

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. หลักสังคหวัตถุ
  - 1.1 ความหมายของหลักสังคหวัตถุ
  - 1.2 ความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ
  - 1.3 หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. การบริหารงานบุคคล
  - 2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
  - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
  - 2.3 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล
3. บริบทการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

#### หลักสังคหวัตถุ

##### ความหมายของหลักสังคหวัตถุ

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546 : 142) ได้กล่าวว่า หลักสังคหวัตถุ หมายถึง ธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักการสังเคราะห์ มีอยู่ 4 ประการ ดังนี้

1. ทาน การให้ หมายถึง เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยดีของ ตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

2. ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก วาจาจุดดม้มน้ำใจหรือวาจาซาบซึ้งใจ หมายถึง กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่านหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี

3. อุตถจริยา การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ หมายถึง ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

4. สมนัตตตา ความมีตนเสมอ หมายถึง ทำตนเสมอดั้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอทั้งในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2551 : 407) ได้กล่าวว่า หลักสังคหวัตถุ หมายถึง เรื่องที่จะสงเคราะห์ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นไว้ได้ หลักการสงเคราะห์คือช่วยเหลือกัน ยึดเหนี่ยวใจกันไว้ และเป็นเครื่องเกาะกุมประสาน โลก คือสังคมแห่งหมู่สัตว์ไว้ดุจสลักยึดรถที่ กำลังแล่นไปให้คงเป็นรถวิ่งแล่นไปได้ มี 4 อย่าง ได้แก่

1. ทาน การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน
2. ปิยวาจา พูดจาน่ารัก นานิยมนับถือ
3. อุตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์
4. สมนัตตตา ความมีตนเสมอ ทำตัวให้เข้ากันได้ เช่น ไม่ถือตัว ร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน

ไสว มาลาทอง. (2552 : 33) ได้กล่าวว่า หลักสังคหวัตถุ หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวนำใจผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน มีอยู่ 4 ประการ ได้แก่

1. ทาน หมายถึงการให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปันของๆตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนละโมภ ไม่เห็นแก่ตัว เราควรคำนึงอยู่เสมอว่า ทรัพย์สิ่งของที่เราหามาได้มิใช่สิ่งจริงจังยั่งยืน เมื่อเราสิ้นชีวิตไปแล้วก็ไม่สามารถจะนำติดตัวเอาไปได้

2. ปิยวาจา หมายถึง การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริง ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสมกับกาลเทศะ พระพุทธเจ้าได้ทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น

3. อุตถจริยา หมายถึง การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

4. สมนัตตตา หมายถึง การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอดั้นเสมอปลาย คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนมีจิตใจหนักแน่นไม่โลภ รวมทั้งยังเป็นการสร้างความนิยมนับถือและไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นอีกด้วย

สรุปได้ว่า ความหมายของหลักสังคหวัตถุ หมายถึง หลักธรรมที่ใช้สำหรับในการครองใจคน ให้คนรักใคร่นับถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข ประกอบด้วย 4 ประการคือ ทาน ได้แก่ การแบ่งปัน ปิยวาจา ได้แก่ การพูดดี อุตถจริยา ได้แก่ การทำสิ่งมีประโยชน์ และสมานัตตตา ได้แก่ การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย

### ความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน). (2528 : 11) ได้กล่าวว่าความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ หมายถึง เป็นหลักสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน การให้เพื่อสงเคราะห์นี้หมายถึงการให้เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจ ร้อยรัดใจให้รวมกันเป็นหมู่และเห็นอกเห็นใจกัน รักใคร่นับถือสนิทสนมกัน ด้วยการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน วาจาเป็นที่รัก วาจาคุดคิมน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ่งใจ จะก่อให้เกิดความสามัคคี เกิดมิตรไมตรีและความรักใคร่นับถือ

พระภิกษุวิสุทธิคุณ (เสริมชัย ชยมงฺคโล). (2542 : 83) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ หมายถึง หลักธรรมปฏิบัติที่จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวผู้อื่นไว้ได้คือ สังคหวัตถุ 4 อย่าง ได้แก่

1. ทาน หมายถึง การให้ปันสิ่งของของตนแก่ผู้อื่นที่ควรให้ปันนั้น ย่อมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจแก่ผู้รับให้ระลึกนึกถึงความเป็นผู้มีน้ำใจ โอบอ้อมอารีของผู้ให้ ผู้มีจิตใจโอบอ้อมอารีมีน้ำใจ มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่นอยู่เสมอ ย่อมเป็นที่รักแก่ชนทั้งหลาย คนหมู่มากย่อมคบค้าสมาคมด้วยสมดังที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสว่า ผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก คนหมู่มากย่อมคบหา

2. ปิยวาจา การเจรจาที่อ่อนหวาน หมายถึง วาจาที่ไพเราะสุภาพอ่อนโยนตามฐานะย่อมเป็นที่ชื่นใจเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ฟังหรือคู่สนทนา ไม่มีใครชอบวาจาที่หยาบคายแข็งกระด้างหรือวาจาที่ก้าวร้าว ที่ไร้มารยาท ไม่รู้กาลเทศะ และวาจาที่ไม่ไพเราะ ไม่สมฐานะระหว่างผู้พูดกับผู้ฟัง และคู่สนทนาด้วย คนเราจะได้ดีหรือถึงความเสื่อมก็ด้วยวาจานั้นแหละ เป็นข้อสำคัญประการหนึ่งโบราณท่านจึงกล่าวไว้ว่า ปากเป็นเอก เลขเป็นโท หมายความว่า วาจาที่ดีที่สุภาพ ที่ไพเราะอ่อนหวานนั้นแหละเป็นข้อปฏิบัติที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของการครองใจคนและจะได้ดีก็เพราะวาจานั้นแหละส่วนคำว่า เลข ณ ที่นี้ หมายถึง วิชาความรู้ยังเป็นรอง คือ ถึงจะเป็นคนมีความรู้สูง แต่ถ้าปากไม่ดีเสียแล้ว ย่อมหวังความเจริญในชีวิตได้ยาก เพราะคนปากเสียไม่อาจผูกใจใครไว้ได้ จะหาคนคบหาสมาคมเป็นมิตรสหายที่ดีที่จริงใจต่อกันได้ยาก ปิยวาจา คือ วาจาที่ไพเราะสุภาพอ่อนโยนต่อกันตามฐานะเท่านั้นแหละที่จะเป็นเครื่องผูกใจยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นได้ยืนนาน

3. อัถลจรยา การประพฤตีสั่งที่ดีเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น หมายถึง ความเป็นผู้มีน้ำใจ ไม่นิ่งดูตาย รู้จักสงเคราะห์และช่วยเหลือกิจการของผู้อื่นให้สำเร็จ รู้จักช่วยกระทำกิจอันเป็นประโยชน์บุคคลอื่นหรือแก่สังคมส่วนรวม ตามความเหมาะสมแก่ฐานะและ โอกาส ไม่เป็นคนเลี้ยงน้ำใจช่วยใครไม่เป็น คือ ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัวจัด ยามที่ผู้อื่นหรือสังคมประสบความทุกข์เดือดร้อน และต้องการความช่วยเหลือ เช่น ในยามประสบทุกข์ภัยต่าง ๆ ได้แก่อุทกภัย ภัยจากน้ำท่วมวาตภัย ภัยจากลมพายุอัคคีภัย ภัยจากไฟไหม้ เป็นต้น ก็มีน้ำใจอนุเคราะห์ช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ผู้อื่นหรือสังคมที่กำลังได้รับความทุกข์เดือดร้อนเช่นนั้นตามกำลังของตนด้วยใจเมตตาและกรุณาธรรม ความเป็นผู้มีน้ำใจ ย่อมประพฤตีสั่งที่ดีเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นตามสมควรแก่ฐานะและ โอกาส ด้วยเมตตากรุณาธรรมเช่นนี้ ย่อมเป็นเครื่องผูกใจหรือเครื่องยึดเหนี่ยวใจผู้อื่น ให้ผูกสมัครรักใคร่ และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ได้ยั่งยืนนานเป็นอย่างดี ดังมี สุภาษิตคำโบราณว่า ไปบ้านท่านอย่านิ่งดูตายปั่นวุ้นปั่นควายให้ลูกท่านเล่น แม้ว่าสมัยนี้การปั่นวุ้นปั่นควายให้ลูกท่านเล่นเป็นเรื่องถ้าสมัยแล้ว แต่สุภาษิตนี้ก็ยังเป็นอุทาหรณ์ว่า การรู้จักสงเคราะห์ อนุเคราะห์ช่วยเหลือผู้อื่นหรือการประพฤตีสั่งที่ดีเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น เป็นเครื่องผูกใจคน เป็นคุณธรรมเครื่องครองใจคนได้ดีให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้อย่างยั่งยืน

4. สมนัตตดา หมายถึง ความเป็นผู้มีตนเสมอ ไม่ถือตัว ก็คือ ความประพฤติปฏิบัติดีต่อผู้อื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เมื่อมีชีวิตที่เจริญก้าวหน้า หรือได้ดิบได้ดีขึ้นไป ก็ไม่ถือตัวหรือทำตัวเย่อหยิ่งกับญาติพี่น้องหรือมิตรสหายเดิม ที่เคยคบค้าหรือปฏิบัติดีต่อกัน เคยเคารพนับถือกันมาอย่างไร ก็คงประพฤติปฏิบัติดีต่อกัน เคารพนับถือกันอยู่อย่างนั้น ความเป็นผู้มีตนเสมอนี้เป็นคุณเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นไว้เป็นมิตรไมตรีที่ดีต่อกันได้เป็นอย่างดี

พระราชสุทธานมมงคล (จรัญ จูติธมฺโม). (2542 : 35) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสังคหัตถุ หมายถึง หลักธรรมที่เป็นทางเกิดของสามัคคี มี 4 ข้อ คือ

1. ทาน หมายถึง การให้ปัน การให้ทานซึ่งกันและกันไม่หวังกัน โคนการให้ทานแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ให้เพื่อการบูชาคุณ ให้เพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นไว้และให้เพื่อเห็นแก่เมตตาธรรม
2. ปิยวาจา หมายถึง พูดให้เขารัก ไม่พูดให้เขาเกลียด ไม่ใส่ร้ายป้ายสี ต้องพูดให้เขารัก เรียกว่า ปิยวาจา ปิโย เทวมนุสสถานัง

3. อัถลจรยา หมายถึง บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่นิ่งดูตาย อย่าเห็นแก่ความเห็นดีเห็นชอบ

4. สมนัตตดา หมายถึง เป็นการวางตนให้เหมาะสม เรียกว่า ไม่ถือตัวตนว่า เราดีกว่าเขาได้แก่ วางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เหมาะกับฐานะ เหมาะกับกาลเทศะ ที่ว่าเหมาะสม

ตำแหน่งหน้าที่นั้น หมายความว่า เรามีหน้าที่อย่างไร ก็ไปปฏิบัติไปตามหน้าที่ ที่ว่าเหมาะสมกับฐานะนั้น คือ ใช้จ่ายทรัพย์ให้เหมาะสมกับฐานะก็คือ เข้าใจใช้จ่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ สุรุ่ยสุร่ายเกินไปแต่ก็ไม่ตระหนี่เกินไปจนเข้าขั้นทรนาคตนเอง ที่ว่าเหมาะสมกับกาลเทศะนั้นหมายความว่าปฏิบัติกิจให้เหมาะสมกับเวลาและสถานที่

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2550 : 13-14) ได้กล่าวว่าความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ หมายถึง หลักธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติของการอยู่ร่วมกันในสังคมหรือในหมู่คณะจำเป็นต้องมีสิ่งที่จะมายึดเหนี่ยวจิตใจและประสานหมู่คณะไว้ให้เกิดความสามัคคีและเพื่อให้อยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข สังคหวัตถุเป็นเครื่องผูกใจคน และการที่จะผูกมัดใจคนได้นั้นก็ต้องอาศัยหลักสังคหธรรมคือ ธรรมะที่จะช่วยผูกมัดจิตใจคน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นมากจะเห็นได้จากการร่วมคิดร่วมทำขึ้นมา เพราะในสังคมมนุษย์เราจะคิดเอาแต่ได้ฝ่ายเดียวย่อมเป็นไปได้หรือจะให้เขาทั้งหมดเราก็อยู่ไม่ได้ ฉะนั้นจะต้องรู้จักลักษณะของการให้หรือการไม่ให้ หรือควรให้อย่างไร ทำความเข้าใจในส่วนนั้นแล้วปฏิบัติตาม มั่นคง จะเห็นได้จากการยอมเสียสละ การช่วยเหลือกัน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปันสิ่งของๆ ตนช่วยเหลือกัน ตลอดจนการให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน ทั้งเสียสละแรงกายและเวลาเพื่อส่วนรวม และสิ่งที่มุ่งมั่น ดังต่อไปนี้

1. ทาน หมายถึง การให้ปันสิ่งของตนแก่ผู้อื่นที่ควรให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปันเฉลี่ยให้ ไม่ใช่ให้จนร่ำรวยหรือให้จนหมดเนื้อหมดตัว แต่เป็นการแบ่งปันให้เพื่อแสดงอัธยาศัยไมตรี ผู้ให้ไม่จำเป็นต้องร่ำรวยหรือมีฐานะดีกว่าผู้รับเสมอไป และยังรวมถึงการช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่หรือทรัพย์สินสิ่งของตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจ

2. ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน หมายถึง กล่าวคำสุภาพไพเราะ น่าฟัง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มีเหตุผล เป็นหลักฐานชักจูงในทางที่ดีงามหรือคำแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี ทำให้รักใคร่นับถือช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

3. อุตถจริยา การทำประโยชน์ หมายถึง ช่วยเหลือด้วยแรงกายและขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

4. สมานัตตตา หมายถึง วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาคปฏิบัติสม่ำเสมอ ต่อคนผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่มและบุคคลทั่วไปไม่เอาเปรียบบุคคลที่ด้อยกว่า และเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุขร่วมทุกข์ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ หมายถึง เป็นแนวทางที่ช่วยในการยึดเหนี่ยวจิตใจของคนให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ส่งผลให้การทำงานนั้นๆ ประสบความสำเร็จ ราบรื่น เกิดความรัก เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และกันช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในองค์กร จึงถือว่าเป็นแนวทางเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปได้ดี มั่นคง และยั่งยืน

#### หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

หลักการบริหรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งอีกทั้งยังมีสิ่งลึกลับอีกอย่างหนึ่ง คือ เครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ เราไว้ใจเขา เรารักเขา เราหวังดีต่อเขา อย่างนี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ คง ได้ยิน ได้ฟังมาแล้วจากหนังสือธรรมะทั่ว ๆ ไป เรื่อง สังคหวัตถุ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การพูดจาไพเราะ การบำเพ็ญประโยชน์ การทำตัวให้เป็นเกลอ หรือ เป็นเพื่อนมากกว่าที่จะเป็นนาย หรือเรียกว่าความมกคมาในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้เกิดความร่วมมือกันได้ (พุทธทาสภิกขุ. 2532 : 15)

อรศิริ เกตุศรีพงษ์. (2550 : 43-46) ได้กล่าวว่าหลักสังคหวัตถุ 4 หมายถึง สิ่งที่เป็นเครื่องสงเคราะห์และยึดเหนี่ยวน้ำใจซึ่งกันและกัน 4 ประการ

1. ทาน หมายถึง การแบ่งปันวัตถุสิ่งของ รวมถึงอุปกรณ์ในการทำงานหรือเอกสารที่ใช้ในการทำงาน เช่น หากเพื่อนร่วมงานขาด-เหลืออุปกรณ์สิ่งของ ก็นำมาแบ่งปันกันใช้ การเริ่มต้นด้วยการแบ่งปันวัตถุสิ่งของภายนอก จะช่วยสร้างนิสัยให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน มีการให้และรับ เพราะนอกเหนือจากการแบ่งปันเรื่องของความรู้ ประสบการณ์ อันเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) แล้ว การแบ่งปันเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้วงจรของความรู้มีการขับเคลื่อน โดยเป็นการแบ่งปันความรู้ที่เป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ด้วย

2. ปิยวาจา หมายถึง การแบ่งปันคำพูดดี ๆ คำพูดที่ไพเราะ พูดในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดให้กำลังใจกัน ซึ่งในมุมมองของผู้เขียนเห็นว่า “ปิยวาจา” มีความสำคัญมากต่อการจัดการความรู้ในองค์กรเพราะการจะนำเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในกระบวนการจัดการความรู้เพื่อที่จะดึงความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ออกมาแลกเปลี่ยนกันนั้น ต้องใช้ลักษณะของการ “พูดแลกเปลี่ยนกัน” เป็นหลัก

3. อุตตจริยา หมายถึง การแบ่งปันความรู้ การให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่ เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน เป็นสิ่งที่ทำได้ยากกว่าการแบ่งปันความรู้ที่ชัดเจน ดังนั้น หากองค์กรใดสามารถปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรมี “อุตตจริยา” แล้ว ก็ไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไปที่จะทำให้คนในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน

และกัน รวมทั้งทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เพราะเมื่อเพื่อนร่วมงานขาดความรู้ในเรื่องใด หรือต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องใด ผู้ที่มีความรู้ก็จะแบ่งปันให้โดยไม่หวงความรู้ หรือถ้าไม่ได้ขาดความรู้ แต่ขาดกำลังคนเพื่อนคนอื่น ๆ ก็ยินดีที่จะเข้าไปช่วยให้งานสำเร็จ หรืออาจเรียกได้ว่า ทำให้พนักงานในองค์กรเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน

4. สมานัตตตา หมายถึง การมีความประพฤติเสมอดั้นเสมอปลาย การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอจริงใจต่อกันความเสมอต้นเสมอปลายจะช่วยให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย ไม่ระแวงกัน และเป็นการสร้างความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน เพราะถ้าคนในองค์กรไม่มีความไว้วางใจกันหรือไม่เชื่อใจกัน พนักงานก็จะไม่อยากรนำความรู้ประสบการณ์ เทคนิคในการทำงานต่าง ๆ มาแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ดังนั้น จึงถือได้ว่า “สมานัตตตา” เป็นแรงกระตุ้นในระยะยาวที่จะผลักดันให้คนในองค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอในการร่วมแบ่งปันความรู้ต่างๆ จะช่วยให้การจัดการความรู้ “มีชีวิต” อยู่เสมอ การที่พนักงานในองค์กรเป็นผู้ที่มีความสม่ำเสมอจริงใจต่อกัน ถือเป็นนิสัยความรับผิดชอบอย่างหนึ่ง กล่าวคือในการทำงานหากงานที่ทำประสบผลสำเร็จ ก็จะไม่แย่งกันเอาความคิดความชอบใส่ตัวว่าฉันเป็นคนทำงานนั้นเอง หรือหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น พนักงานก็จะไม่มีการกล่าวโทษกัน แต่จะช่วยกันแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นบรรยากาศของความร่วมแรงร่วมใจก็จะเกิดขึ้น พนักงานรู้สึกว่าการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การทำงานของตนเองและองค์กรดีขึ้น

สรุปได้ว่า การนำหลักสังคหวัตถุมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์สังเคราะห์จากนักวิชาการและขอเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้ หลักสังคหวัตถุนั้นเปรียบเสมือนหลักธรรมอันเป็นเครื่องจร โลงสังคัม ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงนำมาเป็นหลักในการบริหารงานภายในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่ เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่สร้างความสงบสุข สมานสามัคคี สร้างความเกื้อกูลกันและเชื่อมสัมพันธ์กันของคนในสังคัม ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยนำหลักธรรมนี้มาใช้ควรพิจารณา ดังนี้

1. แบ่งปัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ การแบ่งปัน การเผื่อแผ่ การให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์ทั้งทางทุนทรัพย์ และสิ่งของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการแบ่งปันในด้านความรู้ ความสามารถที่เรามีอยู่ให้กับครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา

2. พุคฺติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารด้วยถ้อยคำที่ดี ไพเราะ ชัดเจน แลกเปลี่ยนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สร้างความสามัคคี มีการแนะนำในสิ่งที่มีประโยชน์ มีเหตุมีผล พุดให้กำลังใจ และไม่พุดต่อเสียด โทหก

3. ทำสิ่งมีประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสรรค์สิ่งที่ดี แก้ไขปัญหา และสร้างคุณประโยชน์แก่ส่วนรวมทั้งภายในองค์กร ชุมชน และสังคม สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร การร่วมกันทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด รวมถึงการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นสาธารณประโยชน์

4. ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการประพฤติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การรู้จักวางตนให้เหมาะสมตามเวลา สถานที่ และตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง การร่วมทุกข์ร่วมสุขระหว่างบุคลากรทางการศึกษา และองค์กร

### การบริหารงานบุคคล

#### ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หรือบางตำราเรียกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) นอกจากนี้ยังมีชื่ออื่นๆ อีกเช่น การบริหารพนักงานเจ้าหน้าที่ การบริหารอัตรากำลัง เป็นต้น นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลไว้แตกต่างกันไป ในหลักการใหญ่ๆ แล้วก็มีความหมายครอบคลุม ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2553 : 3) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยองค์กรได้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบัน

ณรัชชอร์ ศรีทอง (2554 : 196) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่มีความต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามาทำงานและปฏิบัติงานในองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

อนิวัช แก้วจาง (2554 : 2) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแลรักษาและออกจากตำแหน่งงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 76) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข

บาร์เมส (Barmes. 1995 : 3152-A) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามความต้องการ และปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ฟลิปโป (Flippo. 1984 : 4) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การกระทำที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการจัดองค์กร การอำนวยการ และการควบคุมในกระบวนการดูแล การพัฒนา การตอบแทนบุคคล การบูรณาการการบำรุงรักษาและการบรรจุบุคคล เพื่อให้บุคคลแต่ละคนได้บรรลุเป้าหมายที่ตนวางไว้เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรและเหมาะสมกับเป้าหมายของสังคมเป็นส่วนรวมด้วย

แคสเทเตอร์และยัง (Cattetter and Young. 2000 : 4) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดึงดูด การพัฒนา การดำรงรักษา และจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างคล่องและเต็มประสิทธิภาพ

โบวิน และฮาร์วี (Bowin and Harvey. 2001 : 6) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจูงใจ การพัฒนา การกระตุ้นและการคงไว้ซึ่งผลสำเร็จในระดับสูงของแรงงานทั้งหมดในองค์กร รวมถึงการขับเคลื่อนให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคคล

วิลเลียม (Williams. 2005 : 464) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเสาะหา พัฒนาและเก็บรักษาคนที่มีคุณสมบัติที่ดีให้ทำงานต่อไปซึ่งเป็นภาระสำคัญที่สุดในการจัดการ

แชมโป (Champoux. 2006 : 276) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การทำให้เกิดคุณค่าของรายบุคคลในระบบการจัดการจนสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้

ลูเนนเบิร์ก และออร์นสไตน์ (Lunenbug and Ornstein. 2008 : 486) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน โดยมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหารในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

สำหรับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล ต้องให้มีความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้ระเบียบและกฎหมาย

### ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล ถือเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งที่มีความสำคัญ และมีการศึกษาเรียนรู้ อย่างกว้างขวางตลอดจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารมีความจำเป็นที่จะเรียนรู้ให้มีความลึกซึ้งและการนำไปใช้ให้เกิดทักษะในการบริหารงานเพราะจะเป็นผลต่อความสำเร็จของหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ความสำเร็จของการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ คือ การได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมาปฏิบัติงาน และผู้บริหารของหน่วยงานสามารถใช้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผู้ให้เหตุผล และความคิดเห็นของความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

นางคณัฐ วงษ์สุวรรณ (2553 : 8-9) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. ช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาตนเอง ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุข และมีความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องจนทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ทำให้บุคลากรรักงาน รักองค์กร ส่งผลให้งานในองค์กรเกิดความมั่นคง และบรรลุเป้าหมาย
2. ช่วยพัฒนาองค์กร เมื่อองค์กรมีระบบการบริหารที่ดี บุคลากรก้าวหน้าประสบความสำเร็จ องค์กรย่อมเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคง สามารถขยายงานให้กว้างขวางออกไป
3. ช่วยพัฒนาระบบสังคมและประเทศชาติ บุคคลเป็นระบบสังคมพื้นฐาน ถ้าบุคคลสร้างครอบครัวให้มีความมั่นคง และขยายความมั่นคงไปสู่ระบบชุมชนที่กว้างออกไปจนถึงระดับประเทศชาตินั้นหมายถึงความเจริญมั่นคงของประเทศชาติเกิดขึ้นด้วย เกิดจากบุคคลในชาติมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากบุคคลในระบบครอบครัวระบบการทำงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารที่ดีของผู้ที่รับผิดชอบระดับต่าง ๆ

อนิวัช แก้วจันทง (2554 : 11-12) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในองค์กร (High value) จะเห็นได้จากการกำหนดอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบให้กับคนในองค์กรที่แตกต่างกัน คุณค่าของแต่ละคนมีผลต่อการดำเนินงานในองค์กรเนื่องจากทุกคนต้องช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกัน ต่างคนต่างก็ช่วยกันทำงานจนสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ครั้งแล้วครั้งเล่าอย่างต่อเนื่อง

หากปราศจากคน และใช้เพียงเครื่องจักรในการทำงานก็ไม่อาจทำให้องค์กรบรรลุความสำเร็จได้ เนื่องจากการใช้เครื่องจักรก็ต้องใช้คนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะกับเครื่องจักร จึงกล่าวได้ว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในองค์กร

2. งานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในฐานะเป็นที่ปรึกษาของทุกหน่วยงาน(Consultant) โดยจะให้ความช่วยเหลือหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนเพื่อก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการช่วยเหลือในฐานะหน่วยงานมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องคน นอกจากนี้ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ยังมีหน้าที่โดยตรงในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจต่อคนในองค์กร ทำให้คนในองค์กรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความสุขในการทำงานโดยสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ และสามารถใช้ความรู้ ความสามารถของตนในการสร้างสรรค์งาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร ได้อย่างเต็มที่

3. การแสวงหาบุคคลที่เหมาะสม (Procurement) กล่าวได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นงานที่มีความสำคัญ โดยหากทำงานนี้ผิดพลาดอาจส่งผลเสียหายต่อองค์กรในวงกว้าง และในระยะยาวองค์กรอาจล่มสลายได้

4. การจัดการคนเก่งในองค์กร (Talent management) นอกจากการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมแล้ว การเสริมสร้างคนเก่งในองค์กรก็มีความสำคัญเช่นกัน โดยพบว่ามีคนเก่งจำนวนมากที่ไม่อาจดึงเอาความเก่งของตนเองมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จึงต้องทำหน้าที่นี้ โดยการจัดให้มีโปรแกรมจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้มาซึ่งคนเก่งในหน่วยงานและดึงเอาจุดเด่นแต่ละคนออกมาในการทำงานให้ได้อย่างเต็มที่

5. ช่วยลดต้นทุนการดำเนินงาน (Cost reduce) ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะมองเห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ว่าไม่ใช่เป็นภาระ หรือต้นทุนที่องค์กรต้องจ่ายแต่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากปัจจุบันองค์กรมักถูกกดดันจากคู่แข่งด้านต้นทุนในการดำเนินงาน องค์กรโดยทั่วไปจึงมุ่งไปสู่การจัดการคุณภาพโดยรวม (Total quality management) และต้นทุนแรงงานนับได้ว่าเป็นต้นทุนแฝงที่องค์กรต้องจ่ายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หากบริหารจัดการไม่ดี ก็จะต้องแบกรับต้นทุนนี้ แต่หากองค์กรเห็นความสำคัญโดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความชำนาญ และเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องในแต่ละหน้าที่งาน ก็จะช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงานได้อีกทางหนึ่ง

6. เป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่การจัดการ (Management functions) หน้าที่การจัดการได้แก่ การวางแผน การจัดการ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การนำและการควบคุม จึงพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่ของผู้บริหารทุกคนที่ต้องให้ความสนใจในเรื่องนี้ เพราะการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จผู้บริหารจะต้องใช้หน้าที่การจัดการร่วมกันในการใช้เป็น เครื่องมือในการจัดการให้บรรลุผลสำเร็จ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 72) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายได้ตามแผนที่วางไว้ สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้องค์กรมีการพัฒนาอยู่รอด และประสบความสำเร็จ

วากเนอร์ และ โฮลเลนเบค (Wagner and Hollenbeck. 1995 : 74) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการในการวางแผนการจัดองค์กร การดำเนินงานและการควบคุมเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

ซัค (Chuck. 2010 : 4) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเพราะเป็นการจัดวางขั้นตอน วิธีการทำงานที่ต้องอาศัยคนอื่น ในการดำเนินการตั้งแต่ต้นจนจบ โดยผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งในองค์กร เพราะเมื่อคนมีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารงานด้านอื่นๆ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานบุคคลนั้นจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วนคือ งานและคน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จแต่การที่ดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้นจะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานดังกล่าวด้วยจึงจะทำให้งานสำเร็จและจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอรวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจมีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม

#### **ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล**

ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องมีการกำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนั้นนักการศึกษาหลายท่านได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 54 - 66) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่าเป็นภารกิจที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความคล่องตัว อีตระภายใ้ค้กฏหมาย ระเบียบ เป็นไปตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 15 - 46) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. การกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะและการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง
2. การบรรจุและแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การดำเนินการทางวินัย
6. การออกจากราชการ
7. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 31-32) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสอดคล้องกับกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

6. การลาทุกประเภท
  7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
  8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
  9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
  10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
  11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
  12. การออกจากราชการ
  13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
  14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
  15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
  17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
  18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
  20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
- อารีย์ แก้วสกุลพันธ์ (2552 : 126) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า
1. การวางแผนบุคลากร
  2. การสรรหา
  3. การคัดเลือกบุคคล
  4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
  5. การจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์
- มุกมณี มีโชคชูสกุล (2554 : 141) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า
1. การวางแผนกำลังคน
  2. การสรรหาบุคลากร
  3. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน
  4. การปฐมนิเทศ

5. การบริหารจัดการค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7. การฝึกอบรมและการพัฒนา

อนิวัช แก้วจางค์ (2554 : 150) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. การวางแผนบุคลากร

2. การพยากรณ์กำลังบุคลากร

3. การเลือกสรร

4. การบรรจุเข้าทำงาน

5. การปฐมนิเทศ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 111) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. การวางแผนบุคลากร

2. การสรรหาและการคัดเลือก

3. การบริหารผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

5. การธำรงรักษาบุคลากร

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2557 : 83) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. การวางแผนกำลังคน

2. การสรรหา

3. การคัดเลือก

4. การฝึกอบรมและพัฒนา

5. การบริหารค่าตอบแทน

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7. วินัยและโทษทางวินัย

8. การออกจากงาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เดอเซนโซ และโรบบินส์ (Decenzo and Robbins. 2002 : 39) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. การวางแผน
2. การฝึกอบรมและพัฒนา
3. การจูงใจ
4. การบำรุงรักษา

ลูเนนเบอร์ก และอร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein. 2008 : 485) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. การวางแผน
2. การสรรหา
3. การคัดเลือก
4. การพัฒนา
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การจ่ายค่าตอบแทน

จากแนวคิดของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรการบริหารงานบุคคล ดังแสดงในตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ

การบริหารงานบุคคล	กระทรวงธิการ (2546)	กระทรวงธิการ (2547)	กระทรวงธิการ (2550)	อารีย์ แพ้วสกุลพันธ์ (2552)	มุกมณี มีโชคสกุล (2554)	อนิวัช แก้วจันท (2554)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	จิตตินันท์ นันทไพบุลย์ (2557)	เดอเซนโซ และรอบบินส์ (2002)	คูเนนเบอร์ก และออร์นสไตน์ (2008)	สรุป
1. การวางแผนอัตรากำลัง	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. การจัดสรรอัตรากำลัง			✓			✓					2
3. การสรรหาอัตรากำลัง	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
4. การคัดเลือกบุคคล				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
5. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคล	✓	✓	✓								3
6. การปฐมนิเทศ				✓	✓						2
7. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		✓	✓								2
8. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน		✓	✓								2
9. การลาทุกประเภท			✓								1
10. การจ่ายค่าตอบแทน				✓	✓		✓	✓		✓	5
11. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ			✓								1
12. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์			✓								1
13. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			✓								1
14. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ			✓					✓			2

ตาราง 1 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล	กระทรวงธิการ (2546)	กระทรวงธิการ (2547)	กระทรวงธิการ (2550)	อารีย์ เผ่าสกุลพันธ์ (2552)	มุกมณี มีโชคสกุล (2554)	อนิวัช แก้วจำนงค์ (2554)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	จิตตินันท์ นันทไพฑูริย์ (2557)	เดอเซนโซ และรอบบินส์ (2002)	คูเนนบอร์ก และออร์นสไตน์ (2008)	สรุป
15. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			✓								1
16. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต			✓								1
17. การฝึกอบรมและพัฒนา	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	7
18. การประเมินผลการปฏิบัติงาน			✓	✓	✓		✓	✓		✓	6
19. การชำระรักษาบุคลากร							✓		✓		2
20. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	✓	✓	✓					✓			4
21. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ			✓								1
22. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์		✓	✓								2
23. การตั้งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน			✓								1
24. การออกจากราชการ	✓	✓	✓					✓			4

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามี 24 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวบ่งชี้ สรุปได้ว่ามีตัวบ่งชี้ 8 ด้านที่มีความถี่สูงจำนวน 4-9 ความถี่คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาอัตรากำลัง 3) การคัดเลือกบุคคล 4) การฝึกอบรมและพัฒนา 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) การจ่ายค่าตอบแทน 7) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ 8) การออกจากราชการ ดังนั้นการศึกษากิจการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 8 ด้านคือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาอัตรากำลัง 3) การคัดเลือกบุคคล 4) การฝึกอบรมและพัฒนา 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) การจ่ายค่าตอบแทนค่าตอบแทน 7) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ 8) การออกจากราชการ มาเป็นตัวแปรในการศึกษารั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

### 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

การบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 54) ที่กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การขอลือณตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

1.2 การกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติ

1.3 การขอลือณตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ขอลือณวิทยฐานะ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประเมินเพื่อขอลือณวิทยฐานะ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง

ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ และเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

นางนุช วงษ์สุวรรณ (2553 : 93) ที่กล่าวว่าการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่สามารถนำเอาศักยภาพของมนุษย์มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและยังประโยชน์ให้องค์กรไม่มีปัญหา ด้านบุคลากร ซึ่งมีขั้นตอนคือพิจารณาเป้าหมายแผนขององค์กร กำหนดขอบเขตปัญหา กำหนดวิธีการในการแก้ไขปัญหา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดแนวปฏิบัติ การตรวจสอบและ ประเมินผล

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2554 : 143) ที่กล่าวว่าการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง เป็นการวิเคราะห์งาน เป็นการบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจะได้กำหนดคุณสมบัติของงาน ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของงานและคุณสมบัติของบุคลากร รวมทั้งชื่อตำแหน่ง และเป็น การระบุรายละเอียดของตำแหน่งงานว่านั้นมีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไรบ้างรวมถึงการกำหนด คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน

สมเดช สีแสง (2554 : 764 - 765) ที่กล่าวว่าการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การรวบรวมข้อมูลและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา จัดทำ แผนอัตรากำลังขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาแห่งชาติ เสนอแผนอัตรากำลังต่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ กำกับติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง

จอมพงศ์ มงคลวานิช (2555 : 90-91) ที่กล่าวว่าการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การพิจารณาเป้าหมายและแผนขององค์กร การพิจารณาสภาพการณ์ของบุคลากรในปัจจุบัน การคาดการณ์บุคลากร การกำหนดแผนปฏิบัติการ และการตรวจสอบและการปรับปรุง

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2557 : 83) ที่กล่าวว่าการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการที่กำหนดหรือระบุความต้องการกำลังคน รวมทั้งการที่จะทำให้ได้มาซึ่งกำลังคนตาม ที่ต้องการ เพื่อปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และแผนขององค์กรที่วางไว้ เป็นการเตรียมการไว้ ล่วงหน้าทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทั้งยังทำให้องค์กรมีจำนวน

และชนิดของบุคคลตามความต้องการอยู่เสมอ มีบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมบรรจุได้ตรงกับ ความจำเป็นของงาน และมีบุคคลไว้พร้อมทุกครั้งที่มีความต้องการ

เฮลลิกเกลและสโลคัม (Hellriegel and Slocum. 1996 : 139) ที่กล่าวว่า การวางแผน อัตรากำลัง หมายถึง การกำหนดภารกิจ และเป้าประสงค์ขององค์กรทั้งระยะสั้น และระยะยาว การกำหนดเป้าประสงค์ของหน่วยงานย่อยและบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของ องค์กร การเลือกสรรกลวิธีและยุทธวิธีเพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ และ การวางแผนบุคคลและปัจจัย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

ลูเนนเบอร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein. 2008 : 487) ที่กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การวิเคราะห์งานซึ่งเป็นกระบวนการในการได้ข้อมูลเกี่ยวกับ ระบบงานเนื้อหาของงานเพื่อกำหนดความต้องการ การคาดการณ์อัตรากำลังคนเป็นการมุ่งเน้น กำลังคนในอนาคต การปรับตัวขององค์กรในอนาคต อันจะเกิดแรงผลักดันภายนอกและภายใน องค์กรเป็นการกำหนดความต้องการ

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคน ของหน่วยงานไว้ล่วงหน้า โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและ มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรจัดหาทรัพยากรบุคคลให้ เพียงพอกับความต้องการในการใช้คนและจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 2. ด้านการสรรหาอัตรากำลัง

การบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาอัตรากำลังตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 54-57) ที่กล่าวว่า การสรรหาอัตรากำลัง หมายถึง การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับ ราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบหมายอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาการแทนและรักษาการใน ตำแหน่ง

1. ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งครู ผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง ให้สถานศึกษาเสนอ เหตุผลและความจำเป็นอย่างยี่งต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาและขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ.เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาคำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3. การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

4. การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่า ด้วยการจัดราชการทหาร และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทนถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน กรณีตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งใดว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้ง สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2553 : 139) ที่กล่าวว่าการสรรหาอัตรากำลัง หมายถึง เป็นกระบวนการแสวงหาและจงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีที่ตรงตามความต้องการขององค์กรมาสมัครงาน เพื่อจะได้พิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดเข้ามาปฏิบัติงาน

อนิวัช แก้วจันทน์ (2554 : 96) ที่กล่าวว่าการสรรหาอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การจัดทำข้อมูลตำแหน่งงานที่ต้องการสรรหา การนำข้อมูลจากการวิเคราะห์งานมาใช้ในการสรรหา การกำหนดวิธีการสรรหา การดำเนินการสรรหาและประเมินผลการสรรหา

กฤติน กุลเพ็ง (2555 : 10) ที่กล่าวว่าการสรรหาอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการแสวงหากลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับองค์กรให้เข้าร่วมงาน โดยองค์กรจะต้องประชาสัมพันธ์ตำแหน่งที่ต้องการให้ทราบเพื่อจงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัคร อาจเป็นการแสวงหาจากแหล่งภายในหรือภายนอกองค์กรได้

จิตตินันท์ นันทไพบุลย์ (2557 : 95) ที่กล่าวว่าการสรรหาอัตรากำลัง หมายถึง กิจกรรมการจงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถเชิงสมรรถนะและมีทัศนคติที่องค์กรต้องการมาสมัครในตำแหน่งที่เปิดรับเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร อาจทำได้จากการสรรหาจากคนภายในองค์กร หรือการสรรหาจากคนภายนอกองค์กรได้

นิโกร (Nigro, 1595 : 134 - 136) ที่กล่าวว่าการสรรหาอัตรากำลัง หมายถึง ในการสรรหาบุคคลนั้น องค์กรมีนโยบายในการสรรหาซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. นโยบายแบบเปิด ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1.1 เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมตามตำแหน่งที่ว่างเข้ามาทำงานได้โดยเสมอภาค

1.2 เปิดรับสมัครงานทุกวันและเวลาที่องค์กรเปิดทำการ ไม่ว่าในขณะนั้นจะมีตำแหน่งว่างหรือไม่ก็ตาม

1.3 เปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามาสมัครได้ทุกระดับชั้น ถ้ามีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ไม่จำกัดว่าต้องไปเริ่มต้นทำงานที่ขั้นต้น หรือขั้นต่ำสุดก่อน สามารถเริ่มต้นทำงานในขั้นสูงได้เลย

1.4 เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญในงาน สมัครเข้าทำงาน ได้ถึงแม้ว่าระดับการศึกษาจะไม่ถึงมาตรฐานขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดเอาไว้

## 2. นโยบายแบบปิด ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 เปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาตามระดับที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเท่านั้น เข้ามาสมัครในตำแหน่งต่ำสุดของระดับนั้นก่อน แล้วจึงเลื่อนไปสูงขึ้นสูงต่อไป

2.2 เปิดรับสมัครบุคคลเข้าทำงานเฉพาะตำแหน่งว่างเท่านั้น

สรุปได้ว่า การสรรหาอัตรากำลัง หมายถึง การวางแผนแสวงหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมตรงตามที่ต้องการให้มีจำนวนเพียงพอกับแผนอัตรากำลังได้ โดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานได้

## 3. ด้านการคัดเลือกบุคคล

การบริหารงานบุคคลด้านการคัดเลือกบุคคลตามแนวคิดของพินลพวรรณ เชื้อบางแก้ว (2551 : 161) ที่กล่าวว่าคัดเลือกบุคคล หมายถึง กิจกรรมสำคัญของการที่องค์กรจะมีโอกาสสร้างคุณภาพสำหรับองค์กร ผู้บริหารทุกฝ่าย ทุกระดับ จึงต้องให้ความสนใจและร่วมมือกับฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ในการกำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลที่เป็นระบบและมีความเที่ยงตรง สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานจากคุณสมบัติต่างๆ ของบุคคลได้ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลต่อองค์กรโดยภาพรวมเพราะองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพนั้นเปรียบเสมือนมีทรัพยากรอันมีค่าอยู่ในองค์กร และจะสามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูงเพื่อผลสำเร็จขององค์กรต่อไป

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2557 : 99) ที่กล่าวว่าคัดเลือกบุคคล หมายถึง กระบวนการคัดเลือกผู้สมัครงานที่สรรหาไว้เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี มีคุณสมบัติเหมาะสม ถูกต้องกับคุณลักษณะเฉพาะของงานที่กำหนดไว้ หากองค์กรใดสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรนั้นย่อมจะได้รับผลสำเร็จในการดำเนินงาน บรรลุเป้าหมาย มีผลงานดี เป็นที่เชื่อถือได้ และทำให้องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับนับถือแก่องค์กรต่างๆ ตลอดจนประชาชนทั่วไปด้วย ดังนั้นจึงนับได้ว่าการคัดเลือกบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร

เวนเดลล์ (Wendell. 1994 : 221) ที่กล่าวว่า การคัดเลือกบุคคล หมายถึง กระบวนการ ตัดสินผู้สมัครเพื่อเลือกผู้ที่ดีที่สุดสำหรับแต่ละงาน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม การตรวจสอบภูมิหลัง การตรวจสอบสุขภาพร่างกาย และการสัมภาษณ์

มอนดี้ และคณะ (Mondy R. Wayne. and et al. 1996 : 223) ที่กล่าวว่า การคัดเลือกบุคคล หมายถึง กระบวนการคัดเลือกบุคคลากร โดยสามารถดำเนินการได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. การทดสอบความสามารถทางสติปัญญา
2. การทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่ง หรือการทดสอบความสำเร็จ
3. การทดสอบให้ปฏิบัติงานย่อยๆ
4. การทดสอบความสนใจในงาน
5. การทดสอบบุคลิกภาพ
6. การสัมภาษณ์

แคลสเทเตอร์และยัง (Castetter and Young. 2000 : 20) ที่กล่าวว่า การคัดเลือกบุคคล หมายถึง การรวบรวมรายละเอียดของผู้สมัคร การประเมินผู้สมัคร โดยการทดสอบ การสัมภาษณ์ การตัดสินใจเลือก และการแนะนำงาน และการจัดสรรระบบสรรหา

สรุปได้ว่า การคัดเลือกบุคคล หมายถึง กระบวนการในการหาวิธีการอันทรงที่เป็นมาตรฐานเช่น การสัมภาษณ์ การสอบคัดเลือก และการสอบประวัติเดิม เป็นต้น เพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่เชื่อถือว่า จะให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งให้เกิดความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคลากร

#### 4. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

การบริหารงานบุคคลด้านการฝึกอบรมและพัฒนาตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 57-58) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง การดำเนินการเพื่อส่งเสริมพัฒนาข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีความพร้อมในอันที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้า ซึ่งประกอบด้วย

1. การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

##### แนวทางการปฏิบัติ

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

1.2 แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

1.3 ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

## 2. การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ

### แนวทางการปฏิบัติ

2.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

2.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

2.3 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

2.4 ติดตาม ประเมินการพัฒนา

2.5 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

## 3. การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง

### แนวทางการปฏิบัติ

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.2 ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

3.3 ติดตาม ประเมินการพัฒนา

## 4. การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมิน

### แนวทางการปฏิบัติ

4.1 ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมคิด บางโม (2553 : 170) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2554 : 154) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของแต่ละคนให้ดียิ่งขึ้น และเหตุผลสำคัญคือมุ่งพัฒนาแนวความคิดทัศนคติของบุคลากรให้ เป็นไปในทางบวก คิดหาวิธีปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น รักในงานอาชีพกระตือรือร้นใน การปฏิบัติหน้าที่ และมีความรักในองค์กร

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2557 : 118) กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องไปตลอดชีวิตของคนในองค์กร ซึ่งเกิดทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร และคำนึงถึงความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานโดยรวมของหน่วยงานประสบความสำเร็จ

แคทเตเตอร์และยัง (Cattetter and Young. 2000 : 147) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง การจัดและเตรียมการต่าง ๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้น เพื่อปรับปรุง การปฏิบัติงานของบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรไปจนกระทั่ง บุคลากรปลดเกษียณ

ลูเนนเบอร์ก และอร์นสไตน์ (Lunenbug and Ornstein. 2008 : 537-539) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง การสำรวจและการประเมินความต้องการในการพัฒนาเพื่อทราบ ความต้องการในการพัฒนาว่าควรขาดประสิทธิภาพหรือทักษะการสอนเพื่อจัด โครงการพัฒนาครู การประเมินความต้องการอาจใช้การประเมินวัดความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐาน หรือการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือการสอนหรือการสอบถามครู การตั้งจุดประสงค์ การพัฒนา อาจเป็นการให้ความรู้ การเปลี่ยนเจตคติหรือการพัฒนาทักษะ การกำหนดวิธีการพัฒนา ตามวัตถุประสงค์ และการประเมิน โปรแกรมการพัฒนา โดยดูจากปฏิกิริยาของผู้เข้ารับ การพัฒนาการเรียนรู้ พฤติกรรม และผลการฝึกพัฒนา

สรุปได้ว่าการฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง การพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นการให้ การศึกษา การฝึกฝนเพิ่มพูนความสามารถ ประสบการณ์และเจตคติที่ตีรวมไปถึงการปรับปรุง คุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรให้แก่บุคคลสามารถนำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มาใช้ ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

#### 4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ นงคัมุข วงษ์สุวรรณ (2553 : 230) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นการกำหนด การวัดพฤติกรรมและเกณฑ์มาตรฐาน วิธีการวัดและการดำเนินการวัด และการกำหนดแผนงาน การพัฒนา และปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

ศิริพงษ์ เสาภายน (2553 : 135) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนการปฏิบัติ การปฏิบัติตามแผน และการสำรวจการทำงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 103) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกตจดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

ดีไวดี (Dwivedi, 1985 : 159) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องพิจารณาว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายได้มีประสิทธิภาพเพียงไร มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงเรื่องใดบ้าง ตลอดจน ศักยภาพเพียงพอที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือไม่

ลูเนนเบอร์กและอร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 2008 : 539) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการบริหารบุคลากรที่โรงเรียนจะต้องประเมิน บุคลากร ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และสื่อสารให้ บุคลากรได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน การประเมินการปฏิบัติงานของครูเพื่อ การพิจารณาความดีความชอบ และการขอใบประกอบวิชาชีพ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติผลงาน เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล การตัดสินใจ วินิจฉัย การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมี หลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม ความไม่ลำเอียง และอคติของผู้ประเมิน

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ดุลยพินิจและข้อจำกัดต่าง ๆ ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการพิจารณาตัดสินความสามารถของบุคลากร โดยการเปรียบเทียบผล ที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมิน วิธีการวัดและการดำเนินการวัดที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรม โดยทั่วกัน

## 5. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

การบริหารงานบุคคลด้านการจ่ายค่าตอบแทนตามแนวคิดของชานาญ ปิยวนิชพงษ์ และคณะ (2553 : 220) ที่กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การให้รางวัลบุคลากรในรูปแบบเงิน โดยตรง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม เช่น การจ่ายค่าประกันภัย ค่าตอบแทนวันหยุด เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2554 : 153) ที่กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลทั้งหมดหรือส่วนเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากค่าเงินเดือนตามปกติที่ได้รับ เช่น โบนัส การเลื่อนชั้น การประกันสุขภาพ สวัสดิการเงินกู้ยืม เพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 99) ที่กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานให้กับบุคลากรในรูปแบบที่เป็นเงิน โดยตรง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัสประจำปี ทำงานล่วงเวลา เงินบำเหน็จ และการจ่ายที่มีใช้เป็นเงิน โดยตรง คือ ประโยชน์ที่ให้กับบุคลากร เช่น การให้สวัสดิการ เป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน การประกันอุบัติเหตุ การประกันชีวิต การกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี การศึกษาต่อดูงาน และประโยชน์เกื้อกูล เป็นการทดแทนค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน เพื่อสนับสนุนและกระตุ้นให้มีการทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร

กัญญาณ อินทวงศ์ และขวัญหทัย ยิ้มละมัย (2556 : 57) ที่กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากร ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปแบบตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงินเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ประกอบด้วย

1. ค่าจ้าง และเงินเดือน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน
2. ค่าจูงใจ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นพิเศษเพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การให้รางวัลพิเศษ การเลื่อนตำแหน่ง
3. ประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้น หรือมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2557 : 131) ที่กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ให้กับลูกจ้างหรือพนักงาน อาจเป็นในรูปแบบของตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงการให้รางวัลกับพนักงานผู้ปฏิบัติงานดีเด่น โดยค่าตอบแทนจะได้รับอิทธิพลจาก

ตลาดแรงงาน กฎหมาย ฐานะการเงินของกิจการ นโยบายของฝ่ายบริหาร คู่แข่งขันในอุตสาหกรรมเดียวกัน และค่าครองชีพ นอกจากนี้บริษัทที่มีสภาพแรงงานก็มีแนวโน้มที่จะต้องจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าบริษัทที่ไม่มีสภาพแรงงาน

รู และบารีย์ (Rue and Byars. 2000 : 305) ที่กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การให้ของรางวัลภายนอกที่บุคลากรได้รับเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงาน เช่น การให้เป็นเงินเดือน การประกันสุขภาพ การเกษียณอายุ

มาธิส และแจคสัน (Mathis and Jackson. 2000 : 104) ที่กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับรางวัลเป็นเงิน และผลประโยชน์ที่ผูกมัดโดยนายจ้าง

ลูเนนเบิร์ก และออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ormstein. 2008 : 518) ที่กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การตัดสินใจให้ค่าทดแทนเกี่ยวกับเงินเดือน ประโยชน์พิเศษ นอกเหนือจากค่าจ้าง และคุณความดี เช่น สวัสดิการเงินกู้ สวัสดิการการรักษาพยาบาล การมีเงินโบนัสประจำปี และเงินค่าเล่าเรียนบุตร

สรุปได้ว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การจัดสรรผลประโยชน์ทั้งในรูปของเงินหรือสวัสดิการอื่นๆ ให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง สร้างขวัญกำลังใจและจงใจให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

#### 6. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

การบริหารงานบุคคลด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (61 - 62) ที่กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง วินัยคือ กฎเกณฑ์ข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติตามหากฝ่าฝืนอาจต้องรับโทษ กล่าวอีกนัยหนึ่ง วินัย หมายถึง การควบคุมความประพฤติของคนในองค์กรให้เป็นไปตามแผนที่พึงประสงค์

ความผิดทางวินัย มี 5 สถานตามมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

##### 1. วินัยไม่ร้ายแรง

1. ภาคทัณฑ์
2. ตัดเงินเดือน

##### 3. ลดขั้นเงินเดือน

##### 2. วินัยร้ายแรง

4. ปลดออก
5. ไล่ออก

การสืบสวน คือการแสวงหาข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีกล่าวหาหรือสงสัยว่าข้าราชการอาจกระทำผิดวินัยว่ากรณีมีมูลน่าเชื่อ หรือเป็นความจริงหรือไม่เพียงใด เพื่อจะดำเนินการต่อไปซึ่งต่างกับการสอบสวน

การสอบสวน คือ การรวบรวม พยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลาย เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริง และพฤติการณ์ต่างๆ เพื่อพิสูจน์เกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาและพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยจริง

ผลของการกระทำผิดวินัย

1. ถูกสอบสวนลงโทษ
2. ถูกงดพิจารณาความดีความชอบ
3. ขาดความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนบุคคลทั่วไป
4. ไม่ได้รับการส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการเท่าที่ควร
5. เกิดความเดือดร้อนทั้งตนเองและครอบครัว
6. เกิดความเสียหายทั้งตนเองและทางราชการ
7. เสื่อมเสียชื่อเสียง
8. ไม่ได้รับบำเหน็จบำนาญถ้าถูกลงโทษไล่ออก
9. อาจต้องรับผิดชอบทั้งทางอาญาและทางแพ่ง

ข้อควรทราบเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ

1. ไม่มีอายุความ
2. ขอมความกันได้
3. ขอมความกันไม่ได้
4. กรณีถูกสอบสวนวินัยร้ายแรงแม้ออกจากราชการไปแล้วก็สอบสวนต่อไปได้
5. กรณีถูกสอบสวนวินัยร้ายแรงต้องรอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ก่อน
6. กรณีถูกฟ้องคดีอาญาต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
7. ถ้าถูกลงโทษหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ จะไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในครั้ง

ที่ถูกลงโทษ

8. ถ้าถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก จะไม่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนทุกครั้งที่มีการขอ
9. โทษปลดออก มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนลาออก

10. เมื่อมีการกล่าวหา หรือกรณีเป็นที่ต้องสงสัยว่าผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐานผู้บังคับบัญชาสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมูลที่กล่าวหาหรือไม่ ถ้าเห็นว่าไม่มีมูลต้องดำเนินการทางวินัยทันที ถ้าเห็นว่าไม่มีมูลจึงจะยุติเรื่องได้

11. การละเลยหรือมิประพฤติกรรมปกป้อง ช่วยเหลือมิให้ผู้กระทำความผิดถูกลงโทษหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

12. การดำเนินการทางวินัยทั้งร้ายแรงและไม่ร้ายแรง ต้องตั้งกรรมการสอบสวนทุกกรณี เว้นแต่กรณีเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

13. “โดยสุจริต” หมายความว่า เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น “ประโยชน์” ในที่นี้ หมายถึง ทรัพย์สินและไม่ใช่ทรัพย์สิน เช่นการได้รับบริการ การอนุญาต การอนุมัติ

14. คำว่า กรณีมูล หมายความว่า มีกรณีเป็นสิ่งที่สงสัยว่ามีการกระทำความผิดวินัยเกิดขึ้นแล้วผู้ใดถูกลงโทษปลดออกให้ผู้นั้นมีสิทธิ์ได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่า เป็นผู้ลาออกจากราชการ

4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้อำนวยการสถานศึกษาตั้งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำความผิดวินัยหรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎก.ค.ศ. เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่่ออกตามผลการพิจารณาของอ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.3 การอุทธรณ์ กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง

ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ.ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.4 การร้องทุกข์กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจาก ราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 นับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่ง กรณีข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของ ผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและ กำลังใจการจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของ ผู้ใต้บังคับบัญชา หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 52 - 56) ที่กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้อบัญญัติที่กำหนดเป็นข้อห้ามและ ข้อบัญญัติตามหมวด 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

มาตรา 82 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

มาตรา 83 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสนับสนุนการปกครองใน ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจและมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครองเช่นว่านั้น

มาตรา 84 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่าง เคร่งครัด

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดย ทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีขอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่น ได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 85 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาลโดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล ประมาทเลินเล่อหรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 86 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดแย้งหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายในเจ็ดวัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อเสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 88 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียน หรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 89 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหาหรือร้องเรียนผู้อื่น โดยปราศจากความเป็นจริง

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 90 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกระทำโดยมีความมุ่งหมายจะให้เป็นการซื้อขาย หรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใด โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะเป็นการให้ หรือได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อให้ตนเอง หรือผู้อื่น ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง โดยมีชอบหรือเสื่อมเสียความเที่ยงธรรม เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 91 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้างวาน ให้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น การฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมดำเนินการคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือรับจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือไม่ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานนั้นไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 92 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา 93 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยต้องไม่อาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนแสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรคการเมืองใด

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการใด ๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริต โดยการซื้อสิทธิหรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยรวมทั้งจะต้องไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะเดียวกัน การดำเนินการที่ฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 94 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดย

ประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤดิชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสพยาเสพติดหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด เล่นการพนันเป็นอาชญา หรือกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 95 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นที่ไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้กระทำโดยการเอาใจใส่สังเกตการณ์และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัย ในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชาสืบสวนสอบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูล ที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรานี้และตามหมวด ๗ หรือมีพฤติกรรมปกป้อง ช่วยเหลือเพื่อมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

มาตรา 96 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7

โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

- 1) ภาคทัณฑ์
- 2) ตัดเงินเดือน
- 3) ลดขั้นเงินเดือน
- 4) ปลดออก
- 5) ไล่ออก

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าเป็นผู้ลาออกจากราชการ

มาตรา 97 การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทำเป็นคำสั่ง วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามระเบียบของ ก.ค.ศ. ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยาบาท โดยอคติหรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด และมีเหตุผลอย่างไรในการกำหนดสถานโทษเช่นนั้น

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2557 : 170) ที่กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง วินัยคือสิ่งที่ยังคงกำหนดให้พนักงานต้องปฏิบัติตาม หรืองดเว้นการปฏิบัติ กำหนดขึ้นมาให้พนักงานปฏิบัติสอดคล้องกับระเบียบขององค์กร เพื่อให้พฤติกรรมของพนักงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร หากไม่ประพฤติจะต้องมีการดำเนินการทางวินัยคือการลงโทษพนักงาน ซึ่งทำงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กร

สรุปได้ว่า การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง การบริหารงานเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิด โดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัย โดยการสร้างเจตน์ใจและปัจจัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู

## 8. ด้านการออกจากราชการ

การบริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 62 – 66) ที่กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึงงานออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่า

เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดการออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนกรณีมลาทินมัวหมอง

การออกจากราชการ ได้กำหนดเหตุที่จะออกจากราชการได้ 6 กรณี สามารถจำแนกได้ 5 ประเภท คือ

1. ตามกฎหมาย ได้แก่ ตาย และเกษียณ
2. สมัครใจออก ได้แก่ ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ลาออกไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองมีผลตั้งแต่วันลาออก และสมัครใจไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ
3. ถูกลงโทษทางวินัย ได้แก่ ปลดออกและไล่ออก
4. ถูกสั่งให้ออก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. พิจารณา

5. ถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ ได้แก่ แต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นและย้ายและแต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นที่หน่วยงานอื่น

5.1 การลาออกจากราชการผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎก.ค.ศ.กำหนด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่า

กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ) รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. แล้วยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้ คือกรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง ผู้อำนวยการสถานศึกษาตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรง กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่สั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองกรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้น ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 62 – 68 ) ที่กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง

มาตรา 107 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการเมื่อ

- 1) ตาย
- 2) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
- 3) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามมาตรา 108
- 4) ถูกสั่งให้ออกตามมาตรา 49 มาตรา 56 วรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคห้า มาตรา 103 มาตรา 110 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 หรือมาตรา 118
- 5) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- 6) ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เว้นแต่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามมาตรา 109

วันออกจากราชการตาม (4) (5) และ (6) ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. วางไว้

การต่อเวลาราชการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องออกจากราชการตาม (2) รับราชการต่อไป จะกระทำมิได้

มาตรา 108 นอกจากกรณีตามวรรคสี่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เป็นผู้พิจารณาอนุญาต

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้วให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ถ้าผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ไม่ได้อนุญาตให้ลาออกตามวรรคหนึ่งและไม่ได้ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตามวรรคสอง ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันขอลาออก

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นผู้บริหารท้องถิ่นหรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสี่ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 109 ภายใต้บังคับตามมาตรา 119 เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และไม่มีกรณีเป็นผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตราอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าภายในสามสิบวันนับแต่วันที่หน่วยงานการศึกษาของผู้ถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ได้รับหนังสือแจ้งการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพมีตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และผู้บังคับบัญชาหน่วยงานการศึกษานั้นพิจารณาเห็นว่า ผู้นั้นมีคุณสมบัติที่จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว และไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 30 และมาตรา 42 ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้บริหารหน่วยงานการศึกษานั้น ส่งเรื่องให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุมัติ และให้นำมาตรา 57 วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่หน่วยงานการศึกษาตามวรรคหนึ่งไม่มีตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่สามารถย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ และผู้บังคับบัญชาหน่วยงานการศึกษาตามวรรคหนึ่งพิจารณาเห็นว่า ผู้นั้นมีคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในหน่วยงานการศึกษาอื่น ถ้าภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับเรื่องจากหน่วยงานการศึกษาตามวรรคหนึ่งมีหน่วยงานการศึกษาอื่นที่มีตำแหน่งว่าง หรือตำแหน่งที่สามารถย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่าผู้นั้นมีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวให้นำมาตรา 59 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ภายในกำหนดเวลาสามสิบวันตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ถ้าหน่วยงานการศึกษาใดไม่มีตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่สามารถย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีไม่อนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน ทั้งนี้ ตามระเบียบว่าด้วยการออกจากราชการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 110 ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ในกรณีที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติให้ผู้ถูกสั่งให้ออกมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ แต่ในการสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานจะต้องมีกรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ด้วย และการสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

นอกจากทำได้ในกรณีที่บัญญัติไว้ในมาตราอื่นตามพระราชบัญญัตินี้และกรณีที่กฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการบัญญัติให้ผู้ถูกสั่งให้ออกมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนแล้วให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ

1) เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ ถ้าผู้มีอำนาจดังกล่าวเห็นสมควรให้ออกจากราชการแล้ว ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

2) เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

3) เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดขาดคุณสมบัติตามมาตรา 30 (1) (4) (5) (7) (8) หรือ (9) ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

4) เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 (3) และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เห็นว่ากรณีมีมูลก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า และนำมาตรา 111 มาใช้บังคับ โดยอนุโลม ในกรณีที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติว่าผู้นั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 (3) ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

5) เมื่อทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งใด ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งนั้นออกจากราชการได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

6) เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

มาตรา 111 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เห็นว่ากรณีมีมูล ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย ทั้งนี้ ให้นำมาตรา 98 วรรคสอง วรรคห้า และวรรคเจ็ด มาตรา 100 วรรคสี่ และมาตรา 101 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวน ผู้ถูกกล่าวหาตามมาตรา 98 ในเรื่องที่จะต้องสอบสวนตามวรรคหนึ่ง และคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 98 ได้สอบสวนไว้แล้ว ผู้มีอำนาจตามวรรคหนึ่งจะใช้สำนวนการสอบสวนนั้นพิจารณาดำเนินการโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่งได้

มาตรา 112 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีกรณีถูกตั้งกรรมการสอบสวนตามมาตรา 98 วรรคสอง และกรรมการสอบสวนหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๘ วรรคสอง วรรคสี่หรือวรรคห้า หรือมาตรา 104 (1) แล้วแต่กรณี เห็นว่ากรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะสั่งให้ลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ส่งเรื่องให้ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี พิจารณาให้ออกจากราชการ ทั้งนี้ ให้นำมาตรา 100 วรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลมในกรณีที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกลงโทษ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

มาตรา 113 เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 จะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการก็ได้

มาตรา 114 เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง และต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตราอื่นอยู่ก่อนไปรับราชการทหาร ก็ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 มีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง เป็นให้ออกจากราชการตามมาตราอื่นนั้นได้

มาตรา 115 ในกรณีที่ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามหมวดนี้ หรือตาม มาตรา 49 หรือมาตรา 56 วรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคห้า ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเหนือขึ้นไปของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งดังกล่าวมีอำนาจดำเนินการตามหมวดนี้ หรือตามมาตรา 49 หรือมาตรา 56 วรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคห้า แล้วแต่กรณีได้

มาตรา 116 ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาได้รับรายงานตามมาตรา 104 (1) หรือ (2) แล้ว เห็นสมควรให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดออกจากราชการตามมาตรา 110 (4) หรือมาตรา 111 ก็ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการตามมาตรา 110 (4) หรือมาตรา 111 แต่ถ้า เป็นกรณีที่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตราดังกล่าว หรือมาตรา 98 วรรคสอง กรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงไว้แล้ว ให้ส่งเรื่องให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณา

ในกรณีที่จะต้องสั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการกลับเข้ารับราชการให้นำมาตรา 103 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ หรือดำเนินการตามมาตรา 110 (4) หรือมาตรา 111 ให้รายงานไปยัง ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาตามระเบียบว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 117 เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือสั่งให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในเรื่องใดไปแล้ว ถ้า ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นเป็นการสมควรที่ จะต้องสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม หรือเพื่อประโยชน์ ในการควบคุมดูแล ให้หน่วยงานการศึกษาปฏิบัติตามหมวดนี้ หรือตามมาตรา 49 หรือตาม มาตรา 56 วรรคสอง หรือวรรคสามหรือวรรคห้า โดยถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นธรรม ก็ให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจสอบสวนใหม่ หรือสอบสวนเพิ่มเติมในเรื่องนั้น ได้ตามความจำเป็นและให้นำ มาตรา 105 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญแต่งตั้งคณะกรรมการให้สอบสวนใหม่หรือ สอบสวนเพิ่มเติม หรือส่งประเด็นหรือข้อสำคัญไปเพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนที่ผู้บังคับบัญชา ได้แต่งตั้งไว้เดิมทำการสอบสวนเพิ่มเติม หรือเพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงาน การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา หรือต่างเขตพื้นที่การศึกษาทำการสอบสวนแทนในเรื่องเกี่ยวกับ

กรณีตามมาตรา 110 (4) และมาตรา 111 ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนตามมาตรา 98 วรรคหก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 118 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการตามมาตรา 58 ผู้ใดมีกรณีที่เหมาะสมให้ออกจากงานหรือออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการนั้นอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุ ให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นมีอำนาจพิจารณาคำเนินการตามหมวดนี้ หรือตามมาตรา 49 ได้ โดยอนุโลม แต่ถ้าเป็นเรื่องที่อยู่ในระหว่างการสืบสวนหรือสอบสวนของทางผู้บังคับบัญชาเดิมก่อนวันโอนก็ให้สืบสวนหรือสอบสวนต่อไปจนเสร็จ แล้วส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นพิจารณาคำเนินการต่อไปตามหมวดนี้หรือมาตรา 49 แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม และในกรณีที่จะต้องสั่งให้ออกจากราชการ ให้ปรับบทกรณีให้ออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการนั้น โดยอนุโลม

จิตตินันท์ นันทไพบุลย์ (2557 : 172-177) ที่กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลหยุดเป็นพนักงานขององค์กร มีหลายประเภท และอาจส่งผลกระทบต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 2 สาเหตุ คือ เหตุสมควรใจ และไม่สมควรใจ

#### 1. การออกแบบสมควรใจ แบ่งเป็น

##### 1.1 ตาย

1.2 ครบเกษียณอายุ หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาจนครบกำหนดอายุที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง แต่ละองค์กรมีอายุครบเกษียณไม่เท่ากัน

1.3 ได้รับอนุญาตให้ลาออก อาจเกิดได้จาก 2 สาเหตุ คือ งานปัจจุบันไม่น่าพอใจ และงานใหม่มีความน่าสนใจกว่า

##### 1.4 สิ้นสุดสัญญาจ้าง

1.5 เกษียณก่อนกำหนด (early retire) คือการจูงใจให้พนักงานเกษียณก่อนถึงอายุครบเกษียณ เพื่อต้องการลดจำนวนพนักงาน แต่หากมีการเกษียณก่อนกำหนดมากเกินไป อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจถึงขั้นต้องปิดกิจการ ข้อควรระวังของการเกษียณก่อนกำหนดคือ พนักงานอาจจะได้เปรียบเนื่องจากมีการจ่ายเงินชดเชยในอัตราค่าจ้างสูงกว่าการเกษียณอายุตามกำหนด ทำให้ตัดสินใจได้ง่าย บางครั้งอาจก่อให้เกิดความแตกแยกในบริษัทก็ได้ อีกประการหนึ่งคือ เกณฑ์ใน

การจงใจให้คนออกควรรัดกุม มิฉะนั้นผู้ที่เกษียณก่อนกำหนดอาจเป็นผู้มีความสามารถ คงเหลือแต่ผู้ที่ไม่มีความสามารถอยู่ในองค์กร

2. การออกแบบไม่สมัครใจ เป็นสิ่งที่องค์กรสามารถกระทำต่อลูกจ้างได้ แต่ต้องผ่านการพิจารณาอย่างรอบคอบแล้วว่า มีความจำเป็น หรือมีการละเมิดกฎ ข้อบังคับ ระเบียบปฏิบัติ การออกแบบไม่สมัครใจ ประกอบด้วย

2.1 ถูกเลิกจ้าง / ปลดออก (lay - off) อันเนื่องมาจากถูกยุบตำแหน่ง ยุบหน่วยงาน หรือปิดกิจการ การเลิกจ้างมักเกิดจากปัจจัยภายนอกตัวพนักงาน เช่น ภาวะเศรษฐกิจอาจทำให้องค์กรต้องลดขนาดลง การเลิกจ้างจะสร้างความไม่พอใจให้แก่ลูกจ้างอย่างแน่นอน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ตาม พนักงานจะรู้สึกผิดหวัง หวาดกลัว ล้มเหลว และโกรธ เป็นเรื่องยากที่จะต้องตัดสินใจเลิกจ้าง เพราะผลกระทบจะไม่เกิดขึ้นกับพนักงานเพียงคนเดียว แต่รวมถึงครอบครัวของเขาด้วย ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมักได้ผลประโยชน์เมื่อเลิกจ้าง และที่สำคัญที่สุดการเลิกจ้างส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน อีกทั้งยังก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อองค์กรด้วย

2.2 ถูกไล่ออกโดยไม่มีความคิด พนักงานบางคน ทำงานไม่ได้ผล หรือขาดประสิทธิภาพ เชื่อยชา ขาดการปรับปรุงตนเอง จำเป็นต้องให้พ้นจากงานเพื่อจะได้นำคนรุ่นใหม่เข้ามาแทนที่ ทำให้องค์กรมีคนที่มีความมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2.3 ถูกไล่ออกโดยมีความผิด เหตุเกิดจากตัวพนักงานเองทำผิดกฎหมายหรือผิดกฎระเบียบของบริษัท การออกเช่นนี้ไม่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ และลูกจ้างไม่ได้ผลประโยชน์เมื่อออกจากงาน

สรุปได้ว่า การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทางราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ เนื่องจากสาเหตุหลากหลายประการ ได้แก่การเกษียณอายุ การลาออก การตาย หรือผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก ไล่ออก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บริบทการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

### สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. 2561 : 15) ตั้งอยู่เลขที่ 1051/3 ถนนท่าแฉลบ ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นผู้บริหารจัดการ และมีรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 2 ท่าน บริหาร ควบคุม กำกับ โดยแบ่งงานออกเป็น 7 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้ 1) กลุ่มอำนาจการ 2) กลุ่มบริหารงานบุคลากร 3) กลุ่มนโยบายและแผน 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 6) กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน 7) กลุ่มบริหารการเงิน และสินทรัพย์ และหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีโรงเรียนในความดูแลประกอบด้วย โรงเรียนในเขตอำเภอมะขาม อำเภอขลุง อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอสอยดาว และอำเภอเขาคิชฌกูฏ โรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 106 โรงเรียน จำนวนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 1,476 คน และจำนวนนักเรียนรวมทั้งสิ้น 22,222 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2561)

### ทิศทางและเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้จัดวางทิศทางขององค์กร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร ดังต่อไปนี้

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นองค์กรที่เข้มแข็งในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามระดับมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

#### พันธกิจ (Mission)

- ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียน ได้เข้าเรียนจบตามหลักสูตรอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและเป็นกลไกขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่มาตรฐานระดับสากล

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรและค่านิยมของคนไทย 12 ประการ

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

#### เป้าประสงค์ (Goals)

1. ประชากรวัยเรียนได้เข้าเรียนจนจบตามหลักสูตรอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. สถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษาได้มาตรฐาน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกลไกขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล
4. สถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษามบนพื้นฐานของความเป็นไทย
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

#### กลยุทธ์ (Strategy)

1. พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. สร้างความเสมอภาค เพิ่ม โอกาสและการพัฒนาผู้เรียน
4. เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 ประกอบด้วยสถานศึกษาที่อยู่ในการควบคุมดูแล ตั้งแต่การศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยมีการจัดส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ เป็นบุคลากรที่มีคุณธรรมนำความรู้ พัฒนาจริยธรรม เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 ได้จัดรูปแบบการบริหารสถานศึกษา โดยยึดแนวทางการบริหารและการจัดการสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป อีกทั้งยังมีการมุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรนำหลักธรรมที่ใช้ในการครองใจคน มาประสานร่วมกับศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารนั้น ซึ่งงานวิจัยเรื่องนี้มีผลต่อ

แนวทางในการศึกษาคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ทราบและหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยต่างประเทศ

แมกนุสัน (Magnuson Walter C. 1971:133-A) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานธุรการโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะทางด้านส่วนตัวและวิชาชีพของผู้บริหาร มีดังนี้ 1) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ อารมณ์มั่นคง มีความรู้ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน เปิดเผย เข้าใจง่าย มีความเยือกเย็น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความสามารถติดต่อกับผู้อื่นได้ มีความอดทนต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการวางแผนและการจัดหน่วยงานที่ดี มีความสนใจต่อผู้ร่วมงาน รู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม

แบลนค์ (Blanks. 2002 : Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังไม่ดีเท่ากับการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ ถึงแม้บุคคลที่รับผิดชอบ ด้านการบริหารบุคคลจะมีความรู้สูงก็ตามแต่ในด้านวิชาการแล้วยังไม่มีความพร้อมจึงต้องมีการฝึกทักษะความชำนาญ การฝึกอบรม ในลักษณะการศึกษาในและนอกโรงเรียน การบริหารบุคคลในโรงเรียนต้องมีการกำหนดความจำเป็นลำดับก่อนหลังโดยเฉพาะในเรื่องของงบประมาณการวางตำแหน่งงาน ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์กรในภาคเอกชนเป็นตัวอย่างจะสามารถดำเนินงานไปได้อย่างดี

คิม (Kim. 2003 : 149) ได้ศึกษา อิทธิพลของศาสนาที่มีต่อคุณภาพชีวิตบุคคลและสังคมในประเทศเกาหลี รวมถึงเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างกับประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะประเทศในแถบอเมริกาเหนือ โดยการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบกับงานวิจัยที่มีการศึกษาข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับ พบว่า 1. ชาวเกาหลีที่มีศรัทธาทางศาสนามีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่ไม่มี อาทิด้านคุณภาพชีวิตที่มีตัวบ่งชี้คือ ระดับรายได้ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ชีวิตคู่ และสุขภาพ 2. พิจารณาการนับถือศาสนา ผู้นับถือคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์

เป็นผู้มีความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด ตามมาด้วยผู้นับถือแคทอลิกและพุทธศาสนา 3. พบอย่างชัดเจนว่า ผู้ที่มีความเชื่อทางศาสนาเข้มแข็งและเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ จะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพันธะผูกพันทางศาสนาน้อยกว่า 4. ความสัมพันธ์ระหว่างศาสนาและคุณภาพชีวิตเชิงสังคม แสดงให้เห็นว่าองค์กรศาสนาในเกาหลีใต้ โดยเฉพาะคริสเตียนมีส่วนอย่างยิ่งในการช่วยเหลือด้านคุณภาพชีวิต ผ่านการขยายบริการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิภาพ กิจกรรมเศรษฐกิจและสังคม เช่น บริการสุขภาพ การศึกษา และการเคลื่อนไหวทางการเมือง รายงานนี้ยืนยันว่าความเชื่อทางศาสนาและการปฏิบัติประจำวันในชีวิตจริง สามารถช่วยให้บุคคลรู้สึกมั่นคงและมีความสุขมากขึ้น ทรัพยากรทางศาสนานั้นสามารถทำให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการทางสังคมต่างๆ และมีส่วนช่วยในการก้าวหน้าของสังคม

### งานวิจัยในประเทศ

มณีนุช ไพรดี (2552 : 3, 57-61, 88-89) ได้ศึกษาการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S.) มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S.) 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S.) 3. เพื่อศึกษาแนวทางการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่พนักงานจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านหลักสังคหวัตถุ 4 กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S.) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S.) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ปัจจัยด้านสมานัตตามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก และปัจจัยด้านอิตถจริยาและปิยาวาจา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านทานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

วรพันธ์ เพชรราษฎร์ (2553 : 3, 35-39, 58-60) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 79 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และอันดับสุดท้ายคือการออกจากราชการ 2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สารี นีระ คอพอ (2553 : 4, 47-53, 72-74) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา 2. เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดยะลา และ 3. รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา จำนวน 356 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

กัลยา โขติธาดา (2554 :5, 63-70, 107-108) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุกับการประสานงานของบุคลากรสำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุของบุคลากรสำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 2. ศึกษาการประสานงานของบุคลากรสำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุกับการประสานงานของบุคลากรสำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุของบุคลากรสำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับการประสานงานของบุคลากรสำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุกับการประสานงานของบุคลากรสำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการประสานงาน โดยภาพรวมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสังคหวัตถุทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการประสานงานทุกด้าน

พระสมสุข ตีสวัสดิ์ (มโนธรรม) (2554 : 4, 61-64, 79-80 ) ได้ศึกษา การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะผู้บริหาร ครู จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (t-test) และ (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ออกเป็น 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้หลักทาน ด้านการใช้หลักปิยวาจา ด้านการใช้หลักอรรถจริยา และด้านการใช้หลักสมานัตตตา

จิราวรรณ ท่าม่วง (2555 : 3, 38-41, 53-54) ได้ศึกษาการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2. เพื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูใน โรงเรียนอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 จำนวน 255 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป ด้วยการแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ใช้สถิติทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1. การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน 2. การเปรียบเทียบระดับการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 โดยการจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา พบว่าไม่ แตกต่างกันทั้ง โดยรวมและรายด้าน ส่วนประสบการณ์ในการทำงานพบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านปียวาจา ด้านอัตถจริยา และ ด้านสมานัตตตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านทาน ไม่แตกต่างกัน

พระครูอาทรปริยัตยานุกิจ (สุจิตฺโต/เพียรสองชั้น) (2555 : 3, 11-16, 133-135) ได้ศึกษา การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ศึกษา ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรที่ศึกษาซึ่งเป็นจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น 72 รูป/คน ด้วยวิธีเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบจำแนกเป็น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และการปฏิบัติหน้าที่ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบความแปรปรวน แบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA) ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือด้านสมานัตตตา ด้านปียวาจา ด้านอัตถจริยา และด้านทาน

พระมหาวิฑูรย์ ฆมฺมวฑฺฒโธ (บุญมาพิลา) (2555 : 4, 57-62, 76-77) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และประสิทธิภาพการทำงาน 3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ปีการศึกษา 2555 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน ครูผู้สอน จำนวน 112 คน รวมทั้งสิ้น 135 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่และหาค่าร้อยละ ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ใช้การทดสอบด้วยค่าที (t-test independent) ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม และรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามประสิทธิภาพ พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พระสมุห์สัมฤทธิ์ ดิสุสานุตโตโร (ดิสุสา) (2555 : 4, 111-115, 139-142) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ หัวหน้าฝ่ายทางการศึกษา และครูสอน จำนวน 162 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และ (One – Way Analysis of Variance : ANOVA ) ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ออกเป็น 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้หลักทาน ด้านการใช้หลักปิยวาจา ด้านการใช้หลักอรรถจริยา และด้านการใช้หลักสมานัตตดา ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 แตกต่างกัน โดยการทดสอบค่าที (t- test) โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ ตามระดับการศึกษา ตามตำแหน่งงาน และตามประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 แตกต่างกัน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA ) โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในการบริหารงานบุคคลด้านทาน การบริหารงานบุคคลด้านปิยวาจา การบริหารงานบุคคลด้านอรรถจริยา การบริหารงานบุคคลด้านสมานัตตดา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

นิภาพร เหล่าพรมมา (2556 : 4, 62-68, 80-82) ได้ศึกษาการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามอายุ อายุพรรษา วุฒิการศึกษาทางโลก วุฒิการศึกษาทางธรรม ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 8 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนประภัสสรวิทยา, โรงเรียนวัดท่าพระหงส์เทศประดิษฐ์, โรงเรียนจันทวิทยาคม, โรงเรียนวิเวกธรรมประสิทธิ์วิทยา, โรงเรียนวัดหนองแวงวิทยา, โรงเรียนวัดตาลเรียงวิทยา, โรงเรียนตราชูพิทยาคม, โรงเรียนวัดธาตุกุดกว้าง จากความคิดเห็นของคณะผู้บริหาร รองผู้อำนวยการ ครูประจำ และครูพิเศษ จำนวน 103 รูป/คน ผลการศึกษาพบว่า ความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามการบริหารบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ออกเป็น 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน

พระเดชา กิตติโก (โชติธรรมา) (2556 : 3, 81-85, 102-103) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนธรรมภิรักษ์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนธรรมภิรักษ์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนธรรมภิรักษ์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กับครูเจ้าหน้าที่ และพนักงานภายในโรงเรียนธรรมภิรักษ์เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 129 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ความถี่ ร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) สำหรับหาค่าระดับความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนธรรมภิรักษ์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนธรรมภิรักษ์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียน

ธรรมภิรักษ์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปิยวาจา รองลงมา คือ ด้านอัตถจริยา, ด้านสมานัตตตา และด้านทาน ตามลำดับ

พระใบฎีกาศราวุฒิ มหาลาโภ (หงษ์คำ) (2556 : 3, 82-90, 121-124) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ 3. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์กรบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ โดยทำการสุ่มจากประชากรโดยการเปิดตารางการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9354 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลมีการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวม พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) โดยเรียงลำดับจากน้อยไปมากได้ดังนี้ ด้านทาน ด้านสมานัตตตา ด้านปิยวาจา และด้านอัตถจริยา ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

วรรณฯ แซ่มพุทรา (2559 : 4-5, 47-51, 70-71) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรีมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี กลุ่มตัวอย่างได้แก่

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) สถิติทดสอบเอฟ (F-test) และเมื่อผลการเปรียบเทียบมีความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's test) ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเห็นต่อระดับการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอายุ ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาวิจัย สรุปได้ว่าหลักธรรมสังคหวัตถุ เป็นหลักธรรมที่ทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติตามโดยสมบูรณ์ถูกต้องตามแนวธรรมนี้ จะสามารถยึดเหนี่ยวจิตใจคนทั้งหลายไว้ได้เนื่องจากหลักสังคหวัตถุ ทั้ง 4 ประการ ได้แก่ 1. ทาน คือ การแบ่งปัน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ การช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่หรือทรัพย์สินสิ่งของตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจ 2. ปิยวาจา คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะ น่าฟัง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มีเหตุผล ให้กำลังใจรู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี 3. อัตถจริยา คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกายและขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี 4. สมานัตตตา วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาคปฏิบัติสม่ำเสมอ ต่อคนผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่มและบุคคลทั่วไปไม่เอาเปรียบบุคคลที่ด้อยกว่า ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน จะเห็นได้ว่าสังคหวัตถุเป็นหลักธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองรักใคร่กันในทุกขณะ สังคมและประเทศชาติบ้านเมือง รวมไปถึงองค์กรทางการศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญหากต้องการพัฒนาสถานศึกษาต้องพัฒนาคนให้เข้าใจในการปฏิบัติตามหลักธรรมสังคหวัตถุนี้จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

การบริหารงานบุคคลถือเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน โดยมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหารในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

สำหรับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลต้องให้ความสำคัญต่อตัว มีอิสระ ภายใต้ระเบียบและกฎหมาย ประกอบด้วย 1. การวางแผนอัตรากำลังคือ การคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคนของหน่วยงานไว้ล่วงหน้า โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คนและจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2. การสรรหาอัตรากำลังคือการวางแผนแสวงหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมตรงตามที่ต้องการให้มีจำนวนเพียงพอกับแผนอัตรากำลังได้โดยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานได้ 3. การคัดเลือกบุคคลคือกระบวนการในการหาวิธีการอันทรงที่เป็นมาตรฐาน เพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่เชื่อถือว่าจะให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ให้เข้าร่วมงานกับองค์กรได้อย่างเหมาะสม 4. การฝึกอบรมและพัฒนาคือการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นการให้การศึกษา การฝึกฝนเพิ่มพูนความสามารถ ประสบการณ์และเจตคติที่ตรงไปตรงมา การปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรให้แก่บุคคลสามารถนำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร 5. การประเมินผลการปฏิบัติงานคือการใช้ดุลยพินิจและข้อจำกัดต่าง ๆ ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการพิจารณาตัดสินความสามารถของบุคลากร โดยการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมิน วิธีการวัดและการดำเนินการวัดที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน 6. การจ่ายค่าตอบแทนคือการจัดสรรผลประโยชน์ทั้งในรูปของเงินหรือสวัสดิการอื่นๆ ให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง สร้างขวัญกำลังใจและจงใจให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ 7. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษคือ การบริหารงานเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย โดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครุมีวินัยโดยการสร้างเงื่อนไขและปัจจัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู และ 8. การออกจากราชการ คือ การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทางราชการ จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพในการบริหารสถานศึกษาต่อไป