บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
    1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
    1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
    1.3 ความมุ่งหมายในการบริหารงานบุคคล
    1.4 กระบวนการบริหารงานบุคคล
    1.5 ปัญหาการบริหารงานบุคคล
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ
    2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
    2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
    2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
    2.4 วินัยและการรักษาวินัย
    2.5 การออกจากราชการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
    3.1 ความหมายของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
    3.2 แนวคิดของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
    3.3 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้
4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา
    4.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
    4.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
    4.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
    4.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

4.5 ด้านการออกจากราชการ

5. บริบทการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ดนัย เทียนพุฒ (2542, หน้า 134 - 138) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ความเพียรพยายามจัดการให้บุคคลในหน่วยงานทุกหน่วยงาน ทุกตำแหน่งในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

อาภัสสรี ไชยคุนา (2542, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผน กำหนดนโยบาย การดำเนินงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การแสวงหาคนที่มีความรู้ความสามารถใช้ให้เป็นประโยชน์ พัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

บรรยงค์ โตจินดา (2543, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพเหมาะกับงานที่กำหนดไว้ ทั้งผู้บริหารยังใช้เทคนิคการบริหารงานเพื่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนาคุณภาพและฝีมือในการทำงาน มีการประเมินผลงาน การธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าเอาไว้ มีการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์การ การสร้างขวัญกำลังใจ สร้างจริยธรรมและทัศนคติที่ดีต่อองค์การหรือวัฒนธรรมขององค์การที่เหมาะสม

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2544, หน้า 112) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ตั้งแต่การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน การคัดเลือก และการพัฒนาบุคลคล รวมทั้งขั้นตอนในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การให้ดีขึ้น

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544, หน้า 17 - 20) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้บุคคลตรงตามที่หน่วยงานหรือองค์การต้องการ เพื่อมาปฏิบัติงานและพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เป็นอย่าง

ดี อยู่ในสังคมองค์การมีความมั่นคง มีขวัญกำลังใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ โดยใช้กระบวนการบริหารงานบุคคล

สุนันทา เลาหนันทน์ (2544, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการตัดสินใจ และการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่ส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การ ตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล

เสนาะ ติเยาว์ (2544, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ทำให้คน ใช้คน และบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสมนั่นก็คือ หน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2545, หน้า 153) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กิจกรรมงานที่เกิดจากการตกผลึกทางความคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคล

บีช (Beach, 1980, pp.65 - 66) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนโยบายและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคลฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์การหรือหน่วยงาน

ซิคุลา (Sikula, 1981, p.6) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้ทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ

ฟลิปโป (Flippo, 1984, pp.4 - 5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนการจัดองค์การ การแนะนำ การควบคุมในด้านการจัดหา การพัฒนา การให้ค่าตอบแทน การรวมพลัง การธำรงรักษา และการพ้นจากงานของบุคคล

เว็บบ์ (Webb, 1987, p.25) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการวางแผนและการใช้บุคคลอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศขององค์การ

ลูเนนเบอร์ก และอัลลัน (Lunenburg & Allan, 2000, p.517) กล่าวว่า การบริหาร งานบุคคล หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคลากรเริ่มตั้งแต่ด้านการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล การ

รักษาระเบียบวินัย การลาออกจากราชการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลนับตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การใช้ การพัฒนา ตลอดจนการดูแลรักษาไว้ เพื่อให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพียงพอสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การ

1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

สมชาย หิรัญกิตติ (2542, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกบุคคล เพราะผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงาน ซึ่งความผิดพลาดที่ผู้บริหารไม่ต้องการ คือ การจ้างบุคคลไม่เหมาะสมกับงาน อัตราการออกจากงานสูง และการพบว่าพนักงานไม่ตั้งใจทำงาน การเสียเวลากับการสัมภาษณ์ที่ไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ให้กับบริษัท การทำงานที่ไม่ปลอดภัย การทำให้พนักงานคิดว่าเงินเดือนที่ได้ไม่ยุติธรรม ไม่ยอมให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งเป็นการทำลายประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงาน การกระทำที่ไม่ยุติธรรมและความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดกับพนักงาน ความรู้ที่ศึกษาจากการบริหารทรัพยากรบุคคลจะช่วยให้สามารถหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดดังกล่าวได้ สิ่งที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้น คือ ผู้บริหารควรจะมีเหตุผลและการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้แก่ การวางแผนที่เหมาะสม การจัดแผนภูมิองค์การ และกำหนดสายการทำงานให้ชัดเจน รวมถึงการใช้การควบคุมด้วยความชำนาญ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารก็อาจล้มเหลวได้ ในทางกลับกันก็มีผู้บริหารบางคนที่ประสบความสำเร็จถึงแม้จะไม่ได้มีการวางแผนที่เหมาะสม เพราะมีความชำนาญในการจ้างบุคคลได้ถูกต้องเหมาะสมกับงาน มีการจูงใจ การประเมิน การฝึกอบรม และการพัฒนาที่เหมาะสม

อาภัสสรี ไชยคุนา (2542, หน้า 2 - 3) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. บุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร การบริหารบุคคลจึงมีความสำคัญที่สุดในองค์การ

2. บุคคลในองค์การเป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการสร้างผลงาน ดังนี้ ถ้าสามารถเข้ามาปฏิบัติงานหรือพัฒนาให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้ บุคคลดังกล่าวก็จะสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และเวลาอันเป็นการช่วยลดต้นทุนในการผลิตลงไปด้วย

3. บุคคลเป็นผู้ผลิตผลงาน ดังนั้นถ้าสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลเหล่านี้ก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิผล

บรรยงค์ โตจินดา (2543, หน้า 20 - 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล 7 ประการ ดังนี้

1. ธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้นจึงเกิดความต้องการคนดีมีความสามารถสูงมาทำงาน

2. รัฐเล็งเห็นความสำคัญของการใช้บุคคลภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง

3. ความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการและเครื่องมือเครื่องใช้มารับใช้เพื่อให้เกิดความ สะดวกสบายให้แก่ชีวิตมนุษย์ในลักษณะที่แข่งขันกันเพื่อตอบสนองความต้องการมนุษย์มากขึ้น

4. พลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแรงขึ้น เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงขององค์การ

5. องค์การใหญ่โตซับซ้อนมากขึ้นตามสภาพการแข่งขัน และความเจริญทางเศรษฐกิจการแบ่งงานกันทำในองค์การขนาดเล็ก จะมีลักษณะบุคคลเดียวทำงานได้หลายอย่าง เมื่อองค์การขยายตัวใช้เทคโนโลยีสูงขึ้นก็ต้องการความชำนาญเฉพาะอย่างมากเกินไป ทำให้กระบวนการบางอย่างติดขัด

6. บทบาทของการจัดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพจริงเพื่อมาบริหารงานยามวิกฤติได้หรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์ โดยใช้สหวิทยาการ เพื่อการแก้ไขปัญหา เพราะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

7. พฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้า และเข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้น เพราะผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติของบุคคลและธรรมชาติของงานมากขึ้นด้วย จึงจะอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมองค์การได้อย่างสมานฉันท์

พยอม วงศ์สารศรี (2544, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลว่า ก่อให้เกิดความสำคัญและความจำเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโตเฉพาะทรัพยากรบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้วย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดี ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตองค์การ

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจอันดีต่อกัน

วิรัช นิภาวรรณ (2544, หน้า 27 - 32) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. เป็นสายงานสำคัญในหน่วยงาน
2. เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง
3. มีขอบเขตกว้างขวาง
4. มีวัตถุประสงค์หลักที่ตอบสนองบุคคลของหน่วยงานควบคู่ไปกับหน่วยงาน
5. สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาหรือสภาพการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่เกิดขึ้น

เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาศ (2545, หน้า 16) ได้กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นของการบริหารบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำงานให้ดำเนินไปอย่างประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่าง ๆ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ถ้าหน่วยงานใดมีบุคคลที่มีคุณภาพหน่วยงานนั้นก็จะเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

วรนารถ แสงมณี (2545, หน้า 6 - 12) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. มีการแข่งขันมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคคล บุคคลไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องทำงานให้กับองค์การใดองค์การหนึ่งแต่เพียงที่เดียว เขาอาจโยกย้ายไปทำงานในที่ใด ๆ หรือทำงานให้กับองค์การใดก็ได้ตามสิทธิและความพอใจของเขา เพราะความอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับพนักงานด้วย ต่างฝ่ายต่างก็ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน ผู้บริหารไม่ได้บริหารงานโดยอาศัยงานเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป แต่จะต้องอาศัยเกียรติยศและความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับในความสำคัญของบุคคล การประสบความสำเร็จในชีวิตและการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นเครื่องจูงใจ

2. เกิดจากกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ รัฐได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการ รายได้ สภาพการทำงาน วันหยุด และเงินทดแทนต่าง ๆ

3. ความซับซ้อนทางด้านเทคโนโลยี ระบบการบริหารในสมัยใหม่นี้มีลักษณะที่แตกต่างไปจากระบบเก่าอย่างมาก เช่น มีการแบ่งงานทำหน้าที่ตามความชำนาญเฉพาะด้าน ต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงจึงต้องได้รับการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติที่พร้อมจะทำเพื่อให้ระบบการทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารจึงต้องดูแล ธำรงรักษาบุคคลซึ่งเปรียบเสมือนทรัพยากรอันมีค่าขององค์การ รวมทั้งจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลเหล่านี้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีรายได้ และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้เขาเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานให้ได้ผลงานมากที่สุดและมีคุณภาพตามที่องค์การต้องการมากที่สุดด้วย

ฟลิปโปร์ (Flippo, 1971, p.414) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นบริการที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารงานทุกประเภท และให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นหลักไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานต้องมีเป้าหมายร่วมกัน

2. มีความร่วมมือกันในการที่จะหาทางพัฒนานโยบายเกี่ยวกับบุคคล

3. ฝ่ายบริหารงานกับฝ่ายปฏิบัติงาน ควรทำความเข้าใจกันให้ดีในเรื่องสิทธิ หน้าที่ตลอดจนสิทธิพิเศษต่าง ๆ

4. ควรมีความยุติธรรม และความเสมอภาคในการบริหารงานบุคคล

5. การยอมรับในความสามารถ ทำให้บุคคลรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน การแสดงความซาบซึ้งเมื่อเขาได้มีโอกาสเป็นผู้นำ และมีความก้าวหน้า ทำให้บุคคลมีกำลังใจในการทำงาน

6. จัดหาโอกาสหรือช่องทางที่จะสนับสนุนให้ผู้ ที่มีความสามารถได้ทำหน้าที่ผู้นำเพื่อให้เกิดความรู้สึกความก้าวหน้าในทางอาชีพ

7. ควรจัดระบบการติดต่อสื่อสารให้ดี ให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันทุกฝ่าย

8. จัดให้มีบริการที่ดีในทุก ๆ ด้านสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นที่พอใจจะช่วยให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อองค์การ เพราะจะช่วยให้องค์การ มีการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ การดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติที่วางไว้ทำให้เกิดความเป็นเลิศทั้งทางด้านการบริหารและการจัดการ ย่อมทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตามมา สิ่งที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้น คือ ผู้บริหารควรจะมีเหตุผลและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้แก่ การวางแผนที่เหมาะสม กับการกำหนดสายงานที่ชัดเจน

1.3 ความมุ่งหมายในการบริหารงานบุคคล

สกล รุ่งโรจน์ (2540, หน้า 143) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความมุ่งหมาย 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติ พร้อมทั้งการเพิ่มพูนการปรับปรุงวิชาการกับเทคนิคใหม่ ๆ

2. เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

3. เพื่อการเพิ่มผลผลิต

4. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถทำให้บุคคลมีโอกาสได้รับการพิจารณาจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อนหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีความสำคัญมากขึ้น

สนอง เครือมาก (2540, หน้า 104) ให้ความมุ่งหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้บุคคลได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การพัฒนาบุคคลที่เข้าทำงานใหม่ หรือก่อนทำงาน หรือการพัฒนาบุคคลก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่ง หรือแต่งตั้ง

2. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงยิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดนัย เทียนพุฒ (2542, หน้า 16) ได้เสนอความมุ่งหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. ด้านสังคม
    1.1 เป็นพลเมืองดีของสังคมโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมาย
    1.2 คืนประโยชน์ให้กับสังคม
    1.3 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการบริหาร
2. ด้านสายงาน
    2.1 การสนองตอบผู้บริหารในการดูแลบุคคล
    2.2 การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง
    2.3 การประเมินผลการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ
    2.4 การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาค่าตอบแทนและประโยชน์
3. ด้านบุคคล
    3.1 การฝึกอบรมและการพัฒนา
    3.2 การจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ
    3.3 การประเมินผลงาน

3.4 การจัดสรรตำแหน่ง

สมาน ทองสาน (2543, หน้า 10 - 11) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาว่ามีความมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ (2544, หน้า 15) ได้กำหนดความมุ่งหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ 14 ประการ ดังนี้

1. เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของครู
2. เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
3. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
4. เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของครู
7. เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านครูให้มีความพอใจในทุกฝ่าย
8. เพื่อฝึกบุคคลไว้ให้เกิดความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ
9. เพื่อสนองการบริหารอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ
10. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง
11. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
12. เพื่อปรับปรุงสภาพงานให้ดีขึ้น
13. เพื่อฝึกการวินิจฉัยในการตัดสินใจ
14. เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544, หน้า 5) ได้เสนอความมุ่งหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญและมองในลักษณะที่เป็นภาพรวมทั้งระบบ ดังนี้

1. เพื่อสร้างตัวป้อนที่มีคุณภาพ ควรได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและมีความเหมาะสมกับงาน มีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

2. เพื่อพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพ ความต่อเนื่องของการบำรุงรักษา การให้ขวัญและกำลังใจในขณะทำงาน การฝึกฝน สร้างความชำนาญ และการประเมินผล ติดตามผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

3. เพื่อเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพ บุคคลที่มีศักยภาพสูง มีการกระตุ้นบุคคลเพื่อให้คุณภาพของงานเพิ่มขึ้น บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน ช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2545, หน้า 8) กล่าวว่า งานบุคคลได้รับความสำคัญมากมาย โดยเฉพาะการทำหน้าที่และการธำรงรักษาให้บุคคลอยู่ร่วมงานกับองค์การ จึงได้นำเสนอความมุ่งหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. สังคม เพื่อตอบสนองสมาชิกและพัฒนาสังคมให้สงบสุข เพราะมีการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสม มีการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ

2. องค์การ เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่องโดยมีบุคคลที่มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน

3. บุคคล เพื่อตอบสนองความต้องการระดับต่าง ๆ ของบุคคล ตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานจนถึงระดับสูง เริ่มจากการรับบุคคลเข้ามาทำงาน การให้ผลประโยชน์ การฝึกอบรมและพัฒนาที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51 - 56) กล่าวว่า การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีความมุ่งหมาย 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2. เพื่อส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้มาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

เดวิส (Davis, 1988, pp.23 - 24) ได้เสนอความมุ่งหมายในการบริหารงานบุคคลไว้ 4 ประการ และได้ให้ความสำคัญของวัตถุประสงค์ด้านหน้าที่ มีรายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal objective) เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบทางสังคมต่อความต้องการ เช่น สังคมอาจจะตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลโดยอาศัยกฎหมายที่แสดงถึงอาชญากรรม ความปลอดภัย และส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

2. วัตถุประสงค์ทางด้านองค์การ (Organizational objective) เพื่อตระหนักว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลยังคงมีอยู่ที่จะให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ใช่เป็นเป้าหมายในตัวมันเอง แต่เป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่ช่วยองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นต้น หรือกล่าวง่าย ๆ ว่าเป็นหน่วยงานที่รับใช้ส่วนต่าง ๆ ขององค์การ

3. วัตถุประสงค์ด้านหน้าที่ (Functional objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ

4. วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal objective) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล เช่น ได้รับการบำรุงรักษาธำรงไว้และได้รับการจูงใจ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความมุ่งหมาย 6 ประการ คือ 1) เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติ 2) เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด 3) เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด 4) เพื่อพัฒนาการบริหาร 5) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้มาตรฐานวิชาชีพ และ 6) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง

1.4 กระบวนการบริหารงานบุคคล

อาภัสสรี ไชยคุนา (2542, หน้า 1 - 2) กล่าวว่า บุคคลมีความสำคัญมากจึงได้กำหนดการบริหารงานบุคคลให้เป็นงานหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในกระบวนการบริหาร ดังเช่น กระบวนการบริหารตามทฤษฎีพอสด์คอร์บ POSDCoRB ได้จัดให้ การบริหารบุคคลมี 7 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (P : Planning) หมายถึง การวางโครงการแผนปฏิบัติการ รวมทั้งวิธีปฏิบัติการไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

2. การจัดองค์การ (O : Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการจัดสายงานเพื่อปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

3. การจัดบุคคล (S : Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคคล อันได้แก่ การสรรหา การพัฒนาและการใช้บุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. การอำนวยการ (D : Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ และการควบคุมบุคคลให้ปฏิบัติงาน

5. การประสานงาน (Co : Co-ordinating) หมายถึง การสร้างเสริมความร่วมมือกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานไปสู่จุดหมายเดียวกัน

6. การรายงาน (R : Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน

7. การงบประมาณ (B : Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การควบคุม กำกับ ติดตาม และการตรวจสอบด้านการเงินและการบริหารสินทรัพย์ขององค์การ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2543, หน้า 174 - 176) ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา ของผู้เข้ารับการพัฒนาในการจัดการโครงการพัฒนาบุคคลใด ๆ ก็ตาม ความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคคลที่เข้ารับการพัฒนาว่า มีความเชื่อถือ ศรัทธาต่อการพัฒนาบุคคลหรือไม่ ถ้าหากบุคคลใดไม่มีความเชื่อถือศรัทธาเสียแล้วย่อมปฏิเสธการยอมรับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ผู้ที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคคลต้องพยายามสร้างความเชื่อถือศรัทธาในบรรดาผู้เข้ารับการพัฒนาเสียตั้งแต่เริ่มแรกที่มีการพัฒนา

2. หลักการรักษาระดับความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ โดยทั่วไปแล้วในระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคคลผู้เข้ารับการพัฒนาส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นสนใจใคร่เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากการพัฒนา แต่หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาแล้วระดับความสนใจเริ่มลดลงตามลำดับ จนอาจจะหมดความสนใจต่อไปก็ได้ ถ้าหากโครงการพัฒนาบุคคลนั้นมีระยะเวลายาวนานมาก ดังนั้นเพื่อการป้องกันมิให้เกิดสภาพเช่นนี้ขึ้น จึงต้องการเร่งเร้าความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ การดำเนินการเช่นนี้สามารถกระทำได้ 3 วิธีการ ดังนี้

2.1 การเปลี่ยนแปลงวิธีการและเทคนิคของการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อจะได้ไม่เกิดความจำเจซ้ำซากจนเป็นที่น่าเบื่อ

2.2 การโฆษณาหรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เข้าใจถึงประโยชน์ที่แต่ละคนได้รับการพัฒนาบุคคล

2.3 การสร้างบรรยากาศในระหว่างดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปอย่างฉันท์มิตร เป็นกันเองและสนุกครึกครื้นพอสมควร มิใช่เป็นบรรยากาศที่เคร่งขรึมตึงเครียดจนเกิดความอึดอัดใจในที่สุด

3. เสริมสร้างภาวะสมอง โครงการพัฒนาบุคคลที่จะถือว่าได้ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องเป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนได้แสดงความ จะต้องสร้างสถานการณ์ที่ชักจูงให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นหรือพฤติกรรมใด ๆ ที่ต้องใช้สมองหรือสติปัญญา ส่วนวิธีการที่มักจะพบเห็นว่ามีการใช้กันโดยทั่วไป 3 ประการ ดังนี้

3.1 การป้อนคำถามหรือตั้งประเด็นปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนา

3.2 การสร้างสถานการณ์จำลองอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละบุคคลวิพากษ์วิจารณ์

3.3 การสร้างกลุ่มสัมพันธ์ โดยกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละบุคคลเข้ามีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

4. เสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อต่าง ๆ ที่จะพัฒนา ก่อนที่จะมีการพัฒนาในประเด็นหัวข้อใดก็ตาม ควรที่จะทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นหัวข้อนั้น ๆ แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนเสียก่อนเป็นอันดับแรก

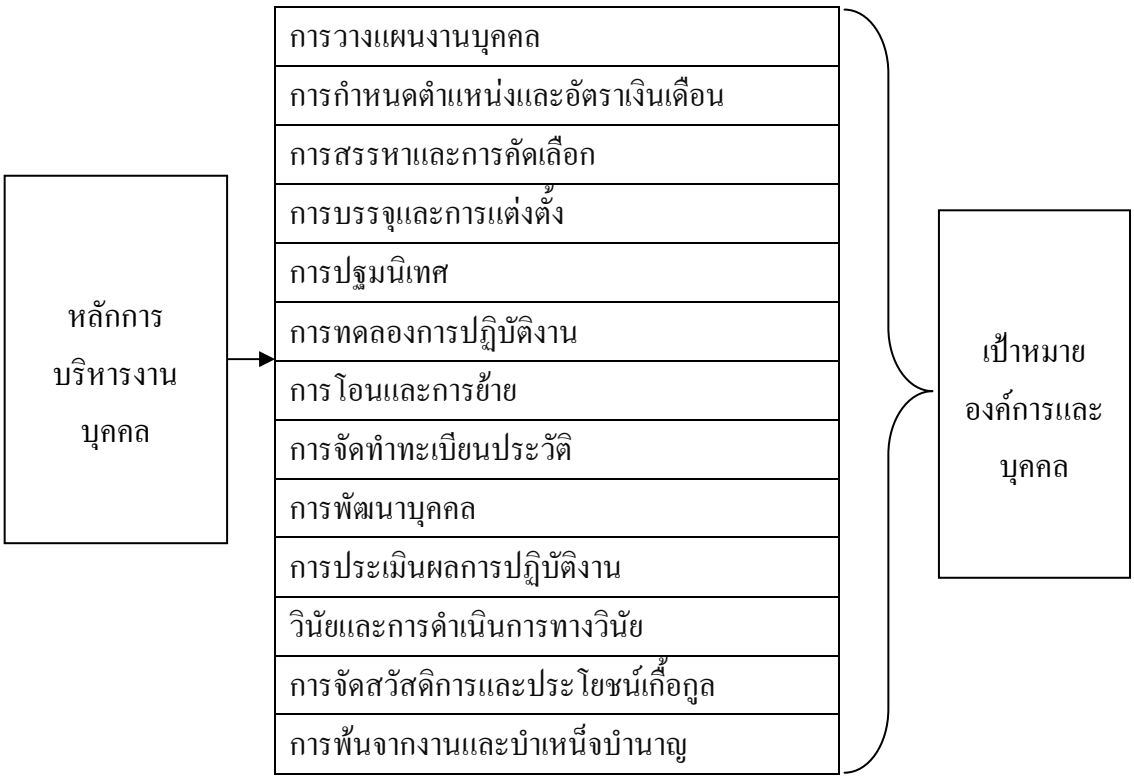
5. หลักการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนา โครงการพัฒนาบุคคลที่ประสบความล้มเหลว ส่วนใหญ่เนื่องมาจากการที่ผู้เข้ารับการพัฒนาส่วนมากไม่เข้าใจในประเด็นของเรื่องที่ทำการพัฒนา หรือแต่ละคนมีความเข้าใจในเรื่องเดียวกันไปกันคนละทาง ทำให้เกิดความสับสน ทั้งในการจัดการพัฒนาและในการสรุปผลที่ได้จากการพัฒนาในแต่ละข้อ ดังนั้นการสร้างความเข้าใจในทุก ๆ วิธีการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนานั้นมีอยู่ 2 วิธี ดังนี้

5.1 การอธิบายเน้นให้เข้าใจถึงแนวคิดและจุดมุ่งหมายสำคัญของเรื่องที่นำมาพัฒนาว่ามีอยู่อย่างไรบ้าง จะได้ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเล็งเห็นถึงความสำคัญ เกิดความสนใจ และพยายามทำความเข้าใจ เป็นเบื้องต้นเสียก่อนที่จะเข้าถึงเนื้อหาสาระในรายละเอียดต่าง ๆ ต่อไป

5.2 การอธิบายความหมายและความสำคัญของประเด็นเรื่องนั้น ๆ ให้เข้าใจตั้งแต่เริ่มแรก หากผู้เข้ารับการพัฒนามีปัญหาหรือข้อสงสัยใด ๆ ควรจะอธิบายให้เป็นที่เข้าใจก่อน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือซักถามเพิ่มเติมได้จนหายข้องใจ

6. หลักการเน้นหรือย้ำ การกล่าวหรือเน้นย้ำในประเด็นใดประเด็นหนึ่งเท่ากับเป็นการช่วยชี้นำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจว่า ประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นที่สำคัญควรแก่การให้ความสนใจเป็นพิเศษ อีกทั้งยังเป็นการช่วยป้องกันมิให้เกิดการหลงประเด็นขึ้นได้

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544, หน้า 17 - 21) ได้อธิบายถึง กระบวนการบริหารงานบุคคลว่าเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้บุคคลตรงตามที่หน่วยงานหรือองค์การต้องการซึ่งพอสรุปได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 หลักการบริหารงานบุคคล

ที่มา : สมเกียรติ พ่วงรอด, 2544, หน้า 17 – 21

จากภาพประกอบ 2 สามารถอธิบายได้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคลากรประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้ คือ การวางแผนงานบุคคลเพื่อการเตรียมบุคคลและการคัดเลือกบุคคลมาปฏิบัติงานในองค์การให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด มีการกำหนดตำแหน่งและเงินเดือน การสรรหาและการคัดเลือกให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและตรงตามลักษณะงาน การบรรจุและการแต่งตั้งเพื่อมอบหมายหน้าที่การงานที่รับผิดชอบให้กับบุคคลมาปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นในองค์การ การปฐมนิเทศเพื่อให้บุคคลใหม่เกิดความเข้าใจและมีทัศนะที่ดีต่อองค์การและต่อการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวอยู่ในองค์การได้อย่างมีความสุข การทดลองปฏิบัติงานเป็นการให้บุคคลใหม่ได้ลงมือปฏิบัติงานจริงในองค์การเพื่อเป็นการทดสอบความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมในการปฏิบัติงานอีกครั้งหนึ่ง การโอนและการย้าย การจัดทำทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคคล เป็นการดำเนินการเพื่อส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานพัฒนา วินัยและการดำเนินการทางวินัย การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจบุคคลในองค์การ

การให้พ้นจากงานเป็นการดูแลบุคคลหลังจากหมดภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ หรือการให้บุคคลพ้นจากงานด้วยเหตุหย่อนความสามารถ

บีท (Beach, 1980, pp.70 - 80) ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ว่า คือ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การปฐมนิเทศ การจัดฝึกอบรม การสร้างภาวะผู้นำในตัวบุคคล การประเมินผลในการปฏิบัติงาน การฝึกงาน การแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีอำนาจในการเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย และการให้ออกจากงาน การนำระเบียบต่าง ๆ มาใช้

มันดี และนอ (Mondy & Noe, 1990, pp.9 - 11) ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา และการคัดเลือก (Human resources planning, Recruitment and selection)
2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resource development)
3. การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยประโยชน์ (Compensation and benefits)
4. การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and health)
5. การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ (Employee and labor relations)
6. การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล (Human resource research)

สตอเรย์ (Story, 1991, pp.13 - 14) ได้ให้แนวคิดในการจัดการเรื่องคนที่สอดคล้องกับกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. การคัดเลือก (Selection)
2. ผลงาน (Performance)
3. ประเมินผล (Performance appraisal)
4. รางวัล (Reward)
5. การพัฒนา (Development)

จากกระบวนการบริหารงานบุคคล สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานทั่วไป โดยมีขั้นตอนที่ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของงาน ซึ่งมีนักวิชาการแสดงทัศนะที่แตกต่างกันออกไป

1.5 ปัญหาการบริหารงานบุคคล

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 76) กล่าวว่า ปัญหาสำคัญบางประการของการบริหารงานบุคคลที่มักจะเกิดขึ้นเสมอ คือ ความขัดแย้งระหว่างจุดหมายในชีวิตของผู้ปฏิบัติงานกับจุดหมาย

ขององค์กาหรือสถานศึกษาองค์การมีความต้องการที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานทุกอย่างได้เต็มที่และเป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์การ แต่การจะทำเช่นนั้นผู้ปฏิบัติงานก็ต้องใช้กำลังงานทั้งกายและใจ เสียสละตนเองเพื่อองค์การอย่างแท้จริง ต้องสละความรักตนเองและความเป็นตัวของตัวเองเพื่อองค์การซึ่งเป็นของยากที่มนุษย์ธรรมดาทำได้

วรเดช จันทรศร (2543, หน้า 116 - 117) ได้กล่าวว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในระบบราชการนั้น เนื่องมาจากสาเหตุสำคัญอย่างน้อย 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัญหาด้านโครงสร้าง โครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่เป็นผลผลิตผูกพันกับระบบบริหารราชการแบบรวมอำนาจสูงและเน้นความสำคัญไว้ที่ส่วนกลาง ทำให้ขาดการมอบอำนาจในระดับจังหวัด และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นทั้งในการบริหารงานด้านตำแหน่งและการติดตามและประเมินผลงาน แต่ทั้งๆ ที่มีการรวมอำนาจสูง ก็กลับมีการขาดเอกภาพหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารบุคคล อันเนื่องจากมีองค์การกลางบริหารงานบุคคลมากมายที่แข่งขันกันแสวงหาประโยชน์ให้แก่บุคคลในสังกัดของตนมากกว่าที่จะพัฒนาประสิทธิภาพ มีผลให้เกิดการขยายงานซ้ำซ้อนและขอเพิ่มอัตราตำแหน่ง รวมทั้งบุคคลที่ทำงานให้รัฐก็มีสถานภาพ ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่เป็นธรรม แม้แต่ในงานลักษณะเดียวกัน

2. ปัญหาด้านกระบวนการและกลไก การขาดการประสานแผนการผลิตและแผนการใช้และพัฒนากำลังบุคคลมีผลอย่างมากต่อการว่างงาน และการทำงานต่ำระดับ โดยเฉพาะผู้มีการศึกษาระดับสูง ซึ่งระบบราชการเป็นแหล่งรับงานใหญ่ที่สุด การขาดการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลทุกขั้นตอน ตั้งแต่เข้าจนออกจากราชการ โดยเฉพาะสรรหาคัดเลือกบรรจุ แต่งตั้งเลื่อนและพัฒนาบุคคล รวมทั้งการปรับเปลี่ยนทัศนคติและกฎเกณฑ์การเคลื่อนย้ายถ่ายเทบุคคลทั้งในราชการและระหว่างภาคราชการกับภาคเอกชน ทำให้ระบบราชการโดยส่วนรวมมีปริมาณบุคคลมากเกินไป แต่ขาดบุคคลที่มีความสามารถและประสิทธิภาพสูงในงานที่ต้องการคุณภาพสูง

3. ปัญหาด้านตัวบุคคลและพฤติกรรม ปัญหาสำคัญในเรื่องนี้ก็คือ ข้าราชการขาดการสนองตอบต่อการพัฒนาประเทศเพื่อประชาชน สาเหตุสำคัญเนื่องมาจากโครงสร้างระบบราชการขาดจุดเน้นเพื่อประชาชน (People oriented) ข้าราชการจึงขาดสิ่งนี้ไปด้วย นอกจากนั้น การขาดความรู้ความสามารถและคุณธรรม กับการขาดแรงจูงใจที่พอเพียง อันเป็นทั้งเหตุและผลซึ่งกันและกันนับเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่ทำให้การปรับปรุงด้านโครงสร้างและกระบวนการเป็นไปได้ยาก

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2547, หน้า 58) ได้รวบรวมปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติไว้ ดังนี้

1. ปัญหาการวางแผน

1.1 ขาดเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนดจำนวน และคุณสมบัติของบุคคลภายในสถานศึกษา

1.2 การแบ่งส่วนราชการของสถานศึกษายังไม่มีรูปแบบมาตรฐาน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เห็นความสำคัญของการวางแผนบุคคล

1.4 ขาดงบประมาณสำหรับอัตรากำลังในการบรรจุบุคคลในสถานศึกษา

2. ปัญหาเกี่ยวกับการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

2.1 ไม่สามารถจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามที่ถนัดได้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีโอกาสเลือกบุคคลตามที่ต้องการ และปัญหาจะมากขึ้นในสถานศึกษาขนาดเล็ก

2.2 ครูต้องรับผิดชอบงานมาก บางบุคคลต้องรับผิดชอบสองชั้นเรียนมีปัญหามากในสถานศึกษาขนาดเล็กและเล็กมาก

2.3 การกระจายของบุคคลมีอยู่ในเมืองหรือชุมชนที่เจริญแล้วแต่สถานศึกษาในชนบทไม่สามารถจะทำได้ตามต้องการ

3. ปัญหาการพัฒนาบุคคล

3.1 งบประมาณไม่เพียงพอเพราะสถานศึกษาประถมศึกษามีจำนวนมากและครูผู้ปฏิบัติงานก็มีจำนวนมากด้วย

3.2 ภารกิจที่รับผิดชอบมีมากเกินไป การที่จะให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งไปศึกษาอบรมหรือศึกษาต่อจะทำให้ครูคนอื่นมีภาระเพิ่มจึงทำให้ครูศึกษาต่อค่อนข้างยาก

3.3 ครูประถมศึกษาไม่เห็นความสำคัญที่จะพัฒนาตนเอง และบางคนพอใจในการปฏิบัติงานของตนเองแล้ว

3.4 ขาดแคลนวิทยากรในการอบรม หรือพัฒนาในระดับสถานศึกษาและกลุ่มสถานศึกษา

3.5 สถานศึกษาตั้งอยู่ห่างไกล ทำให้บุคคลที่จะได้รับการพัฒนาค่อนข้างน้อย

ประชุม รอดประเสริฐ (2548, หน้า 246) ได้เสนอปัญหาเกี่ยวกับบุคคลไว้หลายประเด็นดังนี้

1. ปัญหาบุคคลขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องจากทัศนคติไม่ดีต่องาน ไม่มีใจรักงานทำให้ขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่

2. ปัญหาการมีภาระหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำเป็นเหตุให้ต้องทำงานหนักและต้องรับผิดชอบสูง ทำให้เกิดการเบื่อหน่าย ท้อแท้ใจ แม้จะมีใจรักงานแต่ก็ไม่มีเวลาที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงโดยมีประสิทธิภาพได้

3. ผู้บริหารงานทุกระดับ ส่วนมากยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนตลอดจนไม่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ จึงทำให้การนิเทศงานมีปัญหา

สรุปได้ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล สามารถแบ่งปัญหาได้ 2 สาเหตุ ดังนี้ 1) ปัญหาด้านโครงงาน ผู้บริหารขาดการวางแผนงาน ขาดการวางโครงงานของการปฏิบัติงาน ขาดงบประมาณ ขาดการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ ไม่มีประสิทธิภาพ กฎระเบียบไม่เอื้ออำนวยการการปฏิบัติงาน และ 2) ปัญหาด้านตัวบุคคล บุคคลไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคคลหย่อนสมรรถภาพ ขาดความรู้ความสามารถและคุณธรรม บุคคลขาดความก้าวหน้าในการแสวงหาความรู้ รายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตค่าตอบแทนต่ำ ขาดความมั่นคงในชีวิต

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51 - 63) ได้กำหนดกระบวนการในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการได้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังไว้ ดังนี้

กมล คูสุวรรณ (2540, หน้า 42) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการที่มุ่งในการจัดให้มีกำลังบุคคลในจำนวนและคุณภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีอยู่ในองค์การตลอดเวลาที่ต้องการ และเป็นเครื่องมือช่วยทำให้แน่ใจว่ามีการใช้กำลังบุคคลในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแต่ละบุคคลจะได้รับการพัฒนาและมีโอกาสใช้สติปัญญาอุทิศตนในการทำงานจนเต็มขีดความสามารถของตน

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 27) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การที่คาดคะเนว่าจะต้องใช้บุคคลในการทำงานตามประเภทและลักษณะของงาน เพื่อให้บรรลุ จุดหมายขององค์การนั้น ๆ สักเพียงไร โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายและขอบข่ายงานขององค์การ การวิเคราะห์งาน การเปลี่ยนแปลงในจุดหมายหรือนโยบายขององค์การ และระยะเวลา

สงเคราะห์ ปัสนานนท์ (2543, หน้า 12) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง แผนงานเป็นรากฐานที่แสดงให้เห็นถึงการทำงานขององค์การ แผนงานจะต้องประกอบด้วยการจัดเตรียมกำลังบุคคล ฝ่ายบริหารจะต้องหาคำตอบคือ ต้องการบุคคลชนิดใดและมากน้อยเพียงใด

สมโภชน์ นิลประภา (2543, หน้า 26) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าองค์การสามารถหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้ามาทำงานได้ตามระยะเวลาที่องค์การต้องการ

สมยศ นาวีการ (2546, หน้า 450) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การวางแผนกำลังคนถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นหลักประกันว่าความต้องการกำลังบุคคลขององค์การจะเป็นไปโดยไม่มีอุปสรรค การวางแผนต้องอาศัยการวิเคราะห์ความต้องการทักษะในขณะนี้และที่คาดหมายไว้ ตำแหน่งหน้าที่ที่ว่าง และที่ขยาย และการลดขนาดของแผน ผลที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์เหล่านี้คือ แผนงานจะถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่อการดำเนินการของขั้นตอนอื่น ๆ ของกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยปกติการวางแผนกำลังคนจะครอบคลุมระยะเวลาตั้งแต่ 6 เดือนถึง 5 ปีในอนาคต

พจนารถ ปิยัสสพันธุ์ (2554, หน้า 1) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังบุคคล เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีให้ได้กำลังบุคคลที่มีความรู้ความเหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาบุคคลเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังบุคคลที่เหมาะสมไว้กับองค์การอย่างต่อเนื่องต่อไป

ส่วนการกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการได้อธิบายความหมายของการกำหนดตำแหน่งไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2541, หน้า 8 - 15) กล่าวว่า การกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์งานในองค์การ และจัดให้มีตำแหน่งขึ้นมา ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องของจำนวนตำแหน่ง ระดับสูงต่ำของตำแหน่ง ตลอดจนคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

คาสเต็ทเตอร์ (Castetter, 1996, หน้า 86 - 89) กล่าวว่า การกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กิจกรรมขั้นแรกของกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ตำแหน่งและบุคคล องค์ประกอบทั้งสองมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในตัวแต่ละบุคคล และการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาหรือหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการที่มุ่งในการจัดให้มีกำลังบุคคลในจำนวนและคุณภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายและขอบข่าย

งานขององค์การ การวิเคราะห์งาน และ การกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวางแผน การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับเรื่องของตำแหน่ง จำนวนของตำแหน่งที่ต้องการ หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม ตามวัตถุประสงค์ที่วางแผนไว้

ความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2541, หน้า 8 - 15) กล่าวว่า ความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งมี 7 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้งานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆในองค์การถูกจัดแบ่งไว้อย่างเป็นสัดส่วน
2. บุคคลต่าง ๆ ในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ
3. สามารถเลือกสรรบุคคลได้สอดคล้องกับความต้องการของงาน
4. ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนตามปริมาณและคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ
5. ผู้บังคับบัญชามอบหมายความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม
6. ผู้ปฏิบัติงานได้มองเห็นโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพของตนได้อย่างชัดเจน
7. สามารถวางแผนกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุรพงษ์ มาลี (2550, หน้า 40 - 45) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังบุคคลและการกำหนดตำแหน่งมีความสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ใช้กำลังบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า
2. เตรียมกำลังบุคคล (ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
3. เป็นเครื่องช่วยตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552, หน้า 4) กล่าวว่า ความสำคัญที่จะได้รับจากการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมี 4 ประการ ดังนี้

1. ทำให้เข้าใจความสำคัญของแผนกำลังบุคคลที่มีผลกระทบต่อแผนปฏิบัติงานขององค์การมากยิ่งขึ้น
2. ทำให้องค์การสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพได้ล่วงหน้า
3. สามารถวิเคราะห์และควบคุมต้นทุนของบุคคลที่จะนำมาใช้ตามแผนได้

4. ฝ่ายบริหารสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับแผนการมอบหมายงานให้สัมพันธ์กับการพัฒนาบุคคลได้

พจนารถ ปิยัสสพันธุ์ (2554, หน้า 2) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีความสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษากำลังบุคคลไว้ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ
2. ใช้กำลังบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. พยากรณ์ปัญหาเกี่ยวกับกำลังบุคคล
4. เตรียมมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกำลังบุคคล
5. เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพกำลังบุคคล จะเชื่อมโยงไปสู่การเกลี่ยกำลังบุคคล

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีความสำคัญต่อองค์การ เพราะช่วยให้งานที่มีผู้รับผิดชอบมีการกำหนดไว้เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสะดวกมากยิ่งขึ้น และการปฏิบัติงานของบุคคลไม่มีการก้าวก่ายหน้าที่ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์การ

ขอบข่ายของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

รุ่ง พูลสวัสดิ์ (2540, หน้า 53 - 55) กล่าวถึงขอบข่ายของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย 2 ประการ ดังนี้

1. การวางแผนความต้องการบุคคล ขั้นตอนการวางแผนความต้องการบุคคล ควรจะประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์งานของหน่วยงาน

1.2 พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะปฏิบัติหน้าที่ในงานประเภทต่างๆ

1.3 กำหนดตำแหน่งจากคุณสมบัติของบุคคล

1.4 สำรวจบุคคลที่มีอยู่ในหน่วยงาน

1.5 เสนอข้อมูลต่อหน่วยเหนือ

2. การวางแผนการใช้บุคคล เมื่อผู้บริหารการศึกษาได้รับจัดสรรบุคคลเข้ามาในหน่วยงานหรือสถานศึกษาแล้ว ก็จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนใช้บุคคลที่ได้มานั้นปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งควรมีขั้นตอนและภารกิจในการดำเนินการ 3 ประการ ดังนี้

2.1 การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

2.2 การมอบหมายงาน

2.3 การมอบอำนาจหน้าที่

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 67) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งไว้ว่า การวางแผนกำลังคนที่สำคัญ ย่อมขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน ดังนี้

1. กำลังบุคคลที่อยู่ในปัจจุบัน (Manpower inventory) ซึ่งจะต้องมีความพร้อมในแง่ของข้อมูลและรายละเอียดว่า กำลังบุคคลในปัจจุบันที่มีอยู่นั้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเป็นอย่างไรบ้าง

2. การคาดการณ์กำลังบุคคลในอนาคต (Manpower forecast) ซึ่งต้องคาดการณ์และระบุไว้พร้อมว่า ในระยะเวลาข้างหน้าในอนาคตที่กำหนดไว้นั้น กำลังบุคคลที่ต้องการนั้นมีอะไร เท่าไร อย่างไรบ้าง ทั้งในแง่ของจำนวนรวมหรือแยกประเภท ตลอดจนเป็นการระบุเป็นรายบุคคลลงไปจนถึงคุณสมบัติต่าง ๆ เช่น ความชำนาญ พื้นฐานการศึกษา และ ประสบการณ์ และ

3. แผนกำลังคน (Manpower plan) หรือแผนเฉพาะที่แน่นอนสำหรับที่จะนำมาใช้ปฏิบัติเพื่อเสริมส่วนที่ขาดระหว่างข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นจากกำลังบุคคลที่คาดการณ์และกำลังบุคคลที่มีอยู่

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51 - 63) ได้กำหนดขอบข่ายของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังแนวทางปฏิบัติ 4 ประการ ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังบุคคลกับภารกิจของสถานศึกษา

1.2 การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามเกณฑ์ที่อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

1.3 การนำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่ออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 การนำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

2. การกำหนดตำแหน่ง แนวทางปฏิบัติ 2 ประการ ดังนี้

2.1 สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลาทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่ออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และหรือกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ

3. การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู แนวทางปฏิบัติ 2 ประการ ดังนี้

3.1 สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข ตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่กรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และหรือกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

สมยศ นาวีการ (2546, หน้า 451 - 453) กล่าวว่า ในขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลนั้นจะเห็นได้ว่าเมื่อรับบุคคลเข้ามาทำงานได้แล้วปัญหาสำคัญก็คือ จะให้บุคคลนั้นมีอัตราเงินเดือนเท่าใด เรื่องนี้เป็นเรื่องของการบริหารงานบุคคลและเกณฑ์การพิจารณาในการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน หรือค่าตอบแทนจะต้องสัมพันธ์กัน โดยมีวัตถุประสงค์คือ ใช้บุคคลให้ถูกกับงานและให้ความเป็นธรรมในค่าตอบแทน

1. การกำหนดตำแหน่งมีขอบข่ายการดำเนินการได้ 2 ประการ ดังนี้

1.1 การกำหนดตำแหน่งตามตัวคน ซึ่งกระทำโดยยึดหลัก 3 ประการ

1.1.1 คำนึงถึงอาวุโสรับราชการนานตำแหน่งก็ต้องสูงขึ้น

1.1.2 คำนึงถึงคุณวุฒิ คุณวุฒิมาก ประสบการณ์มาก

1.1.3 คำนึงถึงขั้นตอนระดับ คือ ระดับหรือขั้นเท่านั้น อัตราเงินเดือนเท่านั้นมิได้คำนึงถึงตำแหน่ง

1.2 การกำหนดตำแหน่งตามงาน จะต้องอาศัยหลักการประเมินค่าของงาน (Job evaluation) ซึ่งมี 4 วิธี ดังนี้

1.2.1 วิธีจัดลำดับงาน (Job ranking method) คือ การเอาตำแหน่งแต่ละตำแหน่งมาเทียบกันว่า ใครมีความสำคัญ มีอัตราเงินเดือนสูงกว่ากัน วิธีนี้เป็นการประเมินที่ใช้สามัญสำนึกมากว่าวิธีการวิเคราะห์ (analysis)

1.2.2 การประเมินค่าของงานโดยเปรียบเทียบองค์ประกอบของงาน (Factor compare Method) คือ การเอาตำแหน่งเปรียบเทียบกันทีละคู่ แล้วหาองค์ประกอบที่จะนำมาวัดข้อ

แตกต่าง เช่น ความรู้ความสามารถ การปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบสภาพการปฏิบัติงาน และอื่น ๆ แล้วให้คะแนนจัดลำดับว่างานใดมีความสำคัญควรได้คะแนนมากที่สุด

1.2.3 ระบบจุดหรือการให้คะแนน (Position classification method) ระบบนี้เป็นการกำหนดตำแหน่งโดยหน้าที่และความรับผิดชอบของงานหรือตำแหน่งเป็นหลัก มีวิธีการดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) สำรวจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ว่ามีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร 2) จัดสายงานโดยการวิเคราะห์งานในตำแหน่งต่าง ๆ 3) จัดระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน 4) จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นการเขียนหรือการกำหนดขึ้นจากผลการวิเคราะห์โดยกำหนดรายละเอียดชื่อสายงาน ระดับตำแหน่งชื่อตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตลอดจนความรู้ความสามารถที่ต้องการในตำแหน่งนั้น ๆ 5) กำหนดตำแหน่งที่มีอยู่เป็นตำแหน่งในสายงาน และระดับมาตรฐานวิธีการกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ ให้เป็นตำแหน่งในสายงานและระดับต่าง ๆ

คาสเต็ทเตอร์ (Castetter, 1996, pp.86 - 89) กล่าวว่า ขอบข่ายของการวางแผนกำลังคนมี 6 ขั้นตอน สามารถใช้เป็นแนวทาง และเพื่อยึดเป็นหลักนำไปปฏิบัติ ดังนี้

1. การคาดคะเนเพื่อการวางแผนกำลังบุคคล
2. การทำโครงสร้างองค์การ และความต้องการด้านกำลังบุคคลในอนาคต
3. การเตรียมกำลังบุคคลที่มีอยู่
4. การคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของกำลังบุคคลในปัจจุบัน
5. การทำแผนงานสนับสนุน และเพิ่มพูนกำลังบุคคล
6. การควบคุมแผนกำลังบุคคล

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เป็นการร่วมมือกันของบุคคลในองค์การเพื่อกำหนดการวางแผน นโยบาย กระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการกำหนดตำแหน่งบุคคลให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ รวมถึงระยะเวลา วิธีการประเมิน ในการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการให้เกิดประโยชน์และมีคุณภาพสูงสุด

2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีผู้ให้ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีความหมายที่แตกต่างกัน ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 24) กล่าวว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดความสนใจแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ เสนอตัวให้เลือกบุคคลที่ดีและเหมาะสม

ที่สุดต่อการทำงานในองค์การ ดังนั้นกระบวนการสรรหาจึงเริ่มต้นจากการพิจารณาว่าต้องการตำแหน่งงานใด เป็นจำนวนเท่าไร อันเป็นกิจกรรมส่วนใหญ่ในเรื่องการวางแผนกำลังบุคคล

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2548, หน้า 53) กล่าวว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคคลภายนอก หรือการคัดเลือกบุคคลภายในให้เข้ามารับตำแหน่งเป็นครู ซึ่งมีกระบวนการที่ต้องทำ คือ ต้องมีการวางแผนกำลังบุคคลที่ขาดไป ที่ต้องการรับใหม่ อาจเลื่อนคนข้างในขึ้น หรือประกาศรับใหม่ตามที่ขาดกำลังบุคคล ต้องมีการกำหนดเกณฑ์การรับโดยพิจารณาถึงปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะรับเข้ามา ทั้งทางด้านวิชาชีพ และคุณสมบัติส่วนตัว แสวงหาแหล่งที่จะได้คนมา ประกาศรับสมัคร ทำการสอบคัดเลือกบรรจุเข้าสู่ตำแหน่ง มีการปฐมนิเทศให้รู้ระเบียบกฎเกณฑ์ รู้จักหน่วยงาน รู้จักเพื่อนร่วมงาน สถานที่ต่าง ๆ และวิถีดำเนินชีวิตในหน่วยงาน บอกสวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดให้ เป็นต้น

นันท์นภัส มะลิเผือก (2553, หน้า 3) กล่าวว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การเริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหาบุคคลเข้าทำงานและสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์การ

ฟลิปโปร์ (Flippo, 1984, p.180) กล่าวว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงาน และเร่งเร้าให้สมัครเข้าทำงาน

เบอร์นาร์ดิน และ รัสเซลล์ (Bernardin & Joyce, 1993, p.305) กล่าวว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการของการค้นหาและชักจูงผู้สมัครที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่วางให้เข้ามาสมัครกับองค์การ

เวสเทอร์ และ เดวิส (Werther & Davis, 1993, p.199) กล่าวว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาบุคคลและการสร้างความสนใจให้แก่ผู้สมัครงาน กระบวนการสรรหานี้เริ่มกันที่การสำรวจแสวงหาบุคคลเข้าทำงาน และสิ้นสุดเมื่อมีการพิจารณาผู้มาสมัครเข้าทำงาน

คาสเต็ทเตอร์ (Castetter, 1996, pp.106 - 124) กล่าวว่า การสรรหา หมายถึง กิจกรรมการบริหารงานบุคคลในการชักจูงให้คนที่มีคุณภาพตามที่ต้องการให้เข้ามาทำงานในระบบสถานศึกษา

ส่วนการบรรจุแต่งตั้งมีผู้ให้ความหมายของการบรรจุแต่งตั้งไว้ดังนี้

อิศรัตน์ ศรีวัฒนา (2540, หน้า 21) กล่าวว่า การบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การระบุที่แน่ชัดถึงตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และสภาพที่ที่จะปฏิบัติงาน การบรรจุเข้ารับตำแหน่งมักจะให้เป็นเสรีของผู้สมัครที่จะเลือกโรงเรียนหรือสถานที่ทำงานตามสิทธิ และลำดับก่อนหลังจากผลการสอนโดยไม่ได้คำนึงถึงองค์ประกอบอื่น ๆ

จุมพล หนิมพานิช (2547, หน้า 22) กล่าวว่า การบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการจ้างงาน เป็นการออกคำสั่งอย่างเป็นทางการว่าจะรับบุคคลเข้าเป็นพนักงาน โดยการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์การถือเป็นการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานให้แก่พนักงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2548, หน้า 53) กล่าวว่า การบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การที่กำหนดให้พนักงานที่เพิ่งรับเข้ามาทำงานใหม่ให้เข้าไปทำงานในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งที่กำหนดให้หลังจากที่ได้ผ่านขั้นตอนต่าง ๆ มาแล้ว

คาสเต็ทเตอร์ (Castetter, 1996, pp.106 - 124) กล่าวว่า การบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสั่งให้บุคคลหนึ่งมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ในขณะเดียวกันจะมีผลทำให้บุคคลผู้นั้นมีสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งนั้น และจะมีสิทธิใช้ฐานะแห่งการดำรงตำแหน่งระดับนั้นเพื่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามกฎหมาย

สรุปได้ว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดความสนใจแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ เสนอตัวให้สามารถเลือกบุคคลที่ดีและเหมาะสมที่สุดต่อการทำงานในองค์การ โดยการบรรจุเข้ารับตำแหน่งมักจะให้เป็นเสรีของผู้สมัครที่จะเลือกสถานศึกษาหรือสถานที่ทำงานตามสิทธิ และลำดับก่อนหลังจากผลการสอนโดยไม่ได้คำนึงถึงองค์ประกอบอื่น และ การบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบ และสภาพที่ที่จะปฏิบัติงาน โดยการออกคำสั่งอย่างเป็นทางการ ถือเป็นการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ถูกระบุไว้อย่างชัดเจน

ดังนั้น การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการสรรหาบุคคล การเสาะแสวงหาบุคคลโดยยึดหลักนโยบายความโปร่งใส เสมอภาค เป็นธรรม ตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนด เพื่อการบรรจุแต่งตั้งให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลการมอบหมายงานชัดเจนถูกต้องด้วยความรอบรู้รอบคอบและระมัดระวัง

ความสำคัญของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดังนี้

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง (2543, หน้า 16 - 19) กล่าวว่า การบรรจุบุคคลเป็นขั้นตอนที่สำคัญเพราะการที่สถานศึกษาจะบรรจุแต่งตั้งให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้าดำรงตำแหน่งใดก็ตาม เท่ากับการมอบหมายหน้าที่ในการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น เป็นการใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์สูงสุด

จุมพล หนิมพานิช (2547, หน้า 23) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีความสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. เกิดจากการที่มีการขยายกิจการ คือ มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์การใหม่ขึ้นมา ในแง่นี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคคลเพื่อที่จะได้นำเข้ามาปฏิบัติงาน

2. เกิดจากมีการลาออก โอนย้าย เกษียณอายุ หรืออื่น ๆ ที่ทำให้หน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ ขาดบุคคลที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบางตำแหน่งในแง่นี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนทั้งนี้เพื่อให้กิจการดำเนินต่อเนื่องไปได้

3. เกิดจากการมีการเลื่อนบุคคลไปจากตำแหน่งเดิม ทำให้ตำแหน่งดังกล่าวว่างลงในกรณีดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการสรรหาบุคคลใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน

สุภาพร พิศาลบุตร (2548, หน้า 3) กล่าวว่า การสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือการจัดหาบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การเป็นหน้าที่สำคัญของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องประสานงานอย่างใกล้ชิดกับผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีหน้าที่ในการสรรหาบุคคลากรจึงมีบทบาทที่สำคัญจะต้องมีความรู้ความเข้าใจลักษณะขององค์การและคุณลักษณะของบุคคลเป็นอย่างดี

เชอร์เดน และอาร์เธอร์ (Churden & Arthur, 1989, หน้า 101 - 102) กล่าวว่า เพื่อหาผู้สมัครและจ้างบุคลที่มีคุณสมบัติดีที่สุดองค์การที่ประสบความสำเร็จในการสรรหามักจะให้ความสำคัญต่อคุณภาพของการตัดสินใจในการคัดเลือก การคัดเลือกที่ผิดพลาดนำมาซึ่งความเสียหายของงานและค่าใช้จ่าย

คาสเต็ทเตอร์ (Castetter, 1996, p.138) กล่าวว่า การคัดเลือกบุคคลเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหาการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน เป็นกระบวนการที่คัดเลือกและบรรจุบุคคลเข้าทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับงาน จุดมุ่งหมายของการคัดเลือกบุคคลนั้นเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถมีคุณสมบัติเหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานและลักษณะงานที่ทำรายละเอียดของงานและลักษณะของงาน การสรรหาผู้ที่มีคุณสมบัติจากผู้สมัครทั้งหมดเป็นกระบวนการที่สำคัญ เพราะค่าใช้จ่ายในการจ้างงานถือว่าลงทุนน้อย

สรุปได้ว่า การสรรหา คัดเลือกหรือการบรรจุแต่งตั้งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญที่สุด เพราะถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ถูกระบุเอาไว้ เพื่อให้การดำเนินการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเกิดประสิทธิภาพตามที่ต้องการ

ขอบข่ายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดังนี้

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2540, หน้า 72) กล่าวว่า ขอบข่ายของการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการนี้หรือการบรรจุแต่งตั้ง ถือว่า เป็นหลักเอกของการบริหารบุคคล เพราะงานจะล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ และการดำเนินการสรรหาบุคคลกระทำเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. นโยบายในการสรรหาบุคคล นโยบายในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการนั้น โดยทั่วไปจะมี 2 ระบบด้วยกันคือ นโยบายเปิด และนโยบายปิด นโยบายเปิดนั้น ต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติมีโอกาสสมัครเข้ารับราชการเท่ากัน ต้องเปิดรับสมัครทุกวันราชการ แม้ไม่มีตำแหน่งว่างก็ตาม และเปิดโอกาสให้สมัครเข้ารับราชการได้ทุกระดับชั้น ส่วนนโยบายปิด คือการรับสมัครเมื่อมีตำแหน่งว่างและมีการกำหนดวุฒิไม่แน่นอน โดยไม่เกี่ยวกับประสบการณ์อื่น โดยต้องเข้ารับราชการในตำแหน่งต่ำสุดของระดับชั้นก่อน ซึ่งระบบราชการไทยใช้นโยบายปิดเท่านั้น

2. แหล่งที่สรรหาบุคคล ในการสรรหาบุคคลนั้น อาจจำแนกถึงแหล่งที่จะสรรหาบุคคลได้เป็น 2 แหล่งใหญ่ ดังนี้

2.1 สรรหาจากภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการเลื่อนบุคคลภายในหน่วยงานขึ้นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างลงเพื่อเป็นการเลื่อนขั้น การสรรหาจากภายในนี้เป็นผลดีในด้านที่จะทำนุบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ทำให้มีกำลังใจมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น และเป็นการประหยัดไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากในการรับบุคคลใหม่ ประหยัดการอบรมเพราะบุคคลเก่ามักจะรู้งานดีอยู่แล้ว แต่มีข้อเสียอยู่บ้างที่ทำให้ได้บุคคลเดิมในหน่วยงานจึงมีความคิดเห็นที่แคบในกลุ่มตน วิธีนี้ส่วนมากในวงราชการใช้อยู่ประจำ เช่น การเลื่อนขั้น และการคัดเลือกผู้บริหาร ระดับสูง

2.2 สรรหาจากบุคคลภายนอกหน่วยงาน หมายถึง การพยายามชักจูงบุคคลอื่นที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งหากใช้บุคคลภายในหน่วยงานมาดำรงตำแหน่งอาจไม่เหมาะสม หรือจะก่อให้เกิดการขาดแคลนบุคคลก็ใช้วิธีสรรหาจากบุคคลภายนอก มีวิธีทำได้หลายอย่าง เช่น การรับโอนเข้ามา หรือการรับสมัครเข้ามาบรรจุใหม่ ข้อดีจากการสรรหาภายนอกคือทำให้ได้บุคคลใหม่มีประสบการณ์ต่าง ๆ จากตำแหน่งอื่นเข้ามาในหน่วยงาน เป็นการป้องกันการเข้าหมู่เข้าพวกเดียวกันของบุคคล ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเฉื่อยชา ส่วนข้อเสียก็คือต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มในการรับบุคคลใหม่ เช่น ค่าอบรม ปฐมนิเทศ และค่าใช้จ่ายในการคัดเลือก วิธีสรรหาบุคคลจากภายนอกหน่วยงานนั้น ทำได้โดยวิธีอาศัยบุคคลในหน่วยงานแนะนำเข้ามา ซึ่งทางหน่วยงานไม่ต้องประกาศออกไปกับวิธีคัดเลือกจากบุคคลที่มาสมัครเอง โดยการเขียนใบสมัครทิ้งเอาไว้ทางจดหมายหรือใช้วิธีประกาศรับสมัครทั่วไปทางสื่อมวลชนอีกวิธีหนึ่ง คือ ติดต่อไปยังสมาพันธ์แรงงานต่าง ๆ สำนักจัดหางาน และสถาบันการศึกษาเป็นต้น

3. กระบวนการสรรหาบุคคล นั้นอาจกล่าวได้ว่าเป็นขั้นตอนที่ส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสเท่าเทียมกันตามระบบคุณวุฒิมากที่สุด เพราะหากสามารถดึงดูดให้บุคคลภายนอกสนใจงานในหน่วยงาน และต้องการที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานมากเท่าใดแล้ว เท่ากับว่าเป็นการเปิดทางให้การเลือกสรรเป็นไปในระบบคุณวุฒิที่แท้จริงเท่านั้น

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง (2543, หน้า 16 - 19) ได้แบ่งขอบข่ายของการสรรหาออกเป็น 5 ประการ ดังนี้

1. การแสวงหาแหล่งกำลังบุคคล ต้องคำนึงถึงนโยบายในการสรรหาบุคคลด้วยว่าจะใช้แหล่งใด จากภายในหรือภายนอกหน่วยงาน

2. การจัดทำใบสมัครจะต้องพิจารณาว่า จะต้องบรรจุข้อความอะไรบ้างจึงครบถ้วนพอที่จะพิจารณาได้ว่า ใครควรมีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือกและต้องคำนึงถึงข้อกฎหมายด้วย

3. การประกาศรับสมัครควรให้ทราบถึงตำแหน่ง ระยะเวลา สถานที่งานที่รับสมัคร ระยะเวลาในการประกาศรับสมัครควรให้นานพอทราบโดยทั่วกัน

4. การรับสมัครและการพิจารณาใบสมัคร ควรกระทำให้รอบคอบครบถ้วนตามตำแหน่งที่ต้องการ

5. การประกาศผู้มีสิทธิ์สอบ ควรประกาศให้ทราบล่วงหน้าพอควรเพื่อ ผู้สมัครจะได้เตรียมตัว หากมีข้อสงสัยจะได้สอบถามเจ้าหน้าที่ได้ทันการสอบ

สุภารัตน์ รวดเร็ว (2544, หน้า 34 - 36) กล่าวว่า ขอบข่ายของการสรรหาบุคคลมี 5 ประการ ดังนี้

1. การจัดทำใบสมัคร เมื่อพิจารณาว่าควรจะแสวงหากำลังบุคคลจากที่ใดแล้ว สถานศึกษาจัดทำใบสมัครเพื่อให้ผู้สมัครกรอกข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งเป็นการเตรียมหลักฐานขั้นต้นก่อนที่จะรับสมัครต่อไป ข้อมูลในการประกาศต้องระบุคุณสมบัติของผู้สมัคร ทั้งในด้านส่วนตัวและในด้านตำแหน่งงานที่ต้องการ

2. การประกาศรับสมัคร ขั้นตอนนี้นับว่ามีความสำคัญ คือ ทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ว่างลง และต้องการให้ทราบโดยทั่วถึงกัน ทำให้เกิดความสนใจมาสมัคร สาระสำคัญในการประกาศ ได้แก่ ตำแหน่งที่เปิดรับสมัครระยะเวลาของการเปิดรับสมัคร สถานที่หรือหน่วยงานที่รับสมัคร

3. การรับและพิจารณาใบสมัคร เพื่อตรวจสอบข้อความต่าง ๆ ในใบสมัครให้ถูกต้องครบถ้วน โดยพิจารณาว่าผู้สมัครมีสิทธิตามกฎหมายหรือไม่ และต้องไม่ลืมตรวจสอบคุณสมบัติขั้นต่ำ ตามความต้องการของตำแหน่ง และมีหลักฐานต่าง ๆ ครบถ้วน

4. การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ กระทำภายหลังเมื่อตรวจสอบใบสมัครถี่ถ้วนแล้ว คัดเอาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนไว้ คัดรายการที่ขาดคุณสมบัติออกให้เรียบร้อย และประการชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบทั้งหมด โดยปิดประกาศที่หน่วยราชการนั้น ๆ

5. กระบวนการคัดเลือกบุคคล โดยทั่วไปมีความคล้ายคลึงกัน ได้ลำดับขั้นตอนไว้ ดังนี้ การรับสมัครฝ่ายงานบริหารงานบุคคลสัมภาษณ์ขั้นต้น กรอกใบสมัครงาน สอบคัดเลือกภาคข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ ตรวจสอบภูมิหลังของผู้สมัคร สัมภาษณ์ขั้นสุดท้ายโดยผู้บริหารหน่วยงาน ตรวจโรค ปฐมนิเทศในการรับเข้าทำงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51 - 55) แจ้งไว้ในคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล เรื่องการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือก กรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

2. การบรรจุแต่งตั้งผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง ประกอบด้วย

2.1 ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผล ความจำเป็นต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และขออนุมัติต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 เมื่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอนุมัติให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะ และให้ได้รับเงินเดือนตามคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

2.3 การใช้บุคคลและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การมอบหมายงานและหน้าที่ให้บุคคลในองค์การและหน่วยงานปฏิบัติถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าหากจัดบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ไม่ถูกต้องกับงานหรือเหมาะสมกับความรู้ความสามารถแล้วองค์การและหน่วยงานนั้นย่อมได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานนั้น ๆ ไม่คุ้มค่า และเกิดความเสียหาย ดังนั้นการจัดบุคคลให้ทำงานจึงจำเป็นต้องจัดบุคคลให้ เหมาะสมกับงานเป็นสำคัญและใช้ระบบคุณธรรมเป็นหลักปฏิบัติ 4 ประการ ดังนี้

2.3.1 หลักความเสมอภาค หมายถึง ทุกบุคคลที่ได้รับการจัดสรรหรือส่งปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น จะได้รับการพิจารณาโดยอาศัยหลักการ ระเบียบ มาตรฐาน และแนวปฏิบัติอันเดียว และเท่าเทียมกัน และทุกบุคคลมีโอกาสได้รับการพิจารณาที่เท่าเทียมกัน

2.3.2 หลักความสามารถ หมายถึง บุคคลจะได้รับการพิจารณาตามความรู้ความสามารถ คุณสมบัติ และประสบการณ์อย่างแท้จริงของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารจะต้องพยายามจัดงานหรือมอบงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของบุคคล

2.3.3 หลักความมั่นคง หมายถึง งานหรือตำแหน่งที่บุคคลได้รับมอบหมายนั้น ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นงานหรือตำแหน่งที่มีความมั่นคงพอสมควร การเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงเกี่ยวกับตำแหน่งจะเป็นไปเพื่อความก้าวหน้าของบุคคลเป็นส่วนใหญ่ ถ้าหากเป็นดังนี้แล้วจะทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี ทำให้ได้งานทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ

2.3.4 หลักความเป็นกลาง ซึ่งมีความหมายได้เป็นสองทาง คือผู้บริหารมีความเป็นกลางในการจัดงานให้บุคคลได้ปฏิบัติคือไม่จัดด้วยความลำเอียงหรือมีอคติต่อบุคคล ประการหนึ่งและความเป็นกลางของงานที่จะมอบหมายให้บุคคลอีกประการหนึ่ง กล่าวคืองานนั้นไม่ควรจะเป็นงานที่ทำเพื่อเป็นการสนับสนุนแนวคิดทางการเมืองของบุคคลใดหรือกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยเฉพาะซึ่งหากเป็นดังนี้แล้วบุคคลได้รับมอบหมายงานจะไม่มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของตนเท่าที่ควร

คาสเต็ทเตอร์ (Castetter, 1996, pp.106 - 124) ได้แบ่งขอบข่ายของการสรรหาบุคคลออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การสรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังบุคคลภายนอก มีวิธีปฏิบัติ 5 ประการ

1.1 โดยวิธีการโฆษณาทางสื่อมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ หรือหนังสือข่าวสารของสถานศึกษา

1.2 โดยการสัมมนาร่วมกับอาจารย์ในสถานศึกษา

1.3 โดยบริษัทให้คำปรึกษาด้านกำลังบุคคลกับผู้บริหารสถานศึกษา

1.4 การบริการรับสมัคร

1.5 โดยสมาคมอาชีพต่าง ๆ

2. การสรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังบุคคลภายใน เป็นการสรรหาโดยการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลภายในเพื่อการเลื่อนตำแหน่งไปยังตำแหน่งที่ว่างลง

3. การสรรหาแบบบูรณาการ เป็นการสรรหาจากแหล่งกำลังคนภายนอกและภายในร่วมกัน และแบ่งขั้นตอนในการสรรหาบุคคลออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การจัดนโยบายการสรรหาบุคคล

3.2 การทำแผนงานกิจกรรมการสรรหาบุคคล

3.3 พัฒนาความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน แล้วสรรหาบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วเข้าบรรจุในตำแหน่งที่ว่าง

3.4 การประสานงานการแสวงหาบุคคล

3.5 การควบคุมกระบวนการสรรหาบุคคล

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ประกอบไปด้วยกระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดความสนใจแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่บุคคลต้องการ เสนอตัวให้บุคคลเลือกบุคคลที่ดีและเหมาะสมที่สุดต่อการทำงานในองค์การ โดยเริ่มต้นด้วยการวางแผนการสรรหาด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การประสานงานการแสวงหาบุคคล การควบคุมกระบวนการสรรหาบุคคล และมีการกำหนดเวลาไว้อย่างชัดเจนในการที่จะแต่งตั้งบุคคลกับตำแหน่งงานนั้น ๆ อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามกระบวนการที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้

2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายของประสิทธิภาพ มีผู้ให้ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ดังนี้

โสพส ปัญจะวิสุทธิ์ (2541, หน้า 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเททุนให้กับงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2542, หน้า 113 - 114) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้บุคคลน้อยกว่างาน แต่สามารถทำงานให้สำเร็จไม่ว่าจะเป็นการบรรลุความสำเร็จในรูปแบบของภารกิจ นโยบาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ก็แล้วแต่ ผลงานที่สำเร็จได้ใช้บุคคลและทุนพอดีกับงาน และยิ่งผลงานที่สำเร็จได้ใช้บุคคลและทุนต่ำมากเท่าใด ยิ่งถือว่าเกิดประสิทธิภาพได้มากเท่านั้น

สวัสดิ์ กาญจนสุวรรณ (2542, หน้า 4) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรและเวลาน้อย แต่งานบรรลุเป้าประสงค์และมีคุณภาพมาก

กฤษฎ์ อุทัยรัตน์ (2545, หน้า 350) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ที่บรรลุแล้วโดยการเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไป

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 667) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

ดรักเกอร์ (Drucker, 1966, p.3) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์การได้ดี

แคทซ์ และคาห์น (Katz & Kahn, 1978, p.9)กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์การนั้นถ้าวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้นจะทำให้การวัดประสิทธิภาพจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพขององค์การหมายถึงการบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) ขององค์การ ในการบรรลุ เป้าหมายขององค์การนั้น ปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรมประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพันยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การด้วย

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองตามความต้องการและความจำเป็น มีความยุติธรรม มีความเสมอภาคในการพัฒนาตามศักยภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ดังนี้

ประพันธ์ สุริหาร (2542, หน้า 60) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาบุคคลประสบผลสำเร็จ โดยการร่วมมือกันดำเนินการทุก ๆ ฝ่ายในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 78) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สามารถแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเป็นการช่วยให้องค์การลดความสูญเสียอันเกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์หรือความประมาทเลินเล่อของบุคคล

บรรยงค์ โตจินดา (2543, หน้า 70) กล่าวว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศ หรือเงื่อนไขที่จะให้บุคคลในองค์การมีความรู้สึกอยากทำงาน ตัวการที่สำคัญที่จะวัดว่าบรรยากาศ หรือเงื่อนไขในองค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากน้อยเพียงใดก็คือ ระดับขวัญของบุคคล

2. การใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ หรือรวบรวมมากำหนดกิจกรรมที่สำคัญขององค์การเพื่อกระตุ้นให้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น การวัดว่าควรปรับปรุงกิจกรรมอะไรนั้นโดยทั่วไปต้องเปรียบเทียบผลได้กับค่าใช้จ่ายของการปรับปรุงนั้น สิ่งที่ควรปรับปรุงมีดังนี้

2.1 การปรับปรุงระบบการสื่อสาร

2.2 การกระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหารบางระดับ

2.3 การกำหนดผลตอบแทนให้กับพนักงานทุกระดับ

2.4 การกำหนดโครงการ การจ่ายค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นได้

3. การกำหนดระบบการประเมิน และการให้ค่าตอบแทนของผู้บริหารสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยสอดคล้องกับแนววัดผลกำไร

4. การกำจัดอุปสรรคใด ๆ ที่จะไปขัดขวางการบริหารงาน การติดต่อสื่อสารความมีส่วนร่วมของคนในองค์การ

5. ฝ่ายบริหารควรแจ้งให้ฝ่ายปฏิบัติทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลักการมาตรฐาน

6. การวัดหรือการประเมินใด ๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์การจะต้องใช้เกณฑ์มาตรฐาน

7. การวัดความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทางด้านบุคคลกับข้อมูลอื่นขององค์การที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ กำไร การเจริญเติบโต ค่าใช้จ่าย และอื่น ๆ ควรกระทำเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงาน

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545, หน้า 17) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการจะทำให้องค์การได้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากการพัฒนาบุคคลทางด้านความสามารถของพนักงานองค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจากภาครัฐหรือเอกชน ต่างก็ให้ความสำคัญในเรื่องการจัดฝึกอบรม มีการส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น บางองค์การกำหนดงบประมาณการฝึกอบรมในอัตราถึงร้อยละ 10 ของงบประมาณทั้งหมด ไม่ว่าเป็นการฝึกอบรมขณะทำการหรือการฝึกอบรมนอกที่ทำการ โดยองค์การเป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือองค์การฝึกอบรมอื่นเป็นผู้จัดฝึกอบรม

บิชอฟ (Bishop, 1979, pp.4 - 8) กล่าวว่า ความต้องการเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาครูอาจารย์ ตัวอาจารย์เองต้องเป็นผู้ที่ต้องการและตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง อาจเกิดขึ้นจากการอ่านตำรา หรืองานวิจัยต่าง ๆ หรือจากนโยบายของผู้บริหารในฐานะผู้บริหารต้องหาวิธีการที่จะทำให้อาจารย์ทุกคนสนใจต่อการพัฒนาตนเอง

เวกซ์เลย์ และลาแธม (Wexley & Latham, 1981, pp.4 - 5) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีความสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ในแต่ละระดับเกี่ยวกับความเข้าใจในกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หน้าที่ความรับผิดชอบ รูปแบบการบริหารและการจัดองค์การ ตลอดจนภาวะสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

2. เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถแก้ไขสถานการณ์และมีการตัดสินใจที่ดีขึ้น

3. เพื่อจูงใจบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น เพราะหากบุคคลมีความรู้และทักษะในแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลมีความรู้และทักษะในการทำงาน แต่ขาดความจูงใจในงานก็จะไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล การเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับบุคคล ในการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนา การปฏิบัติงานของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์การในการที่จะพัฒนาในทางที่ดีขึ้นต่อไป

ขอบข่ายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ดังนี้

ชุมศักดิ์ ชุมนุม (2541, หน้า 8) กล่าวว่า ในการจะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดีนั้นผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความต้องการภายนอก ได้แก่ 1) รายได้หรือค่าตอบแทน 2) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ4) ตำแหน่งหน้าที่และ ความต้องการภายใน ได้แก่ 1) ความต้องการเข้าหมู่คณะ 2) ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการจงรักภักดีความเป็นเพื่อนและความรักใคร่ 3) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 8) ได้นำเสนอขอบข่ายของเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เริ่มด้วยการพัฒนาบุคคล เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ 2 รูปแบบ ดังนี้

1. กิจกรรมการพัฒนาบุคคลเป็นหมู่คณะ ได้แก่ การฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคคลที่ใช้กันแพร่หลาย เพื่อให้บุคคลที่มีคุณภาพ ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานมากที่สุด การฝึกอบรม คือ กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้ตนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี การสัมมนา เป็นการจัดกลุ่มบุคคลที่เข้ามาร่วมกันช่วยกันศึกษา ค้นคว้า เรื่องราวที่ได้กำหนดไว้ แต่ยังไม่มีคำตอบที่แน่นอนให้ผู้เข้าร่วมประชุมจะแบ่งกลุ่มกันไปศึกษาปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษา นำผลสรุปมาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่

2. กิจกรรมที่บุคคลพัฒนาด้วยตนเอง ได้แก่ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การศึกษาค้นคว้า ในกรณีนี้บุคคลย่อมทำได้ด้วยตนเองโดยความสมัครใจ หรือการส่งเสริมจากสถานศึกษา

และสามารถทำได้เสมอเมื่อมีโอกาส การหมุนเวียนครูผู้สอนในสถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษา คือการให้ผู้ปฏิบัติงานได้ผลัดเปลี่ยนกันไปทำหน้าที่อื่น ๆ บ้าง วิธีนี้ทำให้ครูผู้สอนได้ทราบความตื้นลึกหนาบางของตำแหน่งต่าง ๆ เข้าใจความยากลำบากของฝ่ายต่าง ๆ ได้ดี ทำให้การประสานงานกันได้ดีขึ้น และเพิ่มพูนความสามารถของบุคคลได้ด้วยการสังเกตการณ์สอน ช่วยให้บุคคลไม่หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบ การไปสังเกตการณ์สอนย่อมทำให้มีโอกาสเปรียบเทียบ ทำให้เกิดความคิดมองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะนำมาปรับปรุงในงานของตนเอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2544, หน้า 14) กล่าวว่า ขอบข่ายของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ พัฒนาบุคคลในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 กระบวนการ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงานในการที่จะให้มองเห็นภาพของกระบวนการพัฒนาบุคคลอย่างชัดเจน มีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจความสัมพันธ์ของเป้าประสงค์กับระบบงานที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคคลความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน 6 ประการ ดังนี้

1.1 เป้าประสงค์ของระบบสถานศึกษาก่อให้เกิดตำแหน่งและความรับผิดชอบต่าง ๆ

1.2 กิจกรรมต่าง ๆ ในระบบสถานศึกษาต้องการทักษะ ความรู้ และความสามารถในด้านต่าง ๆ ของบุคคล

1.3 งานของสถานศึกษาจัดขึ้นเป็นระบบย่อย ๆ หรือหน่วยงานย่อย ๆ และปฏิบัติงานโดยบุคคลเป็นกลุ่ม เช่น กลุ่มประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา

1.4 ในการที่จะปรับปรุงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบสถานศึกษาทั้งหมดนั้น แต่ละหน่วยงานควรเข้าใจและทราบบทบาทของตนว่า บทบาทของตนมีอย่างไร เพราะเป็นความจำเป็นเบื้องต้นสำหรับพฤติกรรมของบุคคล

1.5 สถานศึกษาควรจะให้แต่ละหน่วยงาน แต่ละบุคคลได้ทราบถึงมาตรฐานของการดำเนินงาน ซึ่งคาดหวังไว้และให้บรรลุผล

1.6 แผนการพัฒนาบุคคลเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดกับเป้าประสงค์ของระบบงาน หน่วยงาน และปัจเจกบุคคล กิจกรรมการพัฒนาแต่ละอย่างจะมุ่งกิจกรรมที่จะทำให้บุคคลหรือหน่วยงานก้าวไปข้างหน้าจากที่เป็นอยู่ ในปัจจุบันเข้าสู่บทบาทที่เป็นอุดมคติ การประเมินค่าแผนงานต่าง ๆ ในระบบงานเพื่อการพัฒนาจะตั้งอยู่บนรากฐานของความก้าวหน้าที่จะนำไปสู่มาตรฐานของการดำเนินงานข้างหน้า

2. จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ การจัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ มีอย่างน้อย 3 ฝ่ายด้วยกันในระบบสถานศึกษาที่มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนา

บุคลากร คือ 1) คณะกรรมการสถานศึกษา 2) สมาคมหรือองค์กรครู และ 3) ปัจเจกบุคคล คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทและความรับผิดชอบในแผนงานพัฒนาบุคคลในด้านที่จะสร้างบรรยากาศ และคิดหาหนทางที่จะทำให้กิจกรรมการพัฒนาบุคคลเกิดขึ้นได้ โดยจะเป็นผู้วางแผนและกำหนดแผนงานหลักของการพัฒนาบุคคล หัวหน้าหน่วยงานต่างๆ จะมีความรับผิดชอบที่จะกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็น และต้องการในการดำเนินงานของหน่วยงานของตน และเสนอแนวทางต่าง ๆ ให้กับผู้บังคับบัญชาให้ทราบความจำเป็นเหล่านี้ แต่อย่างไรก็ดีความรับผิดชอบส่วนใหญ่ในการพัฒนา มักตกอยู่กับผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน เพราะเป็นผู้ที่มาติดต่อใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละวัน จึงทราบความประสงค์ต่าง ๆ ของบุคคลที่ต้องการพัฒนา

3. กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา เป็นการกำหนดความต้องการต่าง ๆ ให้เฉพาะเจาะจงที่ต้องการพัฒนา ซึ่งจะกระทำได้ด้วยการจัดแผนงานอย่างมีระบบตามความต้องการต่าง ๆ นี้สามารถแยกออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ความต้องการพัฒนาของระบบเป็นส่วนร่วม หมายถึง ความต้องการที่จะพัฒนาสอดคล้องกันระหว่างสภาพความขาดแคลนกับสภาพที่ต้องการ เพื่อพัฒนาระบบในหน่วยงาน แหล่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ คือ แผนกำลังบุคคล ซึ่งจะชี้ความแตกต่างระหว่างกำลังบุคคลที่มีอยู่กับกำลังบุคคลที่ต้องการ การพัฒนาระบบจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะแก้ไขความแตกต่างในเรื่องความต้องการบุคคล และบรรจุหรือเสริมตำแหน่ง รวมทั้งการเลื่อนโยกตำแหน่ง ระบบงานแผนกำลังคนจะช่วยในการสร้างโปรแกรมการพัฒนาบุคคลต่าง ๆ ได้

3.2 องค์การเฉพาะหน่วยงาน เป็นความต้องการของหน่วยงานที่สนใจในการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานของตน เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในองค์การได้ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.3 ความต้องการพัฒนาของปัจเจกบุคคล เป็นการปรับปรุงประสิทธิผลของแต่ละรายบุคคล ตามความต้องการของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาจากข้อมูลและรายละเอียดจากหลักฐานการสรรหา การคัดเลือก การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน และกระบวนการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล

4. เตรียมแผนการพัฒนาบุคคลทั้งหมด การวางแผนสำหรับการพัฒนาบุคคลของฝ่ายบริหารกลางนั้น เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ ๆ เช่น แผนงานอะไรที่คาดหวังจะทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยทางใด ภายในขอบเขตใด และลำดับก่อนหลังอย่างไร ส่วนผู้บริหารระดับสูงในระบบสถานศึกษาจะกำหนดแนวทางที่จะเริ่มดำเนินการ และการประสานงานแผนงานพัฒนาบุคคลทั้งหมด แนวทางนี้จะรวมทั้งจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว นโยบายต่าง ๆ งบประมาณ และการลำดับก่อนหลัง

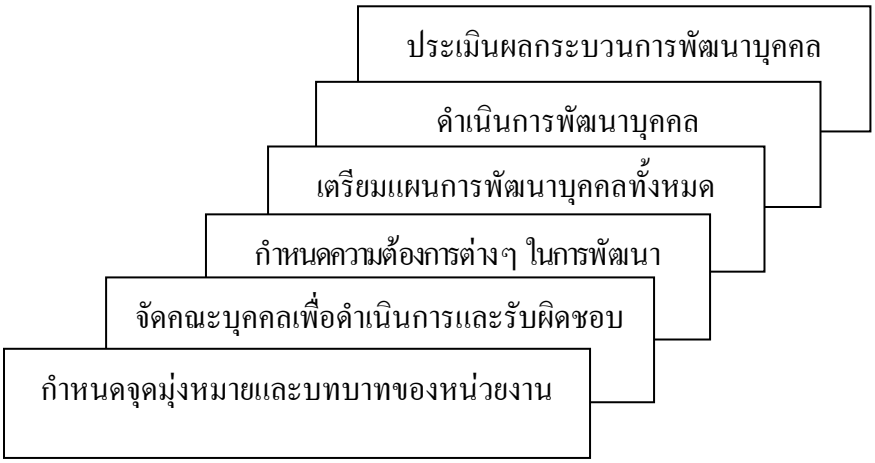
5. ดำเนินการพัฒนาบุคคล การดำเนินงานแผนงานพัฒนาบุคคลเป็นการรวบรวมเอากิจกรรมต่าง ๆ ในแผนการพัฒนาบุคคลเพื่อดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ และให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินกาเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเฉพาะอย่าง เช่น การตัดสินใจเลือกกิจกรรม ช่วงระยะเวลาสำหรับดำเนินกิจกรรม บุคคลที่เกี่ยวข้อง และค่าตอบแทนหรือตัวเงินที่จะใช้จ่าย

6. ประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคคล มีข้อคำนึงอยู่ 3 ประการ ดังนี้

6.1 ค้นหารายละเอียดเพื่อให้ทราบว่า ฝ่ายบริหารรู้วิธีนำเอากระบวนการพัฒนามาใช้อย่างไร ได้แก่ การวางแผน การจัดการ การดำเนินงาน และการควบคุม

6.2 ค้นหาข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณของประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดความรู้ทางเทคนิคในการพัฒนาบุคคลมากเพียงใด

6.3 แผนงานพัฒนาได้มีส่วนช่วยให้เป้าประสงค์ของหน่วยงานในแต่ละวัน แต่ละปี และเป้าประสงค์ระยะยาวบรรลุผลเพียงใด เราจะวัดอะไรได้บ้างจากการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กระบวนการพัฒนาบุคคล

ที่มา : สมพงษ์ เกษมสิน, 2544, หน้า 14

สมยศ นาวีการ (2546, หน้า 57) ได้เสนอปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ ดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) ซึ่งเกี่ยวข้องกันกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์การ โอกาส และอุปสรรคภายนอก

2. โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมจะช่วยในการปฏิบัติงาน

3. ระบบ (Systems) ขององค์การที่จะบรรลุเป้าหมาย

4. แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

5. บุคคลผู้ร่วมองค์การ

6. ความสามารถ (Skill)

7. ค่านิยม (Shared values) ค่านิยมร่วมของบุคคลในองค์การ

เบคเกอร์ และนูเฮอร์เซอร์ (Becker & Neuhauser, 1975, p.94) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์การ นอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์การ คือการบรรลุเป้าหมายแล้วองค์การในฐานะที่เป็นองค์การในระบบเปิด ยังมีปัจจัยประกอบอีกดังแบบจำลองในรูปสมมติฐาน ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การมีความซับซ้อนต่ำหรือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การมากกว่าองค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง หรือมีความไม่แน่นอน

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนจะเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้ สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาคู่กันจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่า ตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นกระบวนการ การเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับบุคคล ในการที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนา การปฏิบัติงานของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์ วางแผน ประเมินความต้องการ ดำเนินการ ประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข

2.4 วินัยและการรักษาวินัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายของวินัยและการรักษาวินัย มีผู้ให้ความหมายของวินัยและการรักษาวินัย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2540, หน้า 21) กล่าวว่า วินัย หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติ ข้อบังคับสำหรับควบคุมความประพฤติทางกาย วาจา ของบุคคลในสังคมให้เรียบร้อย ดีงาม เป็นกรอบการประพฤติปฏิบัติของบุคคลในสังคมนั้น ๆ

กรมวิชาการ (2542, หน้า 20 - 21) กล่าวว่า วินัย หมายถึง ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อตกลงที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้บุคคล ประพฤติปฏิบัติในการดำรงชีวิตร่วมกันเพื่อให้อยู่อย่างราบรื่นมีความสุข ความสำเร็จโดยอาศัยการฝึกให้ปฏิบัติตนรู้จักควบคุมตนเอง ส่วน การรักษาวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัย ตามที่กฎหมายบัญญัติอย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง ดูแล ป้องกัน ไม่ฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยง หากพบว่ามีการกระทำผิดผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการทางวินัยทันที เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น การรักษาวินัยที่ดีนั้นนอกจากเกิดจากตัวข้าราชการเองที่จะต้องเรียนรู้ สำนึก และตระหนักในหน้าที่แล้ว ผู้บังคับบัญชา ก็จะต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแล ส่งเสริม และพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยด้วย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 2) กล่าวว่า วินัย หมายถึง กฎเกณฑ์ข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนอาจต้องรับโทษ หรือวินัย หมายถึง การควบคุมความประพฤติของบุคคลในองค์การให้เป็นไปตามแบบแผนที่พึงประสงค์ และวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้อบัญญัติที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติตามหมวด 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้อราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

ปราชญา กล้าผจัญ และพอตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550, หน้า 111) กล่าวว่า วินัย หมายถึง การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน นอกจากนี้แล้ว วินัยยังหมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่า สามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบของวินัยตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายด้วย

สรุปได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ข้อกำหนดที่ควบคุมการกระทำและความประพฤติเป็นข้อห้ามระเบียบคำสั่งที่มิให้บุคคลปฏิบัติ เป็นแนวทางที่ปฏิบัติร่วมกันของบุคคลในสถานศึกษา มีการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม สามารถรักษามาตรฐานความเป็นกลางในการบริหารบุคคลเอาไว้ได้

ความสำคัญของวินัยและการรักษาวินัย มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของวินัยและการรักษาวินัย ดังนี้

อมรา เล็กเริงสินธุ (2540, หน้า 205 - 206) กล่าวว่า ระเบียบวินัยเป็นสิ่งสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. วินัย เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมตนเอง การที่นักเรียนมีวินัย และสามารถควบคุมตนเอง จะมีผลดีในขณะที่เป็นนักเรียนสามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยในชั้นเรียนทำให้การดำเนินงานของครูในชั้นเรียนเป็นไปด้วยดี

2. วินัยจะช่วยเตรียมตัวเด็กสำหรับการดำเนินชีวิตในภายหน้า เพื่อเป็นสมาชิกที่สร้างความมีระเบียบและความสงบสุขในสังคม

3. ประเทศใดที่มีพลเมืองมีระเบียบวินัย ประเทศนั้นสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4. ระเบียบวินัย เป็นสิ่งจำเป็นในระบอบประชาธิปไตยระเบียบในระบอบประชาธิปไตยไม่ควรเป็นสิ่งที่บังคับมาจากเบื้องบนแต่เพียงอย่างเดียว หากควรเป็นสิ่งที่ตระหนักจากภายในแต่ละบุคคล

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 239) กล่าวว่า วินัยเป็นกฎข้อปฏิบัติที่ใช้ควบคุมความประพฤติของบุคคล เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบในสังคมดังนั้น ความสำคัญของระเบียบวินัยพอสรุปได้ 4 ประการ ดังนี้

1. วินัยช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดความรู้สำนึกและความเคยชินที่จะประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ดีงาม

2. เป็นมาตรฐานระหว่างความประพฤติของกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

3. ช่วยเตรียมตัวนักเรียนสำหรับการดำเนินชีวิตในอนาคต จะได้ใช้สิทธิ เสรีภาพและความรับผิดชอบอย่างถูกต้อง

4. ช่วยสร้างและรักษาไว้ซึ่งสภาพการณ์อันจำเป็นต่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาหากขาดระเบียบวินัยการดำเนินงานของสถานศึกษาจะเต็มไปด้วยอุปสรรค

กระทรวงศึกษาธิการ (2544, หน้า 59) กล่าวว่า เป้าหมายที่จริงในการส่งเสริมให้ครูมีวินัยนั้นมิใช่อยู่ที่ครู แต่อยู่ที่ตัวนักเรียน กล่าวคือ ถ้าครูมีวินัยความมีวินัยของครูจะส่งผลไปถึงนักเรียนด้วย เช่น ครูจะตั้งใจอบรมสั่งสอนนักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ จะประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ซึ่งชักนำให้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางจิตวิทยาถือว่าวัยเด็กเป็นวัยที่สามารถจดจำและเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ที่ใกล้ชิด และผู้ที่ตนเคารพนับถือ หากเด็กที่ได้ครูมีระเบียบวินัย เด็กก็จะลอกเลียนพฤติกรรมที่ดีของครู ซึ่งอาจจะทำให้เป็นเด็กที่มีระเบียบวินัยเช่นเดียวกับครูด้วยซึ่งนั่นย่อมหมายถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาของชาติ แต่หากไม่สามารถส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีวินัยได้แล้ว การจัดการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก

สรุปได้ว่า วินัยเป็นกฎ ระเบียบ ที่บุคคลต้องยึดปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในองค์การ ถ้าองค์การใดบุคคลขาดวินัยในการปฏิบัติงานองค์การนั้นย่อมมีความวุ่นวายเกิดขึ้น และคุณภาพขององค์การก็ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ขาดประสิทธิภาพ

ขอบข่ายของวินัยและการรักษาวินัย มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของวินัยและการรักษาวินัย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2540, หน้า 21) กล่าวว่า สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สภาพพื้นฐานทางการเมืองและความมั่นคง สภาพพื้นฐานทางสังคมวัฒนธรรมและจริยธรรมและระบบ ราชการไทยมีผลกระทบต่อการกระทำผิดวินัยหรือไม่อย่างไร ซึ่งสรุปได้ว่า การกระทำผิดวินัยของข้าราชการเป็นผลจากปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัญหาเศรษฐกิจ คือปัญหาเรื่องเงินเดือนข้าราชการไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ เงินเดือน ข้าราชการต่ำกว่าอัตราตลาด ปัญหาคือ เงินไม่พอใช้ เพื่อการครองชีพตามฐานานุรูป ปัญหานี้มักเกิดกับ ข้าราชการชั้นผู้น้อยและชั้นกลางที่สมรสแล้ว มีบุตร ซึ่งชักหน้าไม่ถึงหลัง

2. ปัญหาเกี่ยวกับสภาพพื้นฐานทางการเมือง และความมั่นคง ข้าราชการการเมืองและข้าราชการ ประจำมีความสัมพันธ์กันคือ ถ้านักการเมืองดี มีคุณธรรม ทำงานด้วยความเสียสละ เพื่อประเทศชาติและ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว

3. ปัญหาเกี่ยวกับพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม และจริยธรรม ซึ่งได้แก่การชอบสิ่งฟุ่มเฟือยใน วัตถุต่าง ๆ เช่น รถยนต์ที่มีราคาแพง ๆ เครื่องประดับ การมีแหล่งอบายมุข เช่น บาร์ ไนท์คลับ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางที่ผิด ความไม่มีระเบียบ และการยกย่องคนรวย สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ยุให้ ข้าราชการกระทำผิดวินัยราชการในเรื่องเกี่ยวกับการทุจริต

4. ปัญหาเกี่ยวกับระบบราชการมี ดังนี้

4.1 การแบ่งส่วนราชการ

4.2 กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

4.3 หลักและวิธีการบริหาร มีผลกระทบต่อการกระทำผิดวินัย ดังนี้

4.3.1 การแบ่งส่วนราชการเป็นเรื่องการแบ่งงานต่าง ๆ ให้มีผู้บังคับบัญชา และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และให้รู้อำนาจหน้าที่ รู้การทำงานว่าแบ่งแยกกันอย่างไร ซึ่งมีผลดีในทางควบคุมบังคับบัญชา การแบ่งส่วนราชการในส่วนภูมิภาคจะมีผลกระทบอยู่บ้าง

4.3.2 หลักและวิธีการ ผู้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลมีลีลาการบริหารแตกต่างกัน ทำให้ข้าราชการ ไม่รู้จะปฏิบัติงานอย่างไรดี สับสน เบื่อหน่าย และขัดแย้งกัน การมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ของผู้ปฏิบัติ และการพัฒนาข้าราชการที่ยังไม่เป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้ข้าราชการทำงานยังไม่ได้เต็ม ความสามารถ ขาดขวัญ ขาดกำลังใจ และทำผิดวินัย

การเสริมสร้างวินัยข้าราชการพลเรือน อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ทาง ดังนี้

1. การเสริมสร้างโดยการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ รัฐบาลและหน่วยราชการควรดำเนินการ ดังนี้

1.1 การปรับปรุงการคัดเลือกและสรรหาบุคคลเข้ารับราชการให้เหมาะสมโดยเปิดโอกาสแข่งขันเท่าเทียมกัน มีการคัดเลือกข้าราชการที่มีคุณวุฒิและมีประวัติที่ดี การคัดเลือกนอกจากมี การสอบเรื่องความรู้ความสามารถแล้ว ก่อนการทดลองปฏิบัติงานควรจะต้องมีการประเมินบุคคลที่จะรับ ราชการในเรื่องคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ เพื่อส่วนรวม ความวิริยะอุตสาหะ มนุษยสัมพันธ์ ความรู้ระเบียบแบบแผนราชการ และความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ ความตรงต่อเวลา อุทิศเวลา สุขภาพ อนามัยดี การรับสภาพแวดล้อม ความละอายต่อความผิด และมีความจงรักภักดีต่อชาติบ้านเมือง

1.2 ควรนำวิธีการประเมินการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีวิธีการประเมินเพื่อคัดเลือกบุคคลที่จะแต่งตั้งในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดเป็นหนังสือเวียน นอกจากนี้ยังมีการสั่งให้ออกจากราชการกรณี ถ้าผู้นั้นเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ หรือกรณีถ้าข้าราชการผู้นั้นหย่อนความ สามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการมาใช้อย่างจริงจัง

1.3 การปรับปรุงระบบโครงสร้างเงินเดือนข้าราชการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ กำหนดค่าตอบแทนข้าราชการจากองค์การกลางบริหารงานบุคคลต่าง ๆ และพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่ให้มี ความเหลื่อมล้ำกัน อันเป็นการก่อให้เกิดผลดีในด้านขวัญกำลังใจ และจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 การสนับสนุนโครงการสวัสดิการข้าราชการพลเรือน โดยการส่งเสริมให้ข้าราชการ มีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย พาหนะรับ-ส่งข้าราชการ มีร้านอาหารสวัสดิการ จำหน่ายหรือแจก ผ้าสำหรับ ตัดชุดปฏิบัติราชการ ที่ร่วมกันกำหนดแบบ

1.5 การสนับสนุนโครงการสหกรณ์ออมทรัพย์ของข้าราชการ พลเรือน

1.6 การส่งเสริมโครงการสุขภาพพลานามัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น โครงการ บัตรสุขภาพ โครงการตรวจร่างกายประจำปี ไม่เรียกเก็บค่าบริการ โครงการศูนย์สันทนาการข้าราชการ พลเรือน ซึ่งเป็นสถานที่ชุมนุมพบปะข้าราชการพลเรือน การส่งเสริมทางด้านจิตใจ ปลูกฝังทัศนคติที่ดี และค่านิยมที่ดี ตลอดจนพัฒนาจิตใจที่ดี โดยการสนับสนุนโครงการของศาสนาต่าง ๆ เช่น การนิมนต์ พระภิกษุบรรยายธรรมในหน่วยราชการ หรือจัดสถานที่ให้ข้าราชการนั่งสมาธิทำจิตใจให้สงบ

1.7 การให้มีเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ ทำหน้าที่สร้างความเข้าใจอันดีและถูกต้องให้แก่ข้าราชการ

1.8 การให้มีโครงการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติ ราชการให้ชัดเจน ทันสมัย และสามารถปฏิบัติได้โดยพิจารณาจากหลักที่ว่า กฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ซึ่งพ้นวิสัยที่จะปฏิบัติได้หรือทำผิดโดยไม่คิดว่าเป็นการกระทำผิด ก็ควรทำการยกเลิกหรือปรับปรุงแก้ไข เสียใหม่

1.9 การให้ความคุ้มครองข้าราชการที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีวินัยให้พ้น จากภัยคุกคามของกลุ่มผู้มีอิทธิพล

1.10 การให้หลักประกันคุ้มครองความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการและความ มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการและความมั่นคงของหน่วยราชการ

1.11 การปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและดำเนินไปอย่าง เข้มแข็งมีหลักเกณฑ์ชัดเจน

2. การเสริมสร้างโดยการส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัยด้วยตนเองเป็นวิธีการส่งเสริมให้ข้าราชการ มีความซื่อสัตย์ มีขวัญกำลังใจ มีความสำนึกในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีจิตมุ่งส่วนรวม (Public spirit) มีความภูมิใจตนเองและหน้าที่การงาน มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีอุดมคติเพื่อชาติ เพื่อประชาชน เพื่อหน่วยราชการ เพื่อชื่อเสียง มีความรักเกียรติศักดิ์ตำแหน่งหน้าที่ราชการ มีความกลัวบาป การถูก ลงโทษ และเสียชื่อเสียง และมีความละอายในการกระทำผิด ผู้รับผิดชอบการส่งเสริมวินัยข้าราชการควร เป็นหน่วยราชการ ผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยราชการและข้าราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51 - 63) ได้กำหนดขอบข่ายของการรักษาวินัยไว้ ดังนี้

1. กรณีความผิดไม่ร้ายแรงมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.3 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. กรณีความผิดวินัยร้ายแรง แนวทางปฏิบัติ

2.1 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

2.2 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ

2.3 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.4 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การอุทธรณ์ กรณีการอุทธรณ์กรณีความผิดวินัยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.1 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. การร้องทุกข์ กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

5. การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

5.1 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2 ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3 หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 21-23) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมาตรการให้ข้าราชการครูถือปฏิบัติเพื่อเป็นการรักษาวินัย ดังนี้

1. การให้ความรู้ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระเบียบวินัย ควรจัดให้เป็นเอกสารเกี่ยวกับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ หรือแนวทางการรักษาระเบียบวินัยเพื่อให้เกิดความชัดเจน ควรจัดให้มีการอบรมประชุมสัมมนาในสถานศึกษา

2. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการควบคุมกำกับบุคคลในหน่วยงานให้อยู่ในขอบเขตของวินัย จัดให้มีคณะกรรมการยกร่างหลักเกณฑ์และวิธีการควบคุมร่วมกัน

3. สนับสนุนให้บุคคลปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัย ตลอดจนหลักเกณฑ์ที่ได้มีการกำหนดให้มีขึ้น เช่น การยกย่อง ชมเชย เมื่อบุคคลทำความดี การคัดเลือกข้าราชการตัวอย่างเพื่อมอบรางวัลเกียรติคุณบัตร

4. ดำเนินการแก้ไขบุคคลที่มีปัญหา หรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย เช่น การตักเตือนผู้ทำผิดในที่ลับ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของวินัยและการรักษาวินัย เป็นกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ ที่บุคคลในสถานศึกษาควรให้ความร่วมมือในการวางแผนการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการยอมรับของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพต่อไป

2.5 การออกจากราชการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการออกจากราชการโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายของการออกจากราชการ มีผู้ให้ความหมายของการออกจากราชการไว้ ดังนี้

สมพงศ์ เกษมสิน (2546, หน้า 236) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การลาออก การลดจำนวนพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ล้นงาน การพ้นจากงานเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุ ทุพพลภาพ การตาย เป็นต้น

พยอม วงศ์สารศรี (2544, หน้า 252 - 254) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการทำงานเนื่องจากการลาออก ทุพพลภาพ และเกษียณอายุ บุคคลได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลจากทางราชการเมื่อพ้นจากงาน คือ เงินบำเหน็จบำนาญ

สรุปได้ว่า การออกจากราชการ หมายถึงการพ้นออกจากราชการกรณีไม่ผ่านทดลองปฏิบัติหน้าที่ ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ กระทำความผิดในขณะปฏิบัติหน้าที่ การเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงโดยตั้งอยู่บนความไม่ประมาท โดยใช้หลักเหตุและผล

ขอบข่ายของการออกจากราชการ มีผู้ให้ความหมายของการออกจากราชการไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 17 - 24) ได้เสนอไว้ว่า ในระบบราชการพลเรือนของไทย มีระบบการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีเข้ามาเป็นข้าราชการ และเมื่อปฏิบัติงานไปช่วงเวลาหนึ่งก็ต้องพ้นจากหน้าที่ไป เมื่อบุคคลใดเข้ารับราชการแล้วย่อมมี

หลักประกันความมั่นคงในอาชีพ ในข้อที่ว่าบุคคลใด เข้ารับราชการแล้วจะไม่ถูกกลั่นแกล้งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการหรือถูกออกจากราชการโดยไม่เป็นธรรม การที่ข้าราชการผู้ใดจะพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ หรือถูกออกจากราชการในกรณีใดนั้น ย่อมเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งมีหลายกรณีด้วยกัน ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 107 ได้บัญญัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากราชการเมื่อ

1. ตาย
2. พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
3. ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือการลาออกมีผลตามมาตรา 108
4. สั่งให้ออกตามมาตรา 49 มาตรา 56 วรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคห้า มาตรา 103 มาตรา 110 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 หรือมาตรา 118
5. ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
6. ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เว้นแต่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามมาตรา 109

ประเภทของการออกจากราชการประกอบด้วย

1. การออกจากราชการเพราะตาย

เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถึงแก่ความตาย ย่อมสิ้นสภาพบุคคล ทำให้สิ้นสภาพการเป็นข้าราชการไปด้วย เมื่อข้าราชการถึงแก่ความตายต้องมีการรายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับ แล้วแจ้งการตายให้กรมบัญชีกลางและ ก.ค.ศ. ทราบ ทางราชการจะจ่ายเงินเดือนให้จนถึงวันที่ถึงแก่ความตาย และถ้าเป็นการตายในหรือหลังวันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ผู้มีอำนาจจะสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ 1 เมษายน หรือ 1 ตุลาคม ของครึ่งปีที่จะได้เลื่อนก็ได้

กรณีศาลมีคำสั่งให้เป็นผู้สาบสูญถือเป็นการออกจากราชการเพราะตาย ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0709.2/ป 1014 ลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2539

2. การพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ การออกจากราชการเพราะเกษียณอายุ เมื่อมีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ เป็นการพ้นจากราชการโดยผลของกฎหมายตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 19 มาตรา 20 และมาตรา 21 ให้กระทรวงศึกษาธิการเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการครู โดยมีขั้นตอนปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ก่อนสิ้นเดือนกันยายนของทุกปี กระทรวงศึกษาธิการจะสำรวจรายชื่อข้าราชการ ซึ่งจะมีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ในปีงบประมาณถัดไป แล้วแจ้งรายชื่อให้สำนักงาน ก.ค.ศ. กรมเจ้าสังกัดและกระทรวงการคลังทราบ ในทางปฏิบัติ หน่วยงานหรือกรมเจ้าสังกัดจะสำรวจรายชื่อผู้จะเกษียณอายุภายใน 5 ปี และส่งรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ รวมถึง ผู้ซึ่งจะมีอายุ 60 ปี บริบูรณ์ในปีงบประมาณถัดไปไปยังกระทรวงศึกษาธิการภายในเดือนมีนาคม และกระทรวงศึกษาธิการจะจัดทำบัญชีรายชื่อผู้เกษียณอายุในปีงบประมาณถัดไป ภายในเดือนเมษายนหรือเดือนพฤษภาคมของปีนั้น ส่งให้ส่วนราชการและสำนักงาน ก.ค.ศ.

2.2 ส่วนราชการจะตรวจสอบแล้วแจ้งให้ผู้จะครบเกษียณอายุทราบ

2.3 ผู้บังคับบัญชาต้องรีบดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ที่จะเกษียณอายุโดยมีผลตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน ในกรณีเป็นผู้มีเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นสูงสุดของอันดับ และมีผลการปฏิบัติงานสมควรได้รับการเลื่อนเงินเดือน

3. การลาออกจากราชการ

การลาออกจากราชการเป็นเรื่องของความสมัครใจ โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสงค์จะลาออก จะต้องยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ประกอบระเบียบ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548 สรุปได้ดังนี้

3.1 การลาออกต้องทำเป็นหนังสือ ระบุวันที่ประสงค์ขอลาออก เหตุผลการลาออก ลงลายมือชื่อยื่นต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออก

3.2 ต้องยื่นล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงหยุดราชการไปได้

3.3 ยกเว้นกรณีลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาและให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก ทั้งนี้ต้องยื่นก่อนอย่างช้าในวันที่ขอลาออก

3.4 ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออก คือผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 53

3.5 กรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ ผู้บังคับบัญชาอาจยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกได้ไม่เกิน 90 วัน นับแต่วันขอลาออกก็ได้ ยกเว้นการลาออกตามข้อ 3.3 กรณีเป็นหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ครูไม่เป็นเหตุที่จะยับยั้งการลาออก

3.6 กรณีผู้บังคับบัญชามิได้ยับยั้งและมิได้มีคำสั่งอนุญาตการลาออก ให้การลาออกนั้น มีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

3.7 หากมิได้ระบุวันขอลาออกให้ถือวันถัดจากวันที่ครบ 30 วัน นับแต่วันที่ยื่นเป็นวัน ขอลาออก

3.8 การยับยั้งและการอนุญาตให้ลาออก ผู้บังคับบัญชาต้องมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร แล้วแจ้งให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันขอลาออก

3.9 ผู้ขอลาออกอาจเปลี่ยนใจ ถอนใบลาออกได้ แต่ต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร ยื่นต่อ ผู้มีอำนาจพิจารณาก่อนที่คำสั่งอนุญาตให้ลาออกจะมีผล

4. การออกจากราชการเพราะถูกสั่งให้ออก กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการ ซึ่งเป็นผลทำให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ มีได้หลายกรณี ดังนี้

4.1 ถูกสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือขาดคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งตามมาตรา 49 ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม มาตรา 45 มาตรา 50 มาตรา 51 มาตรา 58 มาตรา 64 มาตรา 65 มาตรา 66 และมาตรา 67 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 และมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง ตามมาตรา 42 หรือ ขาดคุณสมบัติพิเศษ ตามมาตรา 48 ถ้าผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยเป็นผู้ขาดคุณสมบัติอยู่ก่อน หรือมีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและภายหลังปรากฏว่า เป็นผู้ขาดคุณสมบัติ เนื่องจากกรณีต้องหานั้น มาตรา 49 บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้นั้น ออกจากราชการโดยพลัน การสั่งให้ออกจากราชการกรณีเป็นผู้ขาดคุณสมบัติไม่กระทบกระเทือน ถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่ รวมถึงการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับ หรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกจากราชการ และถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริต ให้ถือว่าเป็นการสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

4.2 ถูกสั่งให้ออกเพราะไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามมาตรา 56 ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด จะต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น แต่ถ้าผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย ต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลา 2 ปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ถ้าในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสม หรือมีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยไม่ควรให้รับราชการต่อไป ก็สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดการให้ออกใน

ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาก่อน แต่ไม่กระทบกระเทือน ถึงการปฏิบัติหน้าที่ หรือการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่รับไปแล้ว หรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการ

4.3 ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาตามมาตรา 103 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาได้ตามกฎ ก.ค. ฉบับที่ 22 (พ.ศ. 2542) ว่าด้วยการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณา ซึ่งนำมาใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยอนุโลม แต่สำหรับกรณีนี้ หากภายหลังปรากฏผลการสอบสวนว่า ผู้นั้นไม่ได้กระทำผิดหรือกระทำผิดแต่ไม่ถึงต้องให้ออกจากราชการ และไม่มีกรณีที่ต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ต้องสั่งให้กลับเข้ารับราชการในตำแหน่งและวิทยฐานะเดิม หรือตำแหน่งเดียวกับที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและวิทยฐานะนั้น และมาตรา 103 ได้รับรองให้ผู้นั้น มีสถานภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดมา

4.4 ถูกสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน ตามมาตรา 110 การให้ออกตามมาตรา 110 มิใช่เป็นกรณีกระทำความผิดหรือความไม่เหมาะสม แต่ประการใด แต่เป็นกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นไม่อยู่ในฐานะ ที่จะปฏิบัติราชการได้ ดังนี้

4.4.1 การสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนาน ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ ในกรณีที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติให้ผู้ถูกสั่งให้ออกได้รับบำเหน็จบำนาญแต่ในการสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุรับราชการนาน จะต้องมีกรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ด้วย และพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 มาตรา 14 บัญญัติว่า บำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานนั้น ให้แก่ข้าราชการซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 30 ปี แล้ว

4.4.2 การสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน บำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 กำหนดให้แก่ข้าราชการซึ่งออกจากประจำการ เพราะเลิกหรือยุบตำแหน่ง หรือซึ่งมีคำสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด และต้องมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 1 ปีบริบูรณ์ โดยถ้ามีเวลาราชการไม่ถึง 10 ปีบริบูรณ์

ได้บำเหน็จ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีสิทธิได้บำนาญผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนได้หลายกรณี ดังนี้ 1) กรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ 2) กรณีสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ 3) กรณีขาดคุณสมบัติตามมาตรา 30 (1) (4) (5) (7) (8) หรือ (9) ได้แก่ ไม่มีสัญชาติไทย ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น เป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรค ตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี สำหรับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง และ เป็นบุคคลล้มละลาย

4.5 ถูกสั่งให้ออกเพราะหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 111

4.6 ถูกสั่งให้ออกเพราะมีมลทินมัวหมองตามมาตรา 112 ซึ่งเป็นกรณีที่ถูกสั่งให้ออกเนื่องจากถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำผิดที่จะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น ถ้าจะให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ และผู้ถูกสั่งให้ออกมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน เป็นการสั่งให้ออกตามมติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

4.7 ถูกสั่งให้ออกเพราะต้องรับโทษจำคุกตามมาตรา 113 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล หรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 จะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการก็ได

4.8 ถูกสั่งให้ออกเพื่อไปรับราชการทหารตามมาตรา 114 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร หมายถึง การถูกเกณฑ์ไปเป็นทหารกองประจำการเป็นเวลา 2 ปี ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ และต้องสงวนตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งเทียบเท่าไว้ให้ เมื่อผู้นั้นยื่นเรื่องขอ กลับเข้ารับราชการภายใน 180 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร โดยไม่มีความเสียหาย และไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 30 และไม่ได้ถูกเปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นให้ออกจากราชการตามมาตราอื่น

4.9 มีกรณีสมควรให้ออกอยู่ก่อนวันโอน ตามมาตรา 118 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการอื่นที่มิใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.

2547 หรือข้าราชการการเมือง ซึ่งมีกรณีที่สมควรให้ออกจากงานหรือออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการนั้นอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุ ให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้น มีอำนาจพิจารณาดำเนินการตามหมวดนี้ได้โดยอนุโลม และในกรณีที่จะต้องสั่งให้ออกจากราชการ ให้ปรับบทกรณีให้ออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือกฎหมายเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการนั้นโดยอนุโลม

5. ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก การถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก เป็นการพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ เพราะมีเหตุเสียหายเนื่องจากกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ที่กฎหมายกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาจะต้องสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี โทษไล่ออกไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ สำหรับโทษปลดออกมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าเป็นผู้ลาออกจากราชการ ทั้งนี้ เป็นไปตามมาตรา 96

6. ถูกสั่งให้ออกกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามมาตรา 109 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และไม่มีกรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตราอื่น ถ้าภายใน 30 วันไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งให้ออกจากราชการ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 43 บัญญัติให้ ผู้ประกอบวิชาชีพควบคุม คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (1) ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ถ้าฝ่าฝืนมีโทษจำคุก 1 ปี ปรับไม่เกิน 2 หมื่นบาท

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการออกจากราชการ หมายถึง การออกจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้วยสาเหตุ ดังนี้ ตาย พ้นจากราชการ ลาออกจากราชการ สั่งให้ออก ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ความหมายปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มีผู้ให้ความหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไว้ ดังนี้

เสน่ห์ จามริก (2542, หน้า 249) กล่าวว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การฟื้นฟูและขยายเครือข่ายเกษตรกรรมยั่งยืน เป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการผลิตและบริโภคอย่างพออยู่พอกิน

คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (2547, หน้า 4) กล่าวว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง หลักที่ชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัฒน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี พอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญาและความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรับรองการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

นิธิ เอียวศรีวงษ์ (2550, หน้า 21) กล่าวว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง หลักที่ไม่ใช่เทคนิค แต่มีความหมายกว้างกว่านั้นมาก เพราะต้องรวมเอา 1) อุดมการณ์บางอย่าง 2) โลกทัศน์บางอย่าง 3) ความสัมพันธ์บางอย่าง และ 4) ค่านิยมบางอย่างอยู่ในนั้นด้วย ซึ่งนับได้ว่าเป็นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่แท้จริง โดยทั้ง 4 ประการ ที่จะกล่าวถึงนี้ คือ ส่วนที่เรารู้จักกันว่าวัฒนธรรมนั่นเอง ถ้าไม่เข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามความหมายเช่นนี้ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะมีความเป็นไปได้แก่ คนจำนวนน้อยเท่านั้น คือ เกษตรกรที่มีที่ดินของตนเองในปริมาณเพียงพอจะผลิต เพื่อพอบริโภคหรือทำรายได้พอสำหรับครัวเรือนเท่านั้น ฉะนั้น ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจึงนิยมกันไว้เพียงว่าเศรษฐกิจพอเพียง คือ วัฒนธรรม ไม่ใช่เทคนิคการเพาะปลูกหรือศีลธรรม ความไม่ละโมบและ การประหยัดเท่านั้น แม้ว่าเป็นส่วนที่ขาดไม่ได้ของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก็ตาม

ประเวศ วะสี (2550, หน้า 21) กล่าวว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง พอเพียงในอย่างน้อย 7 ประการ ด้วยกัน ดังนี้

1. พอเพียงสำหรับทุกคน ทุกครอบครัว ไม่ใช่เศรษฐกิจแบบทอดทิ้งกัน
2. จิตใจพอเพียง ทำให้รักและเอื้ออาทรคนอื่นได้ คนที่ไม่พอจะรักคนอื่นไม่เป็น
3. สิ่งแวดล้อมพอเพียง การอนุรักษ์และเพิ่มพูนสิ่งแวดล้อม ทำให้ยังชีพและทำมาหากินได้ เช่น การทำเกษตรผสมผสาน ซึ่งได้ทั้งอาหาร ได้ทั้งสิ่งแวดล้อม และได้ทั้งเงิน
4. ชุมชนเข้มแข็งพอเพียง การรวมตัวกันเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง จะทำให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ เช่น ปัญหาสังคม ปัญหาความยากจน หรือปัญหาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

5. ปัญหาพอเพียง มีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติ และปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง

6. อยู่บนพื้นฐานวัฒนธรรมพอเพียง วัฒนธรรม หมายถึง วิถีชีวิตของกลุ่มชนที่สัมพันธ์อยู่กับสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย ดังนั้น เศรษฐกิจจึงควรสัมพันธ์และเติบโตขึ้นจากฐานทางวัฒนธรรมจึงจะมั่นคง เช่น เศรษฐกิจของจังหวัดตราด ไม่กระทบกระเทือนจากฟองสบู่แตก ไม่มีคนตกงาน เพราะอยู่บนพื้นฐานของสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เอื้อต่ออาชีพการทำสวนผลไม้ ทำการประมง

7. มีความมั่นคงพอเพียง ไม่ใช่วูบวาบ เดี๋ยวจน เดี๋ยวรวยแบบกะทันหัน เดี๋ยวตกงานไม่มีกิน ไม่มีใช้ ถ้าเป็นแบบนั้นประสาทมนุษย์คงทนไม่ไหวต่อความผันผวนที่เร็วเกินไป จึงทำให้สุขภาพจิตเสีย เครียด เพี้ยน รุนแรง ฆ่าตัวตาย ติดยา ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มั่นคง จึงทำให้สุขภาพจิตดี

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549, หน้า 21) กล่าวว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง เศรษฐกิจที่สามารถอุ้มชูตัวเองอยู่ได้ โดยไม่ต้องเดือดร้อน โดยต้องสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจของตนเองให้ดีเสียก่อน คือ ตั้งตัวให้มีความพอกิน พอใช้ ไม่ใช่มุ่งหวังแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญยกเศรษฐกิจได้รวดเร็วแต่เพียงอย่างเดียว เพราะผู้ที่มีอาชีพและฐานะเพียงพอที่จะพึ่งตนเอง ย่อมสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าและฐานะทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้นไปตามลำดับ

จรวยพร ธรณินทร์ (2551, หน้า 5) กล่าวว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง กรอบคิดในการตัดสินใจเพื่อให้การพัฒนาเกิดประโยชน์ที่สุดต่อทุกคน

ปรียานุช พิบูลสราวุธ (2549, หน้า 73) กล่าวว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง หลักคิด และหลักปฏิบัติที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลปัจจุบันได้พระราชทานให้ปวงชนชาวไทยทุกหมู่เหล่า น้อมนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของแต่ละครอบครัว หรือกลุ่มองค์การ ให้สามารถดำรงอยู่และก้าวหน้าไปพร้อมกับความสมดุล ตลอดจนพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์

สรุปได้ว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง หลักการปฏิบัติและดำรงอยู่ของประชาชนทุกระดับตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ประกอบด้วยความพอประมาณ ความมีเหตุผล และจะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี อยู่บนพื้นฐานของความรู้และคุณธรรม

3.2 แนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปรียานุช พิบูลสราวุธ (2549, หน้า 76) กล่าวว่า เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่เป็นทั้งแนวคิด หลักการ และแนวทางปฏิบัติตนของแต่ละบุคคล และองค์การ โดยคำนึงถึงความพอประมาณกับศักยภาพของตนเองและสภาวะแวดล้อม ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีใน

ตัวเอง โดยใช้ความรู้อย่างถูกหลักวิชาการด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง ควบคู่ไปกับความมีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ไม่เบียดเบียน แบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมมือปรองดองกันในสังคมซึ่งจะช่วยเสริมสร้างสายใยเชื่อมโยง คนในภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมเข้าด้วยกัน โดยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีองค์ประกอบด้านคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีต่อความจำเป็นและเหมาะสมกับฐานะของตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อม รวมทั้งวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป และต้องไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

2. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจดำเนินการเรื่องต่างๆ อย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ หลักกฎหมาย หลักศีลธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมที่ดีงามโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบรู้และรอบคอบ

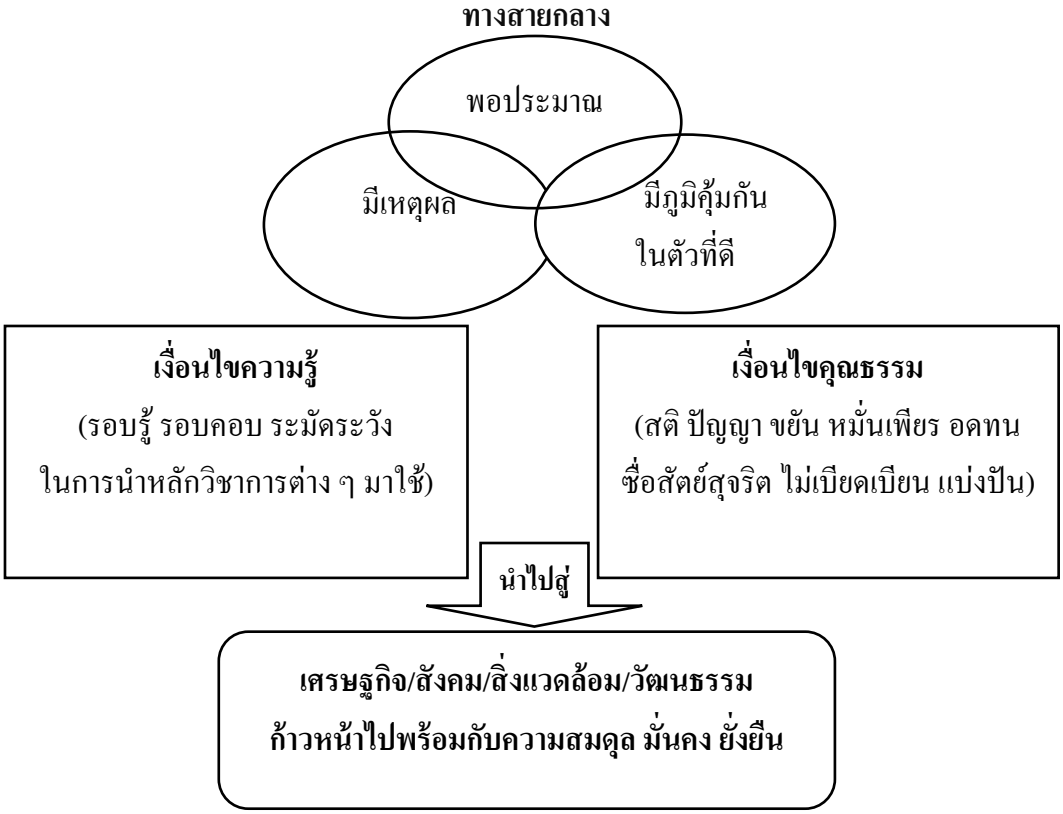
3. ระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับต่อผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมเพื่อให้สามารถปรับตัวและรับมือได้อย่างทันท่วงที

เงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจและการกระทำเป็นไปอย่างพอเพียง จะต้องอาศัยทั้งคุณธรรมและความรู้ 2 ประการ ดังนี้

1. เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วยการฝึกตนให้มีความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน มีความรอบคอบและความระมัดระวังที่จะนำความรู้ต่างๆ เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนในขั้นปฏิบัติ

2. เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างให้เป็นพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ ประกอบด้วย ด้านจิตใจ คือ การตระหนักในคุณธรรม รู้ผิดชอบชั่วดี ซื่อสัตย์สุจริต

จากองค์ประกอบปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี บนเงื่อนไขความรู้ และคุณธรรมนั้น คณะผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมที่สามารถสร้างความเข้าใจและปลูกจิตสำนึกให้นักศึกษาเห็นคุณค่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเรียกสั้น ๆ ว่า 3 ห่วง 2 เงื่อนไข สมดุล 4 มิติ สามารถสรุปเป็นภาพได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 สรุปหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ที่มา : ปรียานุช พิบูลสราวุธ, 2549, หน้า 76

3.3 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้

แนวคิดของระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงจะนำมาใช้เป็นแบบอย่างของการพัฒนาประเทศไทยในระยะต่อไป แม้ว่าวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในขณะนี้อาจจะเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ แต่ผลกระทบต่าง ๆ จะไม่รุนแรงมากนักถ้าหากทุกภาคส่วนของสังคมมีการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยยึดหลักความพอดีกับศักยภาพของตนเองบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเองรวมทั้งมีความเอื้ออาทรต่อคนอื่น ๆ ในสังคมเป็นประการสำคัญถึงแม้ว่าข้อคิดทั้งหมดจะมุ่งเน้นไปสู่กลุ่มเกษตรกร หรือผู้มีที่ดินทั้งหลาย แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าทุกคนจะต้องกลับไปสู่ภาคเกษตรหมดซึ่งเป็นไปไม่ได้ในสภาพความเป็นจริง

สำหรับคนอยู่นอกภาคการเกษตรนั้น เศรษฐกิจพอเพียงก็จะต้องถูกนำมาใช้เป็นหลักในการดำเนินชีวิต เพราะเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญา เป็นแนวปฏิบัติตน ไม่ว่าจะอยู่ในกิจกรรม

อาชีพใดก็ต้องยึดวิถีชีวิตไทย อยู่แต่พอดี อย่าฟุ่มเฟือยอย่างไร้ประโยชน์อย่ายึดวัตถุเป็นที่ตั้ง ยึดเส้นทางสายกลาง อยู่กินตามฐานะ ใช้สติปัญญาในการดำรงชีวิตเจริญเติบโตอย่างค่อยเป็นค่อยไป อย่าใช้หลักการลงทุนเชิงการพนัน ซึ่งตั้งอยู่บนความเสี่ยง กู้เงินมาลงทุนโดยหวังรวยอย่างรวดเร็ว แล้วก็ไปสู่ความล้มละลายในที่สุดต้องตั้งมั่นอยู่บนหลักของ “รู้ รัก สามัคคี” ใช้สติปัญญาปกป้องตนเองไม่ให้หลงกระแสโลกาภิวัตน์ โดยไม่รู้ถึงเหตุและผลตามสภาพแวดล้อมของไทย ให้รู้จักแยกแยะสิ่งดี สิ่งเลวสิ่งที่เป็นประโยชน์ ตามสภาพความเป็นจริงของบ้านเมืองของเราเป็นที่ตั้ง ให้มีความรัก ความเมตตา ที่จะช่วยเหลือสังคมให้รอดพ้นจากภัยพิบัติ และรวมพลังกันด้วยความสามัคคีเป็นหมู่เหล่าขจัดข้อขัดแย้งไปสู่ความประนีประนอม รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เศรษฐกิจพอเพียง เป็นการดำรงชีวิตในความพอดี มีชีวิตใหม่ คือ หวนกลับมาใช้วิถีชีวิตไทยที่จะทำให้ชาติบ้านเมือง และตัวเราหลุดพ้นจากความทุกข์และมีความสุขในที่สุด (สุนทร กุลวัฒนวรพงศ์, 2544, หน้า 62 - 63)

คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ สาขาเศรษฐศาสตร์ (2546, หน้า 33 - 34) กล่าวว่า เศรษฐกิจพอเพียงมิใช่เพียงแค่ปรัชญาในการดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคล แต่เป็นเรื่องของกลุ่มหรือคณะบุคคลและมิใช่เรื่องการทำมาหากินเล็ก ๆ น้อย ๆ ในระดับครอบครัว แต่เป็นยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศ ถึงขนาดที่เรียกได้ว่า เป็นวิถีการผลิต (Mode of production) ที่เชื่อมโยงไปถึงศิลปะ วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ของตนเอง

อภิชัย พันธเสน และคณะ (2549, หน้า 46) ได้วิเคราะห์แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงว่า แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวนี้มีสถานภาพที่สำคัญสองประการ คือ 1) เป็นทิศทางสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ทำให้สามารถพึ่งตนเองได้โดยไม่จำเป็นต้องผ่านระบบตลาดอย่างน้อยหนึ่งในสี่ของกิจกรรมทั้งหมด 2) เป็นแนวคิดในการดำเนินชีวิตที่ประกอบด้วยความพอเพียงหรือความพอประมาณ คือ ไม่ฟุ่มเฟือยแต่ก็ไม่จำเป็นต้องกระเบียดกระเสียรจนเกิดความเดือดร้อน แต่ที่สำคัญที่สุดก็จะต้องมีเหตุผลแต่เป็นเหตุผลในพุทธธรรมหรือจริยธรรมของทุกศาสนา นั่นคือความไม่โลภจนเกินไป ซื่อสัตย์สุจริตและไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น เพราะถ้าทุกคนในสังคมดำเนินชีวิตในลักษณะนี้สังคมโดยรวมก็จะมีความสงบสุข

ปรียานุช พิบูลสราวุธ (2549, หน้า 1 - 3) ได้เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับต่าง ๆ ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงระดับบุคคล/ครอบครัว เริ่มต้นจากการเสริมสร้างบุคคลให้มีการเรียนรู้ วิชาการและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จนมีความเข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าของการอยู่ร่วมกัน

ของบุคคลในสังคม และอยู่ร่วมกันกับระบบนิเวศวิทยาอย่างสมดุลเพื่อจะได้มีความเกรงกลัวและละอายต่อการประพฤติผิดมิชอบ ไม่ตระหนี่ เป็นผู้ให้ เกื้อกูล แบ่งปัน มีสติยั้งคิดพิจารณาอย่างรอบคอบ ก่อนที่จะตัดสินใจ หรือกระทำการใด ๆ จนกระทั่งเกิดเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิต โดยสามารถคิดและกระทำบนพื้นฐานของความมีเหตุมีผล พอเหมาะ พอประมาณกับสถานภาพ บทบาทและหน้าที่ของแต่ละบุคคล ในแต่ละสถานการณ์ แล้วเพียรฝึกปฏิบัติเช่นนี้ จนตนสามารถทำตนให้เป็นที่พึ่งของตนเองได้ และเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ในที่สุด

2. การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงระดับชุมชน ชุมชนพอเพียง ประกอบด้วย บุคคล/ครอบครัวต่าง ๆ ที่มีความพอเพียงแล้ว คือมีความรู้และคุณธรรมเป็นกรอบในการดำเนินชีวิต จนสามารถพึ่งตนเองได้ บุคคลเหล่านี้มารวมกลุ่มกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องเหมาะสมกับสถานภาพ ภูมิสังคมของแต่ละชุมชน โดยพยายามใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผ่านการร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลหลายสถานภาพ ในสิ่งที่จะสร้างประโยชน์สุขของคนส่วนรวม และความก้าวหน้าของชุมชน อย่างมีเหตุผล โดยอาศัยสติ ปัญญา ความสามารถของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และบนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต อดกลั้นต่อการกระทบกระทั่ง ขยันหมั่นเพียร และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือแบ่งปันกันระหว่างสมาชิกชุมชน จนนำไปสู่ความสามัคคีของคนในชุมชนซึ่งเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีของชุมชน จนนำไปสู่การพัฒนาของชุมชนที่สมดุลและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จนกระทั่งสามารถพัฒนาไปสู่เครือข่ายระหว่างชุมชนต่าง ๆ

3. การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงระดับประเทศ มีแผนการบริหารจัดการประเทศที่ส่งเสริมให้บุคคล/ชุมชนต่าง ๆ มีวิถีปฏิบัติ มีความร่วมมือ และการพัฒนาในสาขาต่าง ๆ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และดำเนินการตามแผนดังกล่าวอย่างรอบคอบ เป็นขั้นตอน เริ่มจากการวางรากฐานของประเทศให้มีความพอเพียงโดยส่งเสริมให้ประชาชนส่วนใหญ่ สามารถอยู่อย่างพอมีพอกิน และพึ่งตนเองได้ ด้วยมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และมีคุณธรรมซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร เอื้อเฟื้อแบ่งปัน และใช้สติปัญญาในการตัดสินใจและดำเนินชีวิต พร้อมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกลุ่มคนต่าง ๆ จากหลากหลายภูมิสังคม หลากหลายอาชีพหลายหลายความคิด ประสบการณ์ เพื่อสร้างความเข้าใจและรู้ความเป็นจริง ระหว่างกันของคนในประเทศ จนนำไปสู่ความสามัคคี และจิตสำนึกที่จะร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไป อย่างสอดคล้องสมดุลกับสถานภาพความเป็นจริงของคนในประเทศ อย่างเป็นขั้นเป็นตอนเป็นลำดับ ๆ ต่อไปกล่าว

สรุปได้ว่า การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับระดับต่าง ๆ ได้แก่ 1) ระดับบุคคล/ครอบครัว โดยการเสริมสร้างคนให้มีการเรียนรู้วิชาการ ทักษะ

ต่าง ๆ พร้อมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม เห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกัน อยู่ร่วมกับระบบนิเวศน์อย่างสมดุล 2) ระดับชุมชน คือ บุคคล/ ครอบครัว ที่มีความพอเพียงมารวมกลุ่มกันทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์สุขของคนส่วนรวม 3) ระดับประเทศ มีการวางแผนการบริหารจัดการประเทศส่งเสริมให้บุคคลและชุมชนร่วมมือกันพัฒนาสาขาต่าง ๆ และดำเนินการตามแผนอย่างรอบคอบเป็นขั้นตอน

การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงดำเนินการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง “แนวทางการนิเทศเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา”เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนและนิเทศกำกับติดตามการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปพัฒนาสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งไว้ ดังนี้

สมบัติ กุสุมาวี (2548, หน้า 24) ได้อธิบายถึง ความมีเหตุผลในการวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคคลว่าองค์การต้องมีคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีฉันทามติในการคัดเลือกบุคคลอย่างมีเหตุมีผลและไม่เกิดระบบที่เกิดอคติขึ้น การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในการวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคคล ปัจจุบันมีการแข่งขันทางด้านแรงงานค่อนข้างสูง ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือการเปิดเสรีทางด้านแรงงาน ซึ่งองค์การจะต้องสร้างภูมิคุ้มกันในด้านกำลังแรงงาน คือการเตรียมการด้านกำลังบุคคลให้สามารถพร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังในอนาคต โดยองค์การต้องมีการวางแผนกำลังบุคคล (Manpower planning) ไว้ล่วงหน้า เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์การจะมีจำนวนบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอกับงานในช่วงเวลาต่าง ๆ ตามความจำเป็นในอนาคต ดังนี้

1. ความพอประมาณ ประกอบด้วย การประเมินความพร้อมด้านบุคคล ทั้งในด้านของปริมาณ และระดับของทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อความสมดุลต่อความต้องการขององค์การในอนาคต

2. ความมีเหตุผล ประกอบด้วย การกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อรองรับความต้องการด้านบุคคล

3. การสร้างภูมิคุ้มกัน ประกอบด้วย การกำหนดขั้นตอนเพื่อปรับปรุงให้เป็นองค์การที่ยั่งยืน

อาชว์ เตาลานนท์ (2554, หน้า 4) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยยึดหลักดังนี้

1. ความพอประมาณ คือมีการรับบุคคลตามความจำเป็น จัดบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสพัฒนาตนเองและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีทักษะที่หลากหลายโดยส่งเสริมพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผ่านกิจกรรม 5ส และให้ความสำคัญกับเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน รวมทั้งสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงาน ส่วนการบริหารค่าจ้างและสวัสดิการ เน้นความสมดุลและการตอบสนองผลประโยชน์ที่เป็นธรรมแก่ผู้ถือหุ้น ลูกค้าและพนักงาน

2. ความมีเหตุผล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีฉันทามติในการคัดเลือกคนอย่างมีเหตุผล และเน้นรับเฉพาะคนดี คนเก่ง ที่มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน และมีนโยบายการดูแลพนักงานทุกคนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมโดยใช้ระบบคณะกรรมการบุคคล ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ระบบคุณธรรม คือ ดูทั้งผลงานและความสามารถ ศักยภาพ รวมทั้งปรับระดับการขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารและพิจารณาคุณสมบัติของคู่แข่งขันจากขีดความสามารถและการยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเน้นการบริหารบุคคลที่มีความสามารถ เพื่อให้บุคคลสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถและมีความผูกพันกับองค์การ แทนการให้ความสำคัญกับความอาวุโส

3. การสร้างภูมิคุ้มกัน การเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตโดยริเริ่มโครงการพัฒนาภาวะผู้นำขององค์การอย่างต่อเนื่อง มีโครงการส่งเสริมบุคคลให้ศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ ในด้านการบริหารธุรกิจและสาขาเทคนิคเฉพาะด้าน และมีการวางแผนเตรียมความพร้อมของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารล่วงหน้า 3 ปี

พรชัย เจดามาน (2555, หน้า 1 - 2) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้มีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้โดยมุ่งเน้นในหลัก 3 ห่วง คือ ความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันกับ อีก 2 เงื่อนไข คือ ความรู้และคุณธรรมซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการในการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบสำคัญ 3 ระบบ ประกอบด้วย

1. ระบบเสาะหาคน (R - Recruitment) เป็นการออกแบบและจัดการการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการเสาะหาคนที่ “ใช่” คือคนดี คนเก่ง หรือปัจจุบันเรียกว่า บุคคล

ที่เป็นเลิศ (Talent) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ เช่น การวางแผนทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม การสรรหาและคัดเลือกบุคคล และการสร้างวัฒนธรรมองค์การ

2. ระบบรักษาคน (M - Maintenance) เป็นการบำรุงรักษาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องให้ความสำคัญกับการรักษาคนดี คนเก่งไว้ในองค์การ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์การเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสร้างระบบคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน การจัดระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม และความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. ระบบพัฒนาคน (D - Development) เป็นการปรับปรุงการพัฒนาบุคคลและพัฒนาองค์การให้มีขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างทันสมัย โดยอยู่บนพื้นฐานของความรู้คู่คุณธรรม จะทำให้องค์การนั้น ๆ มีภูมิคุ้มกันที่ดี พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ เช่น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ การพัฒนาองค์การ

ถ้าพิจารณาแล้ว จะเห็นได้ว่า กระบวนการทั้ง 3 ระบบ คือ การเสาะหาคน การรักษาคน และการพัฒนาคน ก็จะครอบคลุมถึงหน้าที่การจัดการทรัพยากรบุคคล (HRM : Human resource management) เช่นเดียวกัน

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 1) ความพอประมาณ คือ มีการรับบุคคลตามความจำเป็น แต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มอบหมายงานควรชัดเจน ถูกต้อง และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลที่จำเป็นต่อความสมดุลและความต้องการขององค์การในอนาคต 2) ความมีเหตุผล คือ มีการกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อรองรับความต้องการด้านบุคคล แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานอย่างเป็นระบบ คัดเลือกบุคคลอย่างมีเหตุผล เน้นรับเฉพาะคนดี คนเก่ง ที่มีคุณภาพสูง ซื่อสัตย์ เน้นการบริหารบุคคลที่มีความสามารถ เพื่อให้บุคคลสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถและมีความผูกพันกับองค์การ และ 3) ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี คือ การเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต มีการวางแผนเตรียมความพร้อมของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กำหนดขั้นตอนเพื่อปรับปรุงให้เป็นองค์การที่ยั่งยืน

4.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไว้ ดังนี้

สมบัติ กุสุมาวี (2548, หน้า 121) กล่าวว่า การสรรหา แต่งตั้งโดยประยุกต์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีประเด็นพิจารณา ดังนี้

1. ความพอประมาณ หมายถึง การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและค่านิยมที่พอเหมาะ พอดีกับความต้องการขององค์การ

2. ความมีเหตุผล หมายถึง การได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสม จำเป็นต้องมีกระบวนการคัดเลือกที่มีเหตุ มีผล ใช้หลักการคัดเลือกที่อยู่บนพื้นฐานของความรู้และความเป็นธรรม

3. ความมีภูมิคุ้มกัน หมายถึง การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ทั้งระยะสั้นและระยะยาวแก่องค์การ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2555, หน้า 11) กล่าวว่า การสรรหา แต่งตั้ง และบรรจุข้าราชการนั้น เราสามารถใช้หลักการของ 3 ห่วง 2 เงื่อนไข หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างครบถ้วน นับตั้งแต่ การสรรหาบุคคลนั้น จะต้องดำเนินการสรรหาตามหลักการของระบบคุณธรรม คือ ผู้ที่ ดำเนินการสรรหาจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม ไม่มีอคติ หรือเอนเอียงเข้าข้างผู้เข้ารับการสรรหาบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ

1. ความพอประมาณ คือ การดำเนินการในกระบวนการสรรหาที่คุ้มค่า ไม่สิ้นเปลื้องแต่สามารถคัดเลือกบุคคลที่เป็นคนดี และคนเก่งเข้ามารับราชการได้เป็นส่วนหนึ่งของการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ

2. ความมีเหตุผล คือ ต้องใช้เหตุและผลใน การคัดเลือกบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามรถจริง ๆ เข้ามารับราชการ

3. ความมีภูมิคุ้มกัน คือ การแต่งตั้ง บุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งการมอบหมายงานก็ควรชัดเจน ถูกต้อง และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ต้องมีการประเมิน สมรรถนะของบุคคลที่เราต้องการใช้ประโยชน์จากข้าราชการแต่ละบุคคลและต้องสร้างสมดุลในชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัวให้กับข้าราชการด้วย

สานิตย์ หนูนิล (2556, หน้า 160 - 173) กล่าวว่า การวางแผนสรรหาและคัดเลือกถือเป็นขั้นตอนแรก ๆ ในกระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะได้คนดี คนเก่ง และมีความเหมาะสมมาร่วมงานกับองค์การ การวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ยึดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย

1. ความพอประมาณในการวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคคล เป็นที่ทราบ กันว่าต้นทุนด้านทรัพยากรบุคคลถือเป็นต้นทุนที่สูงสุดในการบริหารจัดการในองค์การ ดังนั้นในการวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคคลองค์การจะต้องคำนึงถึงความพอประมาณ กล่าวคือ จะต้องวางแผนให้มีบุคคลในปริมาณที่เหมาะสมไม่มากไป “คนล้นงาน” หรือน้อยไป “งานล้นคน” เครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในการวิเคราะห์ ความเหมาะสมในการคำนวณปริมาณของบุคคลให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน คือ การวิเคราะห์งาน (Job analysis) เป็นขั้นตอนการกำหนดลักษณะขอบเขตของงานต่าง ๆ ทั้งนี้โดยมีการสำรวจและศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลต่าง ๆ

ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผู้ทำงาน จำต้องมีอยู่อย่างครบถ้วน คือ ทั้งในแง่ความชำนาญที่ต้องการ ความรู้ที่ต้องใช้ ความสามารถที่ต้องมี และความรับผิดชอบที่ต้องมีอยู่ การวิเคราะห์งานนอกจากจะช่วยให้องค์การสามารถคำนวณปริมาณบุคคลได้สอดคล้องกับปริมาณงานแล้ว ยังสามารถช่วยให้บุคคลสามารถทำงานจนสำเร็จผลได้ และข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ที่วิเคราะห์ขึ้นมาสำหรับแต่ละงานในที่สุดก็จะชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างงานต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านอื่น ๆ ได้อีกด้วย อย่างไรก็ตามในการวางแผนสรรหาบุคคลนอกจากองค์การจะพิจารณาถึงปริมาณของบุคคลที่เหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว ยังจะต้องพิจารณาจึงคุณภาพของบุคคลที่สรรหาและคัดเลือกอีกด้วย

2. ความมีเหตุผลในการวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ การมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่ชัดเจน

3. ความมีภูมิคุ้มกัน มีการคำนึงถึงเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

สรุปได้ว่า ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 1) ความพอประมาณ คือ การวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคคลจะต้องคำนึงถึงความพอประมาณการดำเนินการในกระบวนการสรรหาที่คุ้มค่า ไม่สิ้นเปลื้อง แต่สามารถคัดเลือกบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ พอดีกับความต้องการขององค์การ 2) ความมีเหตุผล คือ การมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก มีกระบวนการคัดเลือกที่มีเหตุ มีผล ใช้หลักการคัดเลือกที่อยู่บนพื้นฐานของความรู้และความเป็นธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามรถจริงๆ เข้ามารับราชการ และ 3) ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี คือ การแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งการมอบหมายงานก็ควรชัดเจน ถูกต้อง เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล ต้องมีการประเมิน สมรรถนะของบุคคลที่เราต้องการใช้ประโยชน์จากข้าราชการการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ทั้งระยะสั้นและระยะยาวแก่องค์การ

4.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการไว้ ดังนี้

เกษม วัฒนชัย (2551, หน้า 12) ได้เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เรียกว่า “บันได 3 ขั้น” ดังภาพประกอบ 5

ภาพประกอบ 5 การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ที่มา : เกษม วัฒนชัย, 2551, หน้า 1

การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ต้องเรียนรู้และเกิดศรัทธาในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยต้องมีกิจกรรมที่จะต้องทำ เช่น การบรรยาย การประชุมกลุ่ม การถกแถลงกัน การนำไปคุยในบ้าน เช่น พ่อรู้แล้ว ก็ไปคุยกับแม่กับลูกหลาน ครูถ้ารู้แล้วก็นำไปพูดกับเพื่อนครู ไปพูดกับนักเรียนให้เข้าใจ ผู้นำชุมชนในหมู่บ้านไปพูดกับสมาชิกในชุมชน ถกกันให้เข้าใจแล้วเชิญชวนกันมาสร้างกิจกรรม

ขั้นที่ 2 ประยุกต์ใช้ เมื่อเข้าใจแล้ว ทั้งในสถานศึกษา ในชุมชน ในบ้านของตนเอง แล้วค่อยประยุกต์ใช้โดยต้องจัดกิจกรรมให้ชัดเจน

ขั้นที่ 3 ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบ่อย ๆ สำหรับเป็นหลักในการดำเนินชีวิตจนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมของคนไทย อยู่ในวิถีคิดของคนไทยทุกคน

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2555, หน้า 12) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล ขอให้ยึดหลักของความมีเหตุมีผล นั่นคือ ให้พัฒนาข้าราชการตามความจำเป็น และควรมีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาก่อน เพื่อที่ได้รับรู้ความต้องการที่แท้จริงของผู้ที่ต้องเข้ารับการพัฒนา และไม่ต้องเสียงบประมาณไปในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา อีกหนึ่งหลักที่ใช้ได้ก็คือ หลักของการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี นั่นคือ ข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะต้องเป็นผู้ที่มี ความรู้รอบคอบ ระมัดระวัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องมีคุณธรรม เช่น ขยัน อดทน พากเพียร ซื่อสัตย์สุจริต ทั้งนี้จะได้มีความสามารถที่จะรับรองการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้และพร้อมรับมือกับปัญหาหรือวิกฤต ตลอดจนสามารถหาวิธีในการแก้ปัญหาที่ถูกต้องและเหมาะสมที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลโดยพื้นฐานได้ รวมทั้งให้สิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการควรจะได้รับ รวมถึงหลักประกันที่มั่นคงในการทำงาน แต่ทั้งนี้ต้องมีเหตุผลในการให้ ไม่ใช่ให้ เพราะเป็น

บุคคลที่เราชอบ หรือเป็นพวกเรา แต่ต้องให้เพราะบุคคลนั้นสมควรที่จะได้รับจริง ๆ อย่างนี้ จึงจะเรียกว่ามีเหตุผลในการให้

สานิตย์ หนูนิล (2556, หน้า 160 - 173) กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตของบุคคลให้สูงขึ้นการฝึกอบรมและพัฒนาที่ยึดปรัชญาของเศรษฐกิจเพียง ประกอบด้วย

1. ความพอประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนา หลายองค์การในปัจจุบันขาดความพอประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล กล่าวคือ บางองค์การมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลน้อยเกินไปเพราะมักคำนึงเรื่องงบประมาณซึ่งเป็นต้นทุนขององค์การ ในขณะที่บางองค์การมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลมากเกินความจำเป็น ดังนั้นองค์การควรจะดำเนินการในการฝึกอบรมและพัฒนาในปริมาณที่เหมาะสมซึ่งขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย อาทิ นโยบายขององค์การ ประเภทขององค์การ ขนาดขององค์การ และสถานะทางการเงินขององค์การ

2. ความมีเหตุผลในการฝึกอบรมและพัฒนา ยังมีผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลอีกจำนวนมากที่มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในเรื่องของการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล โดยใช้การฝึกอบรมและพัฒนาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งแท้ที่จริงแล้วบางปัญหาไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการดังกล่าว เครื่องมือสำคัญในการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลอย่างมีเหตุผลนั้นก็คือ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development need analysis) เพราะเป็นขั้นตอนที่จะบอกให้ทราบว่าองค์การควรจะมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคคลหรือไม่

3. การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในการฝึกอบรมและพัฒนา คือการที่องค์การมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมของบุคคลโดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไว้ล่วงหน้าจะทำให้องค์การสามารถใช้ประโยชน์จากศักยภาพของทรัพยากรบุคคลขององค์การได้ในเวลาที่เหมาะสม และประสบความความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ยกตัวอย่างกรณีของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย ที่มีการเตรียมความพร้อมของบุคคลสำหรับอนาคตผ่านโครงการการพัฒนาต่าง ๆ อาทิ การจัดทำโครงการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง โครงการนักเรียนทุน (Scholarship program) เพื่อส่งเสริมให้บุคคลได้ศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ ในสาขาต่าง ๆ เช่น การบริหารธุรกิจ ด้านปิโตรเลียม ด้านเคมี

สรุปได้ว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 1) ความพอประมาณ คือ ควรจะดำเนินการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในปริมาณที่เหมาะสม ตามนโยบายขององค์การ 2) ความมีเหตุผล คือ มีการวิเคราะห์

ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลตามความจำเป็น ควรมีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาก่อน เพื่อที่ได้รับรู้ความต้องการที่แท้จริงของผู้ที่ต้องเข้ารับการพัฒนา และไม่ต้องเสียงบประมาณไปในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา เพราะขั้นตอนที่จะบอกให้ทราบว่าองค์การควรจะมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคคลหรือไม่ และ 3) ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี คือ มีการวางแผนและเตรียมความพร้อมของบุคคลโดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไว้ล่วงหน้าจะทำให้องค์การสามารถใช้ประโยชน์จากศักยภาพของทรัพยากรบุคคลขององค์การได้ในเวลาที่เหมาะสม ประสบความความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

4.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยไว้ ดังนี้

สมบัติ กุสุมาวลี (2548, หน้า 97 - 98) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในด้านวินัยและการรักษาวินัย ประกอบด้วย

1. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป ไม่สูดโด่งเกินไป ขณะเดียวกันความพอดีนั้นก็จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

2. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ รู้จักประมาณตนและประมาณสถานการณ์

3. การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล เตรียมพร้อมในทุก ๆ ด้าน มีสติและความสงบในใจอยู่เสมอ

ปรียานุช พิบูลสราวุธ (2549, หน้า 9) ได้สรุปการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา โดยเน้นคุณธรรมนำความรู้สู่เศรษฐกิจพอเพียงไว้ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา ให้เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์การและการปลูกฝังให้เป็นวิถีชีวิต

2. การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ให้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ชั้นปี สร้างหน่วยการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดทำสื่อ จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล และเกณฑ์การผ่านช่วงชั้น

3. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมแนะแนว ส่งเสริมการให้บริการแนะแนว ระบบดูแลและช่วยเหลือนักเรียน ส่วนกิจกรรมนักเรียน ส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ โครงงาน ชุมนุม ชมรม ค่ายอาสา โดยกิจกรรมต้องเน้นจิตอาสา การมีส่วนร่วม การยอมรับคุณค่าของตนเองและคนอื่น

สรุปได้ว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป ไม่สูดโด่งเกินไป ขณะเดียวกันความพอดีนั้นก็จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น 2) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล พิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ รู้จักประมาณตนและประมาณสถานการณ์ และ 3) ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เตรียมพร้อมในทุก ๆ ด้าน

4.5 ด้านการออกจากราชการ

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการออกจากราชการ ดังนี้

สมบัติ กุสุมาวี (2548, หน้า 121) กล่าวว่า หลักการรักษาบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย

1. ความพอประมาณ การจัดกลุ่มงานและความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อคุณภาพของชีวิตในการทำงาน

2. ความมีเหตุผล สำนึกความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและส่วนตน

3. ความมีภูมิคุ้มกัน รักษาสมดุลชีวิตและการทำงานและชีวิตครอบครัวของบุคคล

พรชัย เจดามาน (2555, เว็บไซต์) กล่าวว่า หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการจัดการทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

1. ความพอประมาณ (Moderation) ความพอ ดีที่ไม่มีมากเกินไป ไม่น้อยเกินไป ไม่สุดโต่งเกินไป จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ต้องไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เพื่อสร้างตนเองให้เข้มแข็ง ลดการพึ่งพาผู้อื่น

2. ความมีเหตุผล (Reasonableness) การตัดสินใจจะต้องมีเหตุผล พิจารณาจากเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ เที่ยงตรง ปราศจากอคติ

3. มีภูมิคุ้มกัน (Self-immunity) การเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง โดยตั้งอยู่บนความไม่ประมาท

4. ความรู้ (Knowledge condition) ความรอบรู้เกี่ยวกับศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เพื่อที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาใช้เชื่อมโยงกันในการวางแผนและปฏิบัติ

5. คุณธรรม (Moral condition) มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความสามัคคี

สรุปได้ว่า ด้านการออกจากราชการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 1) ความพอประมาณ คือ ความพอ ดีที่ไม่มีมากเกินไป ไม่น้อยเกินไป ไม่สุดโต่งเกินไปการจัดกลุ่มงานและความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับหน้าที่ สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อคุณภาพของชีวิตในการทำงาน 2) ความมีเหตุผล คือ การตัดสินใจจะต้องมีเหตุผล พิจารณาจากเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ เที่ยงตรง ปราศจากอคติ สำนึกความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และ 3) ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี คือ การเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง โดยตั้งอยู่บนความไม่ประมาท รักษาสมดุลชีวิตและการทำงานและชีวิตครอบครัวของบุคคล

5. บริบทการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง (2556, หน้า 4 - 8) ได้ดำเนินการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา โดยจัดทำยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา (พ.ศ. 2555 - 2558) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา (พ.ศ. 2555 - 2558)

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา โดยเริ่มดำเนินการขับเคลื่อนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 จนถึงปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ได้ดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาโดยขยายเครือข่ายสถานศึกษาแบบอย่างในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สถานศึกษานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและการบริการจัดการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ในทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดการปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง

วิสัยทัศน์

ภายใน พ.ศ. 2558 สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ทุกโรงเรียนเป็นสถานศึกษาพอเพียงนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลสู่การดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา

พันธกิจ

1. สร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา เห็นความสำคัญหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาสถานศึกษาให้บริหารจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีประสิทธิภาพ

3. พัฒนารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาพอเพียง ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

4. สร้างเครือข่ายและปลูกฝังค่านิยมพื้นฐานให้แก่ทุกภาคส่วน มีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย

ระยะที่ 1 พ.ศ. 2555 ให้สถานศึกษาทุกโรงเรียนได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน

ระยะที่ 2 พ.ศ. 2556 - 2557 กำหนดให้มีสถานศึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่างในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาตามรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาพอเพียง ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ระยะที่ 3 พ.ศ. 2558 พัฒนาให้สถานศึกษานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้การจัดกระบวนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการตามรูปแบบครบทุกโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษา

แนวทางการขับเคลื่อน ได้แก่

1. วิเคราะห์ วิจัย พัฒนารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษา

2. นำแนวทางการจัดการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอนทุกระดับ การศึกษา โดยสอดแทรกสารเศรษฐกิจพอเพียงไว้ในสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตามลำดับ โดยเริ่มให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ระดับบุคคลและครอบครัว รู้จักนำไปประยุกต์ใช้ นำไปขยายผลในครอบครัว และชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

3. จัดทำแนวทางการจัดระบบการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากร

แนวทางการขับเคลื่อน ได้แก่

1. อบรม สัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. อบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาเป้าหมายให้สามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปบรูณาการสู่การเรียนการสอนและการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การขยายผละและพัฒนาเครือข่าย

แนวทางการขับเคลื่อน ได้แก่

1. ให้สถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างเข้าไปช่วยเหลือ พัฒนาสถานศึกษา ที่เข้าร่วมโครงการ 1 : 10 แห่ง ในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ

2. ให้มีระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งเสริมสนับสนุนประสานการดำเนินงานของเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์

แนวทางการขับเคลื่อน ได้แก่

1. เผยแพร่การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการศึกษา โดยจัดทำสื่อรูปแบบต่าง ๆ

2. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ความก้าวหน้าของการจัดการศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

แนวทางการขับเคลื่อน ในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล เพื่อทราบผลการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการพัฒนาเครือข่าย โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

1. จัดให้มีคณะกรรมการ การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

2. กำหนดรูปแบบ แนวทาง เครื่องมือและคู่มือในการนิเทศ ติดตามและประเมินผล

3. ดำเนินการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ การติดตามประเมินผล ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

สภาพความสำเร็จ สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง ดำเนินการในเรื่อง

1.1 ด้านการวางแผน

1.2 ด้านวิชาการ

1.3 ด้านงบประมาณ

1.4 ด้านอาคารสถานที่

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

2. ด้านกลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

สภาพความสำเร็จ สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้บูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกระดับชั้น นำสู่สมดุลด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ดำเนินในเรื่อง

2.1 การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอน

2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.3 สื่อและแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.4 ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในวิถีชีวิต

2.5 การวัดและประเมินผล

3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

สภาพความสำเร็จ สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้เกื้อกูลส่งเสริมการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมสนองความสนใจ ความถนัด ความสามารถ และความต้องการของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การดำเนินในเรื่อง

3.1 กิจกรรมแนะแนว

3.2 กิจกรรมนักเรียน

3.3 กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

4. ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

สภาพความสำเร็จ ได้แก่

4.1 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.2 นักเรียนปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมนำความรู้ และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3 ผู้ปกครอง ชุมชนและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2556, หน้า 9 - 26)

การดำเนินงานขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ดังนี้

กรอบความคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่แนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและการบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ก้าวทันยุคโลกาภิวัตน์

เป้าหมาย โดยมุ่งให้เกิดความสมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกว้างขวาง ทั้งทางวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

หลักการ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน

เงื่อนไขความรู้คู่คุณธรรม จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน การเสริมสร้างจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐและนักธุรกิจในทุกระดับให้มีความสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความพากเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ

การบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการจัดและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อเชื่อมการขับเคลื่อนนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่สถานศึกษาเพื่อส่งต่อไปถึงคุณภาพของผู้เรียน โดยมีสถานศึกษาในสังกัด 154 แห่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองได้น้อมนำหลักปรัชญาพระราชทาน “เศรษฐกิจพอเพียง” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการตามนโยบายของกระทรวงศึกษา โดยได้มีนโยบายเฉพาะ (ดำเนินการให้เห็นผลใน 1 ปี) ที่เกี่ยวข้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงว่าให้มีกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการเผยแพร่ความรู้และการพัฒนาต่อยอดความรู้เพื่อใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ วิสาหกิจ การประกอบอาชีพ

และดำเนินธุรกิจ ควบคู่ไปกับการเผยแพร่องค์ความรู้และ แนวทางการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้กับการดำเนินชีวิตประจำวันในการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ในข้อ รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่ายจำหน่าย และพร้อมที่จะขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม เมื่อมีภูมิคุ้มกันที่ดี ทั้งนี้ยังได้กำหนดโครงการที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2557, หน้า 14 - 19) ดังนี้

1. งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ปีการศึกษา 2557

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ได้จัดการประกวด/แข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ในงานเปิดฟ้าการศึกษาอ่างทอง ครั้งที่ 10 เพื่อคัดเลือกตัวแทนนักเรียนเข้าร่วมงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ระดับภาคกลางและภาคตะวันออก ซึ่งเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความสามารถ อันจะส่งผลให้พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถ ด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ และปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2557, หน้า 101)

2. เสริมสร้างความเข้มแข็งสภานักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดให้มีการดำเนินโครงการสภานักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนานักเรียนให้ได้เรียนรู้บทบาทหน้าที่ตามหลักวิถีประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตระหนักถึงความเป็นไทย มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพกฎ กติกา ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมไทย 12 ประการและพันธกิจในปีงบประมาณ 2558 ข้อ 2 ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร และจุดเน้นด้านผู้เรียน ในปีงบประมาณ 2558 ข้อ 1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม ซึ่งเป็นวิถีที่สภานักเรียนปฏิบัติอยู่แล้ว ให้มองเห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2557, หน้า 107)

3. ครูดีศรีอ่างทอง

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายส่งเสริมและยกสถานะของวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาและปฏิรูปการศึกษา โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจและความต้องการของทุกภาคส่วน

ในสังคมเข้ามาร่วมจัดและสนับสนุนการศึกษามากขึ้น ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดและสนับสนุนการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด โดยได้ประสานกับเอกชนทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อร่วมกันพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ได้รับความสนับสนุนจาก นายสวัสดิ์ เลิศเจริญศิลป์ ที่มีนโยบายให้ จัดประกวดผู้บริหารสถานศึกษาที่มีที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ จำนวน 2 คน และครูผู้สอนที่มีความรักและความเมตตาต่อศิษย์ เสียสละ หมั่นเพียรศึกษา ปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคนเป็นกำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์ เพื่อให้เป็นคนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณของความเป็นครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รักความยุติธรรม ยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน มีอุดมการณ์ ยึดมั่นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณธรรม ยึดเหนี่ยวจิตใจของตนเอง จำนวน 2 คน ผู้ได้รับการคัดเลือก จะได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ และแหวนทองคำ จากนายสวัสดิ์ เลิศเจริญศิลป์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองจึงกำหนดโครงการครูดีศรีอ่างทอง ปี 2558 ขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2557, หน้า 112)

4. ครูอ่างทองครองศีล 5

ครูประถมอ่างทองครองศีล 5 เป็นโครงการเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด ประพฤติตนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักศีลธรรม จริยธรรม ตลอดจนนโยบายค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ อนึ่ง ศีล 5 เป็นมาตรฐานที่จะส่งเสริมให้คุณธรรมต่าง ๆ เจริญงอกงามในตัวผู้ประพฤติ ปฏิบัติ และส่งผลต่อองค์กรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองจึงให้กำหนดให้มีโครงการนี้ขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2557, หน้า 190)

5. การประเมินสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาของ สพฐ. เน้นปลูกฝังให้นักเรียนในทุกระดับชั้นน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นหลักคิด หลักการทำงาน และหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวัน จนกระทั่งมีอุปนิสัย “อยู่อย่างพอเพียง” เพื่อให้

รักษาสมดุลในการดำรงชีวิต และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาได้อย่างมีสติ ตลอดจนใช้ปัญญาความรู้ในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และส่วนรวมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ได้ตระหนัก และเห็นความสำคัญของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์จึงได้ขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาสู่สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2557, หน้า 206)

6. พัฒนาเครือข่ายการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การขับเคลื่อนการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ได้ดำเนินการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นเป้าหมายเพื่อสร้างสถานศึกษาที่มีคุณภาพในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีสถานศึกษาพอเพียงที่ได้รับประกาศจากกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 95 โรงเรียน ที่มีการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาเครือข่ายการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาพอเพียงจึงเป็นการบูรณาการการบริหารงานของสถานศึกษาพอเพียงกับสถานศึกษาที่กำลังเข้าสู่การประเมินเพื่อเป็นพี่เลี้ยง เพื่อเป็นตัวอย่างแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาพอเพียงต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2557, หน้า 210)

นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ได้นำผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้รับผิดชอบโครงการเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่ยังไม่ได้รับการประเมิน 50 โรงเรียน ศึกษาดูงานโรงเรียนวัดห้วยตะเคียน โรงเรียนที่ผ่านการประเมินสถานศึกษาพอเพียงระดับกระทรวงแล้ว กำลังจะพัฒนา จำนวน 100 โรงเรียน ไปศึกษาดูงานโรงเรียนบ้านหนองแกประชาสรรค์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2557, หน้า 37)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ธนิตา ลอยโพยม (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดการศึกษาตามปลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบสภาพการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่าไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 คือ ชุมชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกับสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การพัฒนาที่แท้จริง และยังไม่มีรูปแบบที่สามารถวัดประเมินผลการดำเนินการในสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

รุ่งทิวา สันติผลธรรม (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การนำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาเอกชน อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาเอกชน อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป มีปัญหาอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาเอกชนอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน คือ 1) แนวทางการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การสร้างความตระหนักให้แก่ครู เชิญวิทยากรมาอบรมให้ความรู้แก่ครู จัดการเรียนการสอนโดยสอดแทรกเนื้อหาเศรษฐกิจพอเพียง จัดประกวดสื่อการเรียนการสอน นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน 2) แนวทางการบริหารงานงบประมาณคือ จัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อดำเนินการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษา ผู้บริหารแจ้งรายรับรายจ่ายของสถานศึกษาให้คณะกรรมการทราบ ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้งบประมาณ แต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา 3) แนวทางการบริหารงานบุคลากรคือ วางแผนการจัดหาสวัสดิการให้แก่บุคลากรสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากร จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร จัดกิจกรรมต่างๆเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม มีความรัก ความสามัคคีและเกื้อกูลกัน ติดตาม ประเมินผล ด้านการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร และ 4) แนวทางการบริหารงานทั่วไป คือ จัดประชุมเพื่อวางแผนกำหนดนโยบายด้านปรัชญาเศรษฐกิจของพอเพียงของสถานศึกษา จัดทำโครงการ กิจกรรมร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา เผยแพร่ข้อมูลหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทางเว็บไซต์ วารสาร หรือสื่อต่างๆของสถานศึกษา ติดตามประเมินผลและสรุปรายงานโครงการ กิจกรรมด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จันทร์ทิพย์ เจียมพงษ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนรัชมังคลาภิเษก ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีสภาพการปฏิบัติมาก คือ วางแผน การจัดกิจกรรมการดำเนินงานโครงการ และแต่งตั้งคณะทำงาน คณะกรรมการดำเนินงานโครงการ และผู้บริหารโรงเรียนมีสภาพการปฏิบัติน้อย คือ ชุมชนร่วมวางแผนจัดกิจกรรมการดำเนินงานโครงการ 2) ทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีสภาพการปฏิบัติมาก คือ มีบุคลากรร่วมดำเนินงานโครงการ และผู้บริหารโรงเรียนมีสภาพการปฏิบัติน้อย คือ จัดที่ปรึกษาโครงการที่มีความรู้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการ 3) ทรัพยากรกายภาพ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีสภาพการปฏิบัติมาก คือ มีพื้นที่เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนที่ร่วมงานโครงการ และผู้บริหารโรงเรียนมีสภาพการปฏิบัติน้อย คือ ได้รับการสนับสนุนพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ จากหน่วยงานอื่น 4) ทรัพยากรการเงิน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีสภาพการปฏิบัติมาก คือ มีงบ ประมาณสนับสนุนการดำเนินงานโครงการ และผู้บริหารโรงเรียนมีสภาพการปฏิบัติน้อย คือ รายงาน ตรวจสอบงบประมาณการใช้จ่ายในการดำเนินงานโครงการอย่างสม่ำเสมอ 5) ทรัพยากรสารสนเทศ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีสภาพการปฏิบัติมาก คือ ใช้ทรัพยากรหรือสิ่งที่มีเท่าที่มีอยู่อย่างยั่งยืนเพื่อให้ก่อเกิดประโยชน์สูงสุด และผู้บริหารโรงเรียนมีสภาพการปฏิบัติน้อย คือ เศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบาย และความรับผิดชอบของภาครัฐประชาชนเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามนโยบายเท่านั้น 6) การมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีสภาพการปฏิบัติปานกลาง คือ ประสานงานโครงการระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และผู้บริหารโรงเรียนมีสภาพการปฏิบัติน้อย คือ ชุมชนร่วมดำเนินงานโครงการ และ 7) เปรียบเทียบสภาพการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนรัชมังคลาภิเษก จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยวิธีไคสแควร์ (Chi-square) พบว่า การบริหารจัดการมีการจัดให้บุคลากรร่วมวางแผนจัดกิจกรรมดำเนินงานโครงการ จัดสรรงบประมาณประชาสัมพันธ์โครงการและ จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานโครงการทุกภาคเรียน ทรัพยากรกายภาพ คุณภาพของดินมีความเหมาะสมในการดำเนินงานโครงการ ทรัพยากรการเงินมีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานโครงการ แสวงหาเงินทุนสนับสนุนจากแหล่งอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น รายงาน การตรวจสอบงบประมาณการใช้จ่ายในการดำเนินงานโครงการอย่างสม่ำเสมอ และจัดตั้งกิจกรรมสหกรณ์ในโรงเรียน และจำหน่ายผลผลิต ทรัพยากรสารสนเทศใช้ทรัพยากรหรือสิ่งที่มีเท่าที่มีอยู่อย่างยั่งยืนเพื่อให้ก่อเกิดประโยชน์สูงสุด ใช้วัสดุที่หาได้ง่ายในพื้นที่ ราคาประหยัดและมีคุณภาพ ถึงแม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ส่วนรวมได้ประโยชน์ เราจะต้องได้รับประโยชน์สูงสุดเสมอและการมีส่วนร่วมของชุมชนมีการ

ประชุมเพื่อชี้แจงโครงการให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับทราบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ทุกข้อไม่มีความต่างกัน

พรสกุล เขตจำนันท์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสถานศึกษามีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ “มาก” ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็น สอดคล้องกัน โดยรวมแล้วสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ในทุกด้าน เรียงตามระดับการ ปฏิบัติจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมมือกับ เขตพื้นที่การศึกษาและศึกษานิเทศก์พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อจะได้นำไปประยุกต์ใช้ใน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน ควรจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนในการออกแบบการเรียนรู้ที่ บูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มสาระต่างๆและจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อใช้ใน การพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและโรงเรียนควรสร้างความ ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกในการสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อ พัฒนาสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วีนัส เป็นสุข (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของครูเพศชายและเพศหญิง พบว่า แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบตามอายุของครู ประสบการณ์การทำงานของครูและขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีทรรศนะไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีทรรศนะไม่แตกต่างกัน และครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีทรรศนะไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ศิริรัตน์ กัลยาณ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัญหาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาเศรษฐพอเพียงของโรงเรียนในเขตคุณภาพการศึกษาที่ 16 ในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 16 ในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความพอประมาณ อยู่ในระดับน้อย 2) ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในเขตคุณภาพการศึกษาที่ 16 ในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความมีเหตุผล อยู่ในระดับปานกลาง 3) ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน ในเขตคุณภาพการศึกษาที่ 16 ในอำเภอท่าตะเกียบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง และ 4) การเปรียบเทียบ ปัญหาการปฏิบัติงานตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของโรงเรียน ในเขตคุณภาพการศึกษาที่ 16 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตาม ประเภทโรงเรียน ด้านความพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล และด้านความคุ้มกันที่ดี ไม่แตกต่างกัน

พิพัฒน์ ขวัญมงคล (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าสูงสุดคือ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการศึกษา และด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าสูงสุด คือ ด้านการบริการจัดการศึกษา รองลงมา คือ ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา 3) สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เท่ากันยกเว้น ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สถานศึกษาขนาดเล็กมีการปฏิบัติต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ 4) สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการจัดกิจกรรมการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติการจัดกิจกรรมการบริหารจัดการเท่ากัน แต่ด้านการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก มีการปฏิบัติต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ และด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็กมีการปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เสทิร์น (Stem, 1983) (อ้างอิงใน สุรชัย ธรรมมา, 2550, หน้า 50) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรายงานการปฏิบัติและเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกันในการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนระดับ

ประถมศึกษา โดยใช้แบบสอบถามกับ กลุ่มตัวอย่าง คือ หน่วยงานที่รับผิดชอบทางการศึกษาระดับชาติ จำนวน 37 ชุด อาจารย์ มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยที่สอนวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 21 ชุด และประธานสมาคมครูใหญ่ระดับประถมศึกษาส่วนท้องถิ่น (Presdent of the local elementary school princials association) จำนวน 27 ชุด ผลการวิจัยพบว่า การสรรหาและการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ควรปฏิบัติตามแนวทางของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงหลักที่ว่าโอกาสที่เท่าเทียมกันในการจ้าง การสรรหาและการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดระบบคุณธรรม สมาคมผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์ผู้สอนวิชาการบริหารบุคคลควรมีบทบาทในการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาและการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา

สตอร์ลิน (Storlien, 1983) (อ้างอิงใน บรรจงศักดิ์ พินธะ, 2550, หน้า 44) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอัลเบอร์ด้า (Alberta) โดยใช้แบบสอบถามกับศึกษาธิการครูมัธยมและองค์การบริหารบุคคลทางการศึกษา (Department of education field personnel) พบว่า การสรรหาและการคัดเลือกมีข้อจำกัดในเรื่องการประชาสัมพันธ์และงบประมาณ ครูควรมีส่วนร่วมในการสรรหาศึกษาธิการและคณะกรรมการโรงเรียน ต้องมีความรับผิดชอบในการคัดเลือกขั้นสุดท้ายเกณฑ์ การคัดเลือกยึดหลักการสัมภาษณ์และประสบการณ์ ด้านการบริหารมากเกินไปหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งและอิทธิพลทางการเมืองมีผลกระทบต่อการสรรหา

เลวิน (Lewin, 1975) (อ้างอิงใน สุรชัย ธรรมมา, 2550, หน้า 51) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาประจำตำบลในเมืองโอไอโอ โดยใช้หลักการสรรหาและคัดเลือกของสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American association of school administrators) สำรวจความคิดเห็นจากผู้อำนวยการโรงเรียน (Superintendents of school) ประจำตำบลโอไอโอ จำนวน 159 คน พบว่า การใช้หลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกมีความสัมพันธ์กับลักษณะของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ประสบการณ์บริหาร ประสบการณ์ด้านการสอน และคุณวุฒิทางการศึกษา ขนาดโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกด้วย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ ด้านการออกจากราชการ ในปัจจุบันหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้สถานศึกษานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในสถานศึกษา โดยใช้หลัก ความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

ครอบคลุม ความรู้คู่คุณธรรม ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่งนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษาทุกแห่ง