมหากุศล เขมวโร ได้วิจัยเรื่อง

¹³⁸พระปลัดสายชล จิตตการโร (อาจปักษาส) “การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม”วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

“ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการศึกษาพบว่า ๑.

ผู้บริหารและอาจารย์แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเมื่อพิจารณาตามสถานภาพพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและด้านการคัดเลือก ด้านการไกล่เกลี่ยปัญหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียวคือ ด้านการสรรหา ส่วนด้านอื่นๆที่เหลือทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าอยู่ในปานกลาง ๒.

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕ จำนวน ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำบุคลากรเข้าสู่งาน ด้านการไกล่เกลี่ยปัญหาบุคลากร และด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ส่วนด้านอื่นๆ ที่เหลือไม่แตกต่างกัน¹³⁹

สตาร์ตัน ศิริจันทร์ ได้วิจัยเรื่อง “ระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองหาน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น” ผลการศึกษาพบว่า ๑.ระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองหาน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง ๔ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านงบประมาณ ๒.การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล

¹³⁹พระมหาสุทนต์ เขมวโร,

“ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๔๕.

และด้านการบริหารทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ น้ำพอง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

โดยรวมมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เช่นเดียวกัน

โดยมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง¹⁴⁰

สมชาย วิริยะคุปต์ ได้วิจัยเรื่อง

“การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า

การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุดในแต่ละด้าน
ดังนี้ ด้านการวางแผน คือ การจัดทำแผนงานบุคลากรของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน

ด้านการจัดวางบุคลากร คือ

จัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของครูเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในโรงเรียน

และด้านการพัฒนาบุคลากร คือ

การส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิหรือเข้าประชุมสัมมนาทางวิชาการ

ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคลากรที่พบในระดับสูงสุดแต่ละด้าน ได้แก่

โรงเรียนไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งครูตามสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ

โรงเรียนไม่สามารถจัดครูเข้าสอนได้ตามความรู้ความสามารถความถนัดและสาขาวิชาเอก

ขาดสวัสดิการอื่นๆ

นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้และขาดแคลนงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากร¹⁴¹

1

รวงทิพย์ สุริยชัย ได้วิจัยเรื่อง “สภาพการบริหารงานบุคคล ข้าราชการสาย ข, ค

¹⁴⁰ สดาร์ตัน ศิริจันทร์, “ระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล
และด้านการบริหารทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ น้ำพอง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น”,

วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๔๕.

¹⁴¹ สมชาย วิริยะคุปต์, “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย
: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๔๓.

และลูกจ้างประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า

๑.ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารเห็นว่ากระบวนการสอบ บรรจุ

และการแต่งตั้งมีความเหมาะสมแล้ว

อย่างไรก็ตามได้ยอมรับว่ายังมีการบรรจุแต่งตั้งที่ยังไม่ตรงกับมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งโดยเฉพาะ

ตำแหน่งลูกจ้างประจำเพราะขาดอัตรากำลังและขาดงบประมาณที่บรรจุแต่งตั้ง

ผู้บริหารจึงต้องแก้ปัญหาโดยการมอบหมายหน้าที่บุคลากรที่สามารถหาได้ไปปฏิบัติงานบางอย่างที่แม้

จะไม่ตรงกับตำแหน่งก็ตาม ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปได้ ๒.ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ สาย

ข, ค และลูกจ้างประจำเห็นว่ากระบวนการบรรจุ

แต่งตั้งและการมอบหมายงานโดยทั่วไปเป็นไปตามกฎระเบียบ

แต่ก็มีความเห็นว่าผู้บริหารควรจะต้องแก้ปัญหาการบรรจุแต่งตั้งและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ

ให้เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง

ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรและการทำงานที่มีคุณภาพ¹⁴²

จิรพจน์ สุนทรนิษฐ์กุล ได้วิจัยเรื่อง

“สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา” ผลการศึกษาพบว่า

๑.ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั้งในกรุงเทพมหานครและสวณภูมิภาครวมทั้งจำแนกตามที่ตั้ง และขนาดโรงเรียน

มีความเห็นว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้ปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลทั้ง๖ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

๒.ผู้บริหารและครูมีทัศนะต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีทัศนะต่อสภาพการบริหารงานบุคคลดีกว่าครู

๓.ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครกับผู้บริหารและครู

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในส่วนภูมิภาคมีทัศนะต่อสภาพการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

โดยผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในส่วนภูมิภาคมีทัศนะต่อ

สภาพการบริหารงานบุคคลดีกว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

๔.ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดแตกต่างกัน

มีทัศนะต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ทั้งโดยส่วนรวมและแต่ละรายด้านแตกต่างกันโดยผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนอา

ชีวศึกษาที่มี ขนาดใหญ่กว่ามีทัศนะต่อสภาพการบริหารงานบุคคลดีกว่าผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติ

¹⁴²รวงทิพย์ สุรวิชัย, “สภาพการบริหารงานบุคคล ข้าราชการสาย ข, ค และลูกจ้างประจำ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”,วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย :

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๔.

หน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกว่า ยกเว้นด้านการคัดเลือกบุคคล แต่ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีทัศนคติต่อสภาพการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน¹⁴³

จตุพงศ์ แก้วใส ได้วิจัยเรื่อง “แนวโน้มนโยบายการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาใน ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.๒๕๔๐-๒๕๔๙)” ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาใน ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.๒๕๔๐-๒๕๔๙) การสรรหาข้าราชการครูส่วนกลางมีบทบาท และหน้าที่ในการกำหนดนโยบายงบประมาณและการกระจายอำนาจให้แก่จังหวัดจัดตั้งองค์กรพิเศษด้านการสรรหาครู โดยเน้นให้โรงเรียนและกรรมการโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการสรรหาครูการพัฒนาข้าราชการครู ให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด (สพจ.) และคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ร่วมมือกับสถาบันการผลิตครูในการพัฒนาข้าราชการครู การดำรงรักษาข้าราชการครู ให้ สพจ. และ ก.ค.ศ. จังหวัด ประสานงานกับศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ในการให้สวัสดิการแก่ข้าราชการครูในพื้นที่ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในระดับจังหวัดจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคีที่ประกอบด้วยฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการและฝ่ายกรรมการโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจากโรงเรียนไปยังจังหวัดและการพ้นจากงานของข้าราชการครูในระดับโรงเรียน¹⁴⁴

สุวรรณา เทพจิต ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการทำงานภาคีรัฐของคณพิการ : ในทัศนะของนักวิชาการ ผู้กำหนดนโยบายสาธารณะและผู้แทนคณพิการ” ผลการศึกษาพบว่า ทัศนะของประชากรเป้าหมายเห็นว่าการบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการทำงานภาคีรัฐน่าจะมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับ ๓ ประการ คือ คณพิการ : ขีดความสามารถ การทำงานภาคีรัฐ : สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อุปกรณ์สำนักงานและสถานที่ทำงาน) และสภาพแวดล้อมภายนอก (ครอบครัว กฎหมาย เจตคติและความรู้เรื่องคณพิการของสังคม) การบริหารงานบุคคล :

¹⁴³ จีรพจน์ สุนทวนิชกุล,

“สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), ๒๕๓๓.

¹⁴⁴ จตุพงศ์ แก้วใส, “แนวโน้มนโยบายการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาใน ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทศวรรษหน้า (๒๕๔๐-๒๕๔๙)”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๐.

แนวทางและรูปแบบที่คาดว่าจะเอื้อให้คนพิการมีโอกาสที่เท่าเทียม¹⁴⁵

อรศรี ปัญโญใหญ่ ได้วิจัยเรื่อง

“การสำรวจวิเคราะห์ความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายอาจารย์/เจ้าหน้าที่ พบว่ามีความคิดเห็นแยกออกเป็น ๓ ประเด็น คือ ๑)

ประเด็นความเห็นแย้งกันเนื่องจากทั้งสองฝ่ายมีทัศนคติและมุมมองที่แตกต่างกัน ๒)

ประเด็นความเห็นสอดคล้องกัน และ ๓) ประเด็นความเห็นเฉพาะฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

ซึ่งสามารถสรุปประเด็นปัญหาได้ ๓ ปัญหาหลัก คือ ปัญหาการสรรหาและการคัดเลือก

ปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการทำงาน¹⁴⁶

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล

คือเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งของการบริหารที่จัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ นำมาใช้ในองค์กร

และที่มีอยู่แล้ว โดยเริ่มจากการวางแผน การสรรหาบุคคลเข้ามา ทำงาน การทำนุบำรุงรักษา

รวมทั้งการดำเนินการเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากไป ซึ่งองค์การ

ใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๙.๒ งานวิจัยเกี่ยวข้องกับโรงเรียน/สถานศึกษา

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน/สถานศึกษามีนักวิชาการหลากหลายแสดงทัศนะไว้ ดังนี้

พระมหาธีระศักดิ์ ธิติกิตติ (สุขยิ่ง) ได้วิจัยเรื่อง

“ศึกษาผลสัมฤทธิ์การเผยแผ่คุณธรรมแก่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของศูนย์พัฒนาคุณธรรมจังหวัดสุรินทร์” จากการศึกษาพบว่า แนวคิดทฤษฎี

และหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม

วิเคราะห์การนำหลักคำสอนของพระพุทธศาสนามาพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

และการนำหลักคุณธรรมจริยธรรม ไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ของนักเรียนระดับ

¹⁴⁵ สุวรรณ เทพจิต, “การบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการทำงานในภาครัฐของคนพิการ :

ในทัศนะของนักวิชาการ ผู้กำหนดนโยบายของภาครัฐและผู้แทนคนพิการ”,

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๔๙.

¹⁴⁶ อรศรี ปัญโญใหญ่,

“การสำรวจวิเคราะห์ความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”,

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๔๕.

มัธยมศึกษาตอนปลาย¹⁴⁷

พรชัย กาลภูธร

ได้วิจัยเรื่องการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒

ที่มีการอบรมเลี้ยงดูชาวปัญญาและความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต

๒ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๔๘ จำนวน ๓๗๐ คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ๑. นักเรียนมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ

ความเมตตา กรุณา ความกตัญญู กตเวทิตะ และความซื่อสัตย์อยู่ในระดับสูง ๒.

นักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านความมีระเบียบวินัย

ความรับผิดชอบ ความเมตตา กรุณา

ความกตัญญู กตเวทิตะ และความซื่อสัตย์สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๓.

นักเรียนที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคสูง

มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความเมตตา กรุณา

ความกตัญญู กตเวทิตะ และความซื่อสัตย์

สูงกว่านักเรียนที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคปานกลางและระดับต่ำและนัก

เรียนที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคปานกลางมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมทุกด้าน

สูงกว่านักเรียนที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระ

ดับ ๐.๐๕¹⁴⁸

วิระวัฒน์ ศรีจำรัส ได้วิจัยเรื่อง “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่

๖ โรงเรียนฝ่ายการศึกษาสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต ๔ จังหวัดฉะเชิงเทรา”

กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยเป็นนักเรียน ๒๒๐ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

¹⁴⁷พระมหาธีระศักดิ์ ธิติกิตติ (สุขยิ่ง), “ศึกษาผลสัมฤทธิ์การเผยแผ่คุณธรรมแก่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ของศูนย์พัฒนาคุณธรรมจังหวัดสุรินทร์”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๔๘.

¹⁴⁸พรชัย กาลภูธร, “การเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒ ที่มีการอบรมเลี้ยงดูชาวปัญญาและความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคแตกต่างกัน”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๙.

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ **คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน**
และการทดสอบค่าที **ผลการวิจัยพบว่า**

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖

โรงเรียนของฝ่ายการศึกษาสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต ๔ จังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความ ใฝ่รู้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความขยันหมั่นเพียร
ด้านการประหยัด ด้านความมีระเบียบวินัย ด้านความเมตตากรุณา ด้านความสามัคคีอยู่ในระดับมาก
และด้านความกตัญญูตเวทีมากที่สุด นักเรียนชายและนักเรียนหญิงมีพฤติกรรมทางจริยธรรม

โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่า ด้านใฝ่รู้
ด้านการประหยัด ด้านความมีระเบียบวินัย ด้านความเมตตากรุณา ด้านความสามัคคี

ด้านความกตัญญูตเวที แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ส่วนด้านความซื่อสัตย์สุจริตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕¹⁴⁹

สุภาวดี สองเมือง ได้วิจัยเรื่อง

“พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดร้อยเอ็ด” จำนวน ๔๓๕ คน ผลการศึกษพบว่า

๑. นักเรียนโดยรวมและจำแนกตามการอบรมเลี้ยงดู อาชีพผู้ปกครอง
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

และเพศส่วนใหญ่มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีพฤติกรรมเชิงจริย
ธรรมในด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความกตัญญูตเวที ด้านความมีระเบียบวินัย
ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความกตัญญูตเวที ด้านความมีระเบียบวินัย ด้านความมีเหตุผล
อยู่ในระดับสูงและมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการประหยัดและความเสียสละอยู่ในระดับปานกลาง

๒.

นักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยแบบมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมโดยรวมด้านความซื่อ
สัตย์ ด้านความกตัญญูตเวที ด้านความมีระเบียบวินัย ด้านความมีเหตุผล และด้านความเสียสละ
มากกว่านักเรียนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวดกวดขันและแบบปล่อยปละละเลย
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการอบรมเลี้ยงดูกับอาชีพผู้ปกครอง
และวิธีการอบรมเลี้ยงดูกับเพศ ต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมโดยรวมด้านความรับผิดชอบ

¹⁴⁹ วีระวัฒน์ศรีจำรัส “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่

และอาชีพผู้ปกครองมีปฏิสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในด้านการประหยัด¹⁵⁰

ผกามาศ อ่อนบรรจง ได้วิจัยเรื่อง

“ความคิดเห็นของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาต่อการอบรมจริยธรรมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา”

ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาต่อการอบรมจริยธรรมอยู่ในระดับเห็นด้วยทั้ง ๘ ด้าน คือ ด้านการดำเนินการ ด้านกิจกรรมการอบรม ด้านวินัยความรับผิดชอบ

ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเมตตากรุณา ด้านการประหยัด ด้านกตัญญู

และผลจากการปฏิบัติกิจกรรม ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็น โดยจำแนกตามเพศ อายุ

และระดับผลการเรียนเฉลี่ยสะสมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕

ในด้านวิจัยความรับผิดชอบและที่ระดับ .๐๑ ในด้านความกตัญญู ส่วนการเปรียบเทียบด้านอื่นๆ

ไม่พบความแตกต่าง¹⁵¹

ณรงค์ คงนวล ได้วิจัยเรื่อง

“บทบาทของพระสงฆ์วัดชลประทานรังสฤษฎ์กับการพัฒนาสังคม” พบว่า พระสงฆ์ที่สอนหนังสือในสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากกว่าพระสงฆ์ที่ไม่ได้สอนหนังสือในสถานศึกษา

พระสงฆ์ที่ปฏิบัติงานด้านการสงเคราะห์ประชาชนมีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากกว่าพระสงฆ์ที่ไม่ได้สงเคราะห์ประชาชน และพระสงฆ์ที่เผยแพร่ธรรมะ

มีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากกว่าพระสงฆ์ที่ได้เผยแพร่ธรรมะ¹⁵²

ระพีณ ชูชื่น ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ในการส่งเสริม

จริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” พบว่า

๑. ด้านการสั่งสอนอบรมทางด้านจริยธรรมของนักเรียนภายในสถานศึกษา

การสั่งสอนอบรมทางด้านจริยธรรมในโรงเรียน

พระสงฆ์ส่วนมากเคยเข้ามาสั่งสอนอบรมทางด้านจริยธรรมแก่นักเรียนโรงเรียน

¹⁵⁰ สุภาวดี สองเมือง,

“การศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๕.

¹⁵¹ ผกามาศ อ่อนบรรจง, “ความคิดเห็นของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาต่อการอบรมจริยธรรมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๔๕.

¹⁵² ณรงค์ คงนวล, บทบาทพระสงฆ์วัดชลประทานรังสฤษฎ์กับการพัฒนาสังคม, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๓๙.

และพระสงฆ์ให้การสั่งสอนอบรม แก่นักเรียนมากกว่าสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง วิธีการสั่งสอนของพระสงฆ์ ส่วนมากเข้ามาเป็นครูสอนจริยศึกษาประจำในโรงเรียนรองลงมาคือ

เป็นวิทยากรรับอาราธนาแสดงธรรมเทศนา หรือแสดงปาฐกถาธรรมในโรงเรียนตามโอกาสพิเศษ เช่น วันไหว้ครู เนื้อหาทางจริยธรรมที่พระสงฆ์สั่งสอนอบรมในโรงเรียนที่ตรงกับคุณธรรม ๓๐ ประการ คือ เรื่องความเมตตา กรุณา มากที่สุด รองลงมามีเนื้อหาเกี่ยวกับความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และ เสียสละ การสนับสนุนกิจกรรมทางจริยธรรมเกี่ยวกับวันสำคัญทางศาสนา

พระสงฆ์ส่วนมากเคยมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ร่วมกับโรงเรียน

กิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนาที่พระสงฆ์เข้าร่วมมากที่สุด คือ กิจกรรมในวันวิสาขบูชา รองลงมา คือ วันอาสาฬหบูชา พระสงฆ์เข้าร่วมในกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ร่วมกับโรงเรียน โดย

เป็นผู้ให้ความร่วมมือแก่คณะครู อาจารย์และผู้จัดมากที่สุด การสนับสนุนกิจกรรมทางจริยธรรม เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมภายในสถานศึกษาพระสงฆ์ส่วนมากมีส่วนร่วมในกิจกรรม กิจกรรมที่พระสงฆ์มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมากที่สุด คือ

รายการตอบปัญหาทางจริยธรรมในโอกาสพิเศษของโรงเรียน รองลงมาคือ

โครงการอบรมศีลธรรมนักเรียนภาคฤดูร้อนบทบาทของพระสงฆ์ในการจัดกิจกรรม

พระสงฆ์ส่วนมากให้ความร่วมมือกับคณะครู อาจารย์ผู้จัด และรองลงมาคือ ให้คำแนะนำแก่คณะครู

อาจารย์ผู้จัดการสนับสนุนกิจกรรมทางจริยธรรม เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมภายนอก

สถานศึกษาพระสงฆ์ส่วนมากเคยจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมแก่นักเรียนนอกสถานศึกษา

กิจกรรมที่พระสงฆ์จัดขึ้นเป็นส่วนมากคือ โครงการบวชบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน

วิธีการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม พระสงฆ์ส่วนมากเคยให้คำแนะนำ ปรีกษาแก่คณะครู อาจารย์ ผู้จัดกิจกรรม

๒. ด้านการให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาจริยศึกษาในโรงเรียน

การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาด้านจริยศึกษา พระสงฆ์ส่วนมากเคยให้คำแนะนำ

ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาทางด้านจริยศึกษาแก่นักเรียน

โดยพระสงฆ์จะให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักเรียนเกี่ยวกับปัญหาทางด้านจริยศึกษาที่ตรงกับคุณธรรม

๓๐ ประการ ในเรื่องความกตัญญูกตเวทียากที่สุด รองลงมาคือ ความเมตตา กรุณา อุเบกขา

การให้คำแนะนำเกี่ยวกับปัญหาทั่วไป พระสงฆ์ได้ให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องต่างๆ ดังนี้ คือ

ปัญหาครอบครัวที่ให้คำแนะนำปรึกษามากที่สุด เกี่ยวกับเรื่องสภาพแวดล้อมทางบ้านไม่ดี เช่น

มีแหล่งมั่วสุมการพนัน มีขโมย ปัญหาทางการเรียนที่ให้คำแนะนำปรึกษามากที่สุดคือ

เรื่องเรียนไม่เข้าใจในบทเรียน ปัญหาทางการเงินที่ให้คำปรึกษามากที่สุดคือ

การขาดทุนทรัพย์ในการเรียน ปัญหาสุขภาพที่ให้คำแนะนำปรึกษามากที่สุดคือ

เรื่องของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย เชาว์ สายตา

วิธีการให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา

โดยส่วนมากที่พระสงฆ์ปฏิบัติมากที่สุดคือ การให้คำปรึกษาที่วัด เมื่อนักเรียนไปปฏิบัติกิจกรรมที่วัด
รองลงมาคือ ให้คำแนะนำปรึกษาที่โรงเรียนเมื่อคณะครู อาจารย์นิมนต์ไป

๓. ด้านการเป็นสื่อกลางระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

พระสงฆ์ส่วนมากเคยมีส่วนร่วมในการชักชวนสมาชิกในชุมชนให้เข้าร่วมกิจกรรมทางจริยธรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น โดยมีพระสงฆ์ให้การชักชวนเป็นบางครั้งกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาที่

พระสงฆ์ให้การชักชวนแก่สมาชิกในชุมชนมากที่สุด ได้แก่ กิจกรรม วันวิสาขบูชา และรองลงมาคือ วันมาฆบูชาและวันอาฬหบูชา

กิจกรรมเกี่ยวกับศาสนาพิธีของโรงเรียนที่พระสงฆ์ให้การชักชวนแก่สมาชิกมากที่สุดคือ การตักบาตร
รองลงมาคือ การฟังเทศน์ กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในโรงเรียนที่พระสงฆ์ให้การชักชวนแก่สมาชิก

ส่วนมากคือ พิธีพระมาฆะรองลงมาคือ การบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน

วิธีการที่พระสงฆ์ใช้ในการชักชวนสมาชิกในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด คือ

การบอกกล่าวแก่สมาชิกในชุมชนที่วัดเมื่อสมาชิกในชุมชนมาประกอบกิจกรรมทางศาสนาที่วัด¹⁵³

เพ็ญรุ่ง กวีรัตน์ธำรง ได้วิจัยเรื่อง

“พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับคุณภาพของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา

๕” ด้วยการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา ๕

โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูที่ความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

๕ ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าของงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านความสำเร็จแห่งงาน และด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน¹⁵⁴

ประดิษฐ์ ชัยประสิทธิ์โรจน์ ได้วิจัยเรื่อง

“การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับองค์ประกอบผลการลาออกจากโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ

ในกรุงเทพมหานคร” จำนวน ๙๕๐ ฉบับ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านอัตราเงินเดือน

¹⁵³ระพีณ ชูชื่น, “การศึกษานโยบายพระสงฆ์ในการส่งเสริมจริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท* (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

¹⁵⁴เพ็ญรุ่ง กวีรัตน์ธำรง, “พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา ๕”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร), ๒๕๓๘.

การขึ้นเงินเดือน

และผลประโยชน์เกื้อกูลและลักษณะการมอบหมายงานสำคัญที่สุดต่อการลาออกจากโรงเรียน

เรื่องสำคัญที่สุดในแต่ละปัจจัยทั้ง ๑๒ ด้าน ตามกรอบแนวคิดเรียงลำดับปัจจัยดังนี้

นโยบายและแผนปฏิบัติงานไม่ชัดเจนปรับเปลี่ยนตลอดเวลา

เสถียรภาพของโรงเรียนไม่มั่นคงเหมือนโรงเรียนรัฐบาล เงินเดือนไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

ไม่เปิดโอกาสให้ครูเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ผู้บริหารใช้อารมณ์ในการปกครองบังคับบัญชา

ครูอายุมากขึ้นสุขภาพพลดอยไม่มีหลักประกันความมั่นคง กฎ ระเบียบและระบบการปกครองเข้มงวด

ผู้บริหารไม่เชื่อ ความสามารถและมอบหมายงานสำคัญให้ครูปฏิบัติ

ครูไม่ได้รับความชื่นชมเมื่อการปฏิบัติงานสำเร็จ ผู้บริหารไม่พึงพอใจผลงานของครู

ครูที่มีความต้องการอยู่ในโรงเรียนได้แสดงเหตุผลสำคัญ คือ มีความสุขที่ทำงานโรงเรียนปัจจุบัน

เพราะรายได้ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ สูง

เมื่อเทียบกับโรงเรียนเอกชนอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

การบรรจุแต่งตั้งหรือเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นธรรมตามเกณฑ์ดีแล้วและครูที่มีอายุต่างกันระดับการ

ศึกษาสูงสุดต่างกันและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการลาออก

จากโรงเรียนแตกต่างกัน ส่วนครูที่มีเพศต่างกันที่อยู่อาศัยต่างกันและสถานภาพต่างกัน

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการลาออกจากโรงเรียนแตกต่างกัน¹⁵⁵

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนโรงเรียน/สถานศึกษา

สำคัญที่การประสานงานระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละภาคส่วนต้องทำหน้าที่ของตนอย่างเข้ม

แข็งจริงจัง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน

จังหวัดสมุทรสาคร”

จึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในรูปแบบของความสัมพันธ์ของตัวแปร

ปรต้น (Independent variables) กับตัวแปรตาม (Dependent variables)

๒.๑๐ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง

¹⁵⁵ ประดิษฐ์ ชัยประสิทธิ์โรจน์,

“การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับองค์ประกอบของการลาออกจากโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ

ในกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาการบริหารการศึกษา :

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๔๐,

“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตอำเภอกะทู้มูแบน จังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยหนังสือต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในรูปแบบของความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษาสามัญ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในเขตอำเภอกะทู้มูแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยหลักธรรม อธิปไตย ๓ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ และอคติ ๔

นอกจากนี้ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน ๕ คน เพิ่มเติมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางส่งเสริมรูปแบบการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เพื่อใช้เป็นเนื้อหาสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ



ตัวแปรต้น

(Independent Variables : IY)

ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1) เพศ
- 2) วุฒิการศึกษาสามัญ
- 3) ตำแหน่งหน้าที่
- 4) ประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables : DY)

**การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทาง
จังหวัดสมุทรสาคร**

- 1) อธิปไตย ๓
- 2) พรหมวิหารธรรม

รูปแบบการประยุกต์ใช้
หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
ในการบริหารงานบุคคลของ
โรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน
จังหวัดสมุทรสาคร

แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



TRIAL
VERSION