

ชื่อเรื่อง	พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุโขทัย เขต 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า ที่ปรึกษา	ดำรง คุ่มพาล, ธนวรรณ มะโนรา, สมจิตร โตนชัยภูมิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกฤษ จำปาสุต
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2552
คำสำคัญ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรม เพื่อเปรียบเทียบ
พฤติกรรม และเพื่อเสนอแนะพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัยเขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ศึกษา
ค้นคว้า ได้แก่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 132 แห่ง
ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นแบบเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) ผู้ให้ข้อมูล
ประกอบด้วย ครูสถานศึกษาละ 1 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษา
ละ 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามที่คณะผู้ศึกษาค้นคว้าสร้าง
ขึ้นเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standart Deviation) และการทดสอบที (t-test)

ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า

1) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2
มีระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับ
มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน อวิโรธนะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านทานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 ระหว่างครูและ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ
ที่ระดับ .05

3) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 ควรได้รับพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรม ทาน ให้สูงมากขึ้น ตามโครงการ "การอบรมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงานการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรม ทาน"

Title	The working management behavior by using the rules of Good Governance of the director of the Office of Basic Education subdivision Sukhothai area 2
Author	Dumrong Khumparn, Tanawan Manora, Somchit Thonchaiyapoom,
Advisor	Assistant Professor Komgrit Jumpasut, Ph.D.
Type of Degree	Independent Study, M.Ed. Master of Education, Naresuan University, 2009
Keywords

ABTRACT

The aim of this study is to investigate the level of behavior, to make a comparison and to give suggestion about the working behavior for a personnel management by the director of the Office of Basic Education Subdivision Sukhothai Area 2 as stated in Good Governance. The samplings used in this study are 132 schools under the control of the Office of Basic Education Subdivision Sukhothai Area 2. These sampling groups are selected by a Proportional Stratified Sampling method.

The key informants are one teacher from each educational institute and one committee from each division of the Office of Basic Education. The tool that is used to collect data is questionnaires in the form of Rating Scale. Mean, Standard Deviation and t-test are used to analyze the data.

The result from this study can be concluded that

1. Overall, The working management behavior of a director of the Office of Basic Education Subdivision Sukhothai Area 2 ranks high on a scale of Good Governance especially in the aspect of "Avirothana" or "Equity" which ranks in the highest level and the lowest level falls into the aspect of "Thaan" or "Giving away your belongings"

2. There is no significant difference at 0.5 of a behavior of the director of the Office of Basic Education Subdivision Sukhothai Area 2 between teachers and committees of the Office of Basic Education.

3. The Director of the Office of Basic Education Subdivision Sukhothai Area 2 should get an improvement in Good Governance in the aspect of "Thaan" by joining "Working Management Development Program"

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ.....1
	ความเป็นมาของปัญหา..... 1
	จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า..... 4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....5
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....8
2	เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....9
	พฤติกรรม..... 10
	ทศพิธราชธรรม..... 12
	การบริหาร..... 41
	โครงสร้างระบบการบริหารการศึกษา.....69
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....74
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....77
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....77
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า..... 79
	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....80
	การเก็บรวบรวมข้อมูล81
	การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า.....81
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....82
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....83
	ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 84
	ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา..... .85

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลัก ทศพิธราชธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา.....	96
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล ตามหลักทศพิธราชธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา.....	107
5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	108
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	110
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	114
ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้า.....	117
บรรณานุกรม.....	119
ภาคผนวก.....	124
ภาคผนวก ก โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงานฯ.....	125
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	133
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	151
ภาคผนวก ง การหาค่า IOC.....	152
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า.....	164

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงประชากรจำแนกตามอำเภอ.....	77
2 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ.....	79
3 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพที่ใช้ในการศึกษา	84
4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลัก ทศพิธราชธรรม ในภาพรวม	85
5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลัก ทศพิธราชธรรม ในรายด้าน ทาน.....	86
6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลัก ทศพิธราชธรรม ในรายด้าน ศีล.....	87
7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลัก ทศพิธราชธรรม ในรายด้าน บริจาค.....	88
8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลัก ทศพิธราชธรรม ในรายด้าน อาชชวะ.....	89
9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลัก ทศพิธราชธรรม ในรายด้าน มัททวะ.....	90
10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลัก ทศพิธราชธรรม ในรายด้าน ตบะ.....	91

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลตาม หลักทศพิธราชธรรม ในรายด้าน อักโกธะ.....	92
12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลตาม หลักทศพิธราชธรรม ในรายด้าน อวิหิงสา.....	93
13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลตาม หลักทศพิธราชธรรม ในรายด้าน ชันติ.....	94
14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลตาม หลักทศพิธราชธรรม ในรายด้าน อวิโรธนะ.....	95
15 แสดงการทดสอบค่าที เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล ตามหลักทศพิธราชธรรม ในภาพรวม.....	96
16 แสดงการทดสอบค่าที เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลตาม หลักทศพิธราชธรรม ในรายด้าน ด้าน ทาน.....	97
17 แสดงการทดสอบค่าที เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลตาม หลักทศพิธราชธรรมใน.รายด้าน ด้านศีล.....	98
18 แสดงการทดสอบค่าที เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลตาม หลักทศพิธราชธรรมในรายด้าน ด้าน บริจาค.....	99

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 แสดงการทดสอบค่าที่ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล ตามหลักศัพทราชาศัพท์ในรายด้าน ด้าน อาชชวะ.....	100
20 แสดงการทดสอบค่าที่ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล ตามหลักศัพทราชาศัพท์ในรายด้าน ด้าน มัททวะ.....	101
21 แสดงการทดสอบค่าที่ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล ตามหลักศัพทราชาศัพท์ ในรายด้าน ด้าน ตปะ.....	102
22 แสดงการทดสอบค่าที่ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล ตามหลักศัพทราชาศัพท์ ในรายด้าน ด้าน อักโกระ.....	103
23 แสดงการทดสอบค่าที่ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล ตามหลักศัพทราชาศัพท์ในรายด้าน ด้าน อวิหิงสา.....	104
24 แสดงการทดสอบค่าที่ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล ตามหลักศัพทราชาศัพท์ในรายด้าน ด้าน ชันติ.....	105
25 แสดงการทดสอบค่าที่ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล ตามหลักศัพทราชาศัพท์ ในรายด้าน ด้าน อวิโรธนะ.....	106

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	โครงสร้างระบบการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	70
2	โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุโขทัยเขต 2.....	73

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 49 กล่าวว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายจากผู้ยากไร้ พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก นั่นก็คือ รัฐต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ปวงชนชาวไทยทุกคน และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ได้กำหนดกรอบของการจัดการศึกษา มาตรา 3-9 กำหนดความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 10-14 กำหนดสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 15-21 กำหนดระบบการศึกษา มาตรา 22-30 กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 31-40 กำหนดการบริหารและการจัดการศึกษา รวมทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเพื่อให้ผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยต้องศึกษาชั้นปีหนึ่งถึงปีที่เก้าของการศึกษาขั้นพื้นฐาน นั่นก็คือต้องเรียนจบอย่างน้อยชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักปรัชญาการศึกษาว่าเป็นการศึกษาตลอดชีวิต สนับสนุนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบที่จะต้องบริหารและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน แต่ปรากฏว่าในสภาพปัจจุบันนี้ จากการรายงานข่าว ทั้งทางหนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวนมากหลายราย ที่ถูกชุมชนประชาชนร้องเรียน เดินขบวนขับไล่ สาเหตุจากมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและมีบางส่วนก็ถูกผู้ปกครองและคณะครูร้องเรียน ในเรื่องของความประพฤติ การปฏิบัติงาน การบริหารงาน มีเรื่องให้นิติกรฝ่ายกฎหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือฝ่ายบริหารงานบุคคลของแต่ละเขตพื้นที่ต้องทำการสืบสวนสอบสวนหาข้อเท็จจริงกันอยู่มากมายหลายคดีด้วยกัน นั่นก็แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษายังมีพฤติกรรมการบริหารที่ยังไม่เหมาะสม ในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปกครองนักเรียน ผู้พบเห็นและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารคือผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในองค์กร และมีบทบาทมากที่สุดเป็นหัวเรี่ยวหัวแรงในการทำงาน ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก็จะมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำสูงสุด จากกฎกระทรวงเรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งประกาศใช้เมื่อ 8 พฤษภาคม 2550 โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นายวิจิตร ศรีสอ้าน ได้กำหนดการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานออกเป็น 4 ด้านด้วยกัน คือ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป การบริหารที่สำคัญที่สุดคือการบริหารงานบุคคลเพราะคนทำให้งานสำเร็จ หรือล้มเหลวได้ คนทำให้งานเสร็จเร็ว หรือเสร็จช้าได้ คนทำให้งานมีคุณภาพหรือไม่มีคุณภาพได้ คนมีชีวิตจิตใจมีเลือดเนื้อ มีความต้องการที่แตกต่างกัน มีความชอบแตกต่างกัน มีความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกัน ซึ่งบุคคลแต่ละท่านล้วนมาจากพื้นฐานครอบครัว สังคม วัฒนธรรม ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง มัลลิกา คณานุรักษ์ (2547, หน้า 2) กล่าวว่า มนุษย์มีความแตกต่างเฉพาะตัวบุคคลอย่างมากในโครงสร้างทางจิตวิทยา ทั้งนี้เนื่องมาจากการอบรมเลี้ยงดู การดำเนินชีวิตในสังคมที่แตกต่างกัน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่องยากแต่น่าท้าทาย และจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 79 กล่าวว่าให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายด้วยกัน ตั้งแต่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน สังคม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง พฤติกรรมการบริหารบุคคลเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถของผู้บริหาร การปฏิบัติตัวอย่างไรจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เกิดความพึงพอใจในตัวผู้บริหาร ทั้งในด้านของการบริหาร และด้านความประพฤติ ด้านการปฏิบัติตน การวางตน เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลดังกล่าวได้ให้ความร่วมมือ สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและอย่างทุ่มเททั้งกายและใจ การบริหารบุคคลก็เพื่อพัฒนาบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีหลักทฤษฎีการบริหาร หลักจิตวิทยา หลักการครองตน ครองคน และครองงาน ที่สมบูรณ์แบบ

เพื่อลดความเสี่ยง ลดความขัดแย้ง ลดปัญหาอุปสรรคต่างๆ และเพื่อเป็นที่ยอมรับของบุคคลทุกฝ่ายเพื่อนำพาให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย/เป้าหมายการศึกษาของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด มีบทบาทมากที่สุด เนื่องจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาระดับแรกสุดที่มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียน ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งนั่นหมายความว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากที่มีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษา ในฐานะที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการขับเคลื่อนการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรบริหารงานบุคคลมีมากมายหลายทฤษฎีด้วยกัน สำหรับประเทศไทยของเราตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน เรามีสถาบันหลัก 3 สถาบันด้วยกันคือ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ตัวอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมกรบริหารคือพระมหากษัตริย์ไทย ตั้งแต่สมัยสุโขทัยเป็นราชธานีเป็นต้นมาจนสมัยปัจจุบัน พระมหากษัตริย์ไทยได้ทรงมีความเป็นผู้นำ และมีความยุติธรรม สำหรับพสกนิกรทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวองค์ปัจจุบัน ได้ทรงนำเอาหลักทศพิธราชธรรม มาปกครองบ้านเมือง มาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติพระองค์ จนสามารถนำพาประเทศชาติ รอดพ้นวิกฤติภาวะการณ์ที่เลวร้ายตลอดจนปัญหาต่างๆ มากมายหลายครั้ง ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรนำเอาหลักการ**พฤติกรรมทศพิธราชธรรม**ของพระองค์ มาเป็น**ต้นแบบ**ในการประพฤติปฏิบัติตนและมาใช้ในการ**บริหารงาน** เพื่อผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องที่ผู้อื่น เกิดความยอมรับ และเกิดความเชื่อมั่นที่จะร่วมปฏิบัติงานด้วย

พฤติกรรมเป็นจุดนำหรือหน้าตาของผู้บริหาร นำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด จากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าภูมิพลอดุลยเดช พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2493 ณ พระที่นั่งไพศาลทักษิณ ซึ่งเป็นพระปฐมบรมราชโองการว่า “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม” ซึ่งคำว่าธรรมนั้นก็คือทศพิธราชธรรมซึ่งพระองค์ได้ปฏิบัติพระราชกรณียกิจ มากกว่า 60 ปี แล้ว เป็นที่ยอมรับและประจักษ์ ทั้งของประชาชนชาวไทย และเป็นยอมรับและยกย่องของนานาประเทศ และพิสูจน์ได้แห่งความเป็นจริง ดังนั้น ผู้บริหารทุกคนและในทุกระดับ ทุกสาขาอาชีพ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำเอา หลักทศพิธราชธรรม (หลักธรรมสิบประการ) นำมาประพฤติปฏิบัติตน และบริหารงานตามรอยพระยุคลบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อเป็นหลักประกันยืนยันการเป็นผู้บริหารที่ดี

เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดเป็นพลังความร่วมมือ เกิดความยอมรับ เพื่อสามารถบริหารให้หน่วยงานได้พัฒนาไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ถาวร อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้จึงทำให้คณะผู้ศึกษาค้นคว้าเกิดความสนใจ ที่จะศึกษาพฤติกรรมด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาและเป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและเกิดประสิทธิผลต่อการศึกษาของชาติสืบไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 ตามความคิดเห็นของคุณและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อเสนอแนะพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรม ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2

ความสำคัญของการศึกษา

1. ได้ทราบว่าระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2
2. ได้ทราบผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 ระหว่างคุณกับ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ได้ขอเสนอแนะพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรม ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัยเขต 2

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่สถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธศาสตร์ เขต 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 199 แห่ง

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาค้นคว้า ได้แก่สถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธศาสตร์ เขต 2 จำนวน 132 แห่ง ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นแบบเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลของสถานศึกษา คือครูผู้สอนสถานศึกษาละ 1 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาละ 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 264 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษาค้นคว้า

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่สถานภาพ ประกอบด้วย

3.1.1 ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธศาสตร์ เขต 2

3.1.2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธศาสตร์ เขต 2

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

3.2.1 พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล ตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษายุทธศาสตร์ เขต 2 จำนวน 10 ด้าน

นิยามศัพท์เฉพาะ

พฤติกรรม หมายถึง การปฏิบัติงาน การแสดงออก การกระทำ ความประพฤติ และวิธีการทำงานของผู้บริหาร จากแบบสอบถาม แบบสำรวจ

ทศพิธราชธรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารควรประพฤติ และควรปฏิบัติ ได้แก่

1. ทาน หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และการบริหารงานต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยการให้ การสละทรัพย์สิน ปัจจัย 4 วัตถุสิ่งของทั้งภายนอกและภายใน รวมทั้งสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ กำลังกาย กำลังใจ ที่เป็นประโยชน์ และการรู้จักให้อภัย รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน จัดหา และอำนวยความสะดวกแก่ครู นักเรียน ผู้ปกครองและบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคน ได้ใช้ประโยชน์จากสิ่งของ เงินทุน และวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียน

2. ศील หมายถึงการประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และการบริหารงานต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยการสำรวม ทั้งกาย วาจา ใจ การไม่ละเมิดในศีลธรรมและกฎหมายบ้านเมือง การทำตนให้เป็นปกติ บริหารงานตามหลักนิติธรรมและ

หลักจริยธรรม ตลอดจนทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้พบเห็น มีจรรยาบรรณวิชาชีพ และส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนทั้งครู และนักเรียน ลูกจ้างให้ปฏิบัติตนในกรอบของกฎหมายบ้านเมือง

3. บริจาค หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และการบริหารงานต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยการเป็นผู้ให้ทั้งภายใน(จิตใจ)และภายนอก เป็นการสละทั้ง ทรัพย์ กำลังสติปัญญา ความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวางเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูล มีความเสียสละ ละในความตระหนี่หวงแหน บริหารงานอย่างเสียสละทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการรวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียน ทั้งครู นักเรียนและลูกจ้างได้มีนิสัยเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และใช้ทรัพยากรของโรงเรียนอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด และอย่างประหยัด

4. อาซวะ หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และการบริหารงานต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยความซื่อตรงต่อเพื่อนมนุษย์ ตรงต่อหน้าที่ การงานทั้งต่อตนเองและผู้อื่นด้วยความจริงใจ ปฏิบัติตน และปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต เห็นประโยชน์ส่วนรวมสำคัญมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความเปิดเผยจริงใจ ไม่มีนอกไม่มีใน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนทั้งครู นักเรียนและลูกจ้าง ได้มีนิสัยและประพฤติตนในกรอบของความซื่อสัตย์ สุจริต

5. มีทวะ หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และการบริหารงานต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างมีความอ่อนโยน มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเมตตา ไม่ถือตัว รวมทั้งความอ่อนโยนทางกาย และความอ่อนโยนทางจิตใจ วางตนเสมอตนเสมอปลาย ไม่ดูหมิ่นผู้อื่น มีความอ่อนโยนต่อบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับ ศาสนาในเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้อื่น รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนทั้งครู นักเรียนและลูกจ้างได้มีนิสัยและประพฤติตนในกรอบของความมีสัมมาคารวะ สุภาพเรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน

6. ตบะ หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และบริหารงานด้วยความ پاکเพียร อุตสาหะ การปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง มีความบากบั่น ก้าวหน้าไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ เป็นผู้นำในการพัฒนาตน พัฒนางาน ไม่หลงใหลในความสุข และมีความสามารถขมใจต่อกิเลส สิ่งยั่วในอบายมุขต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนทั้งครู นักเรียน และลูกจ้างได้มีนิสัยและประพฤติตนอย่าง ไม่หลงใหลในความสุข และกิเลสสิ่งยั่วต่างๆ และสามารถพัฒนาตนเองได้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม

7. อักโกระ หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และบริหารงานกับ บุคลากรภายในโรงเรียนทั้ง ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติไม่คิดอาฆาตผูกพยาบาทผู้อื่น ความไม่โกรธ การไม่แสดงความโกรธ ให้ผู้อื่นได้เห็น ไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นได้ลำบากจากการบริหารงาน ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น และมีสติ สัมปชัญญะ อารมณ์มั่นคงในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

8. อวิหิงสา หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และบริหารงาน กับบุคลากรภายในโรงเรียนทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามกฎหมายและ หลักศีลธรรม ด้วยความไม่เบียดเบียนที่ก่อให้เกิดความทุกข์ทั้งคนและ สัตว์ ยึดหลักความพอดี ความสันติ ไม่หลงระเริงอำนาจโมหะ โทสะ ตลอดจนมีความกรุณาปราณีต่อผู้อื่น รวมทั้งส่งเสริม ให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้มีความกรุณาปราณีต่อผู้อื่นและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆด้วย สันติวิธี

9. ขันติ หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และบริหารงานกับ บุคลากรภายในโรงเรียนทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยความอดทนอดกลั้น มีอารมณ์มั่นคง หนักแน่นและไม่ใช้อำนาจของโทสะ โมหะ โลภะ ราคะในการปฏิบัติงาน มีความ อดทนต่อความลำบากตรากตรำ อดทนต่ออาการเจ็บไข้ สามารถรอได้ คอยได้ ไม่กระวนกระวายใจ รวมทั้งมีความอดทนต่องานหนัก รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้มีความอดทน อดกลั้นมีอารมณ์มั่นคง หนักแน่นทั้งต่อการเรียน และการทำงาน

10. อวิโรธนะ หมายถึงการประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และบริหารงานกับ บุคลากรภายในโรงเรียนทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามแนวทางของกฎหมาย และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ร่วมอนุรักษ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ตัดสินใจในการบริหารด้วยความมีปัญญา มีความหนักแน่น ในธรรม มีความยุติธรรม เที่ยงธรรม ยกย่องคนควรยกย่อง ปราบคนที่ควรปราบ วางตนเป็นหลัก ที่ดี ไม่มีความเอนเอียง หวั่นไหว เพราะถ้อยคำที่ตีร้าย ลากลั่นการะหรือ อัญญาธรรม์ อนัญญาธรรม์ ยกย่องเชิดชู ผู้ที่ทำความดีอย่างจริงใจ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้ชื่นชม และอนุรักษ วัฒนธรรม ประเพณีไทย และความเป็นไทย

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 5 อำเภอ คือ อำเภอศรีสำโรง อำเภอสวรรคโลก อำเภอศรีสำราญ อำเภอทุ่งเสลี่ยมและอำเภอสรีนคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 หมายถึง พื้นที่เขตรับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสุโขทัย ในเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอศรีสำโรง อำเภอสวรรคโลก อำเภอศรีสัชนาลัย อำเภอทุ่งเสลี่ยมและอำเภอศรีนคร

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2

สมมุติฐานของการศึกษา

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัยเขต 2 ตามความคิดเห็นของครู กับ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการบริหารบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษา ตามแนวหัวข้อดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรม

1.1 ความหมายพฤติกรรม

1.2 ประเภทพฤติกรรม

2. ทศพิธราชธรรม

2.1 ความหมายทศพิธราชธรรม

2.2 ความหมายทาน

2.3 ความหมายศีล

2.4 ความหมายบริจาค

2.5 ความหมายอาชชวะ

2.6 ความหมายมัททวะ

2.7 ความหมายตบะ

2.8 ความหมายอภิกโกธะ

2.9 ความหมายอวิหิงสา

2.10 ความหมายขันติ

2.11 ความหมายอวิโรธนะ

3. การบริหาร

3.1 ความหมายการบริหาร

3.2 ทฤษฎีการบริหาร

3.3 ภารกิจการบริหารงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4 การบริหารงานบุคคล

3.5 มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

3.6 หลักธรรมของผู้บริหาร

3.7 บัญญัติ 10 ประการของการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร

4. โครงสร้างระบบการบริหารการศึกษา

4.1 โครงสร้างระบบการบริหารการศึกษาของชาติ

4.2 โครงสร้างระบบการบริหารการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน

4.3 โครงสร้างระบบการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย

เขต 2

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. พฤติกรรม

1.1 ความหมายพฤติกรรม ในการดำเนินชีวิตประจำวัน หรือการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆในแต่ละวัน เราต้องพบปะ พูดคุยหรือติดต่อสื่อสารกับบุคคล หลายฝ่ายด้วยกันทั้งที่รู้จักและไม่รู้จัก ดังนั้นการปฏิบัติตนหรือการแสดงออกทางกรกระทำ หรือคำพูดของเรา ตลอดจนกริยาท่าทางซึ่งก็คือพฤติกรรม ดังนั้นเราจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาความหมายของคำว่าพฤติกรรมเพื่อประโยชน์ในความเข้าใจที่ตรงกัน และได้มีนักวิชาการ สถาบันทางการศึกษาหลายแห่งได้รวมอธิบายความหมายเช่น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2544, หน้า 5) พฤติกรรม หมายถึง การกระทำทุกอย่างของมนุษย์ ทั้งที่สังเกตได้โดยตรง-สังเกตไม่ได้โดยตรง หรือผู้กระทำรู้ตัว-ผู้กระทำไม่รู้ตัว หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์-พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

วันชัย มีชาติ (2548, หน้า 24) กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง สิ่งซึ่งบุคคลแสดงออกเป็นผลมาจากตัวบุคคล สภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์ต่างๆ

ฉวีวรรณ สัตยธรรม (2541, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง ปฏิกริยาของสิ่งมีชีวิตที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกร่างกาย ปฏิกริยาตอบสนอง หมายถึง การเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลง ทั้งที่สังเกตเห็นและสังเกตไม่เห็น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2541, หน้า 2) กล่าวว่า พฤติกรรมคือ ปฏิกริยาที่แสดงออก

สมศรี คามาภิ (2550, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำต่างๆของบุคคล

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 2) บอกว่าพฤติกรรม คือ กิริยาที่แสดงออกเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอก การแสดงออกนั้นอาจเกิดจากอุปนิสัยที่ได้สะสม หรือจากความเคยชินอันได้รับจากประสบการณ์และการศึกษาอบรม อาจเป็นการแสดงออกที่คล้ายตามหรือต่อต้านก็ได้ และอาจเป็นคุณหรือโทษก็ได้

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2542, หน้า 13) กล่าวว่า พฤติกรรม คือ การกระทำ หรือกิริยาอาการที่แสดงออกของบุคคล ทั้งนี้รวมทั้งการงดเว้นการกระทำ หรือ การกระทำที่ซ่อนเร้น รวมถึงกระบวนการภายในอื่นๆ เช่น ความรู้สึก เจตคติ และความคิด

ณัฐพันธุ์ เขจรันนท์ (2551, หน้า 25) กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง อาการหรือ ปฏิกริยาต่างๆ ของระบบอ้างอิงที่แสดงออกมา เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า

จากแนวความคิดข้างต้นพอสรุปได้ว่าพฤติกรรมหมายถึง การปฏิบัติงาน การแสดงออก การกระทำ ความประพฤติ ความรู้สึก เจตคติ ความคิด อุปนิสัยและวิธีการทำงาน ของผู้บริหาร

1.2 ประเภทพฤติกรรม ได้มีนักวิชาการ และสถาบันทางการศึกษาได้อธิบาย ประเภทพฤติกรรมไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2544, หน้า 5) การจัดประเภทของพฤติกรรมขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์การจัดซึ่งในที่นี้ใช้หลักการสังเกต หลักการรู้ตัว และหลักการยอมรับทางสังคมเป็น เกณฑ์ในการจัดคือ

1.2.1 พฤติกรรมที่คนอื่นสังเกตได้หรือพฤติกรรมภายนอก เช่น การเดิน การวิ่ง การอ่านหนังสือ การทำงาน การพูด การสื่อสาร

1.2.2 พฤติกรรมที่คนอื่นสังเกตไม่ได้หรือพฤติกรรมภายใน เช่น ความสนใจ การคิด การจำ การตัดสินใจ

จิวรรณ สัตยธรรม (2541, หน้า 31) แสดงความคิดเห็นว่าพฤติกรรมของมนุษย์ แบ่งเป็น 3 ประเภทคือ

1. พฤติกรรมที่กระทำโดยอัตโนมัติ เช่น กระโดดทันทีที่เหยียบตะปู
2. พฤติกรรมที่ทำโดยตั้งใจ การกระทำต่างๆ เช่น เดิน ยืน นอน นั่ง การดื่มน้ำ
3. พฤติกรรมเมื่อมีความคับข้องใจ หมายถึงการกระทำโดยไม่ได้ตั้งใจ การแสดงอารมณ์ ฉุนเฉียวเมื่อไม่ได้สิ่งที่ต้องการ

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่าประเภทของพฤติกรรม คือ พฤติกรรมที่เป็นมาแต่กำเนิด สัญชาตญาณเป็นพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้า อย่างอัตโนมัติมีแบบแผนที่แน่นอน และเป็น สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ เกิดขึ้นได้โดยมีประสบการณ์ในอดีต

2. **ทศพิธราชธรรม** มีบุคคลที่มีชื่อเสียงหลายท่านรวมทั้งนักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นของทศพิธราชธรรมไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2550, หน้า 4) ได้กล่าวแสดงความคิดเห็นว่า ทศพิธราชธรรม คือ ธรรม 10 ประการอันได้แก่

1. ทาน การสละทรัพย์บำเพ็ญสาธารณประโยชน์
2. ศีล การสำรวมกายวาจาสุจริตเป็นตัวอย่างแก่ราษฎร์
3. บริจาค การสละความสุขส่วนพระองค์เพื่อประโยชน์สุขของประชาราษฎร์
4. อาชชวะ ความซื่อตรงปฏิบัติภารกิจโดยสุจริต
5. มัททวะ ความอ่อนโยน
6. ตบะ ความข่มใจไม่หลงใหลในสุขสำราญ
7. อักโกธะ ไม่ขุ่นเคือง โกรธเกรี้ยว
8. อวิหิงสา ไม่เบียดเบียนประชาชน
9. ชันติ ความอดทนต่องานหนัก
10. อวิโรธนะ ความหนักแน่นในธรรมและชนบทรรมเนียมประเพณี

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549, หน้า 102-111) กล่าวว่าทศพิธราชธรรมคือธรรมะ 10 ประการสำหรับพระมหากษัตริย์ทรงปฏิบัติได้แก่

1. ทาน คือ การให้อย่างมีผู้รับ ไม่ว่าจะเป็นการให้ทางกำลังวัตถุสิ่งของ การให้ทางกำลังสติปัญญา การให้กำลังกาย กำลังใจ
2. ศีล คือ การสำรวมในศีล การรักษากาย วาจาให้เรียบร้อย
3. บริจาค คือ การบริจาค เป็นการให้ภายในหรือที่เรียกว่าทางจิตใจ เป็นการให้แต่ไม่ต้องมีผู้รับ เป็นการยอมสละส่วนเฉพาะตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม สละความสุขสบาย และผลประโยชน์ส่วนตนได้ มีจิตใจกว้างขวาง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูล
4. อาชชวะ คือ ความเป็นผู้ตรงได้แก่การประพฤติต่อตนเองและผู้อื่นด้วยความจริงใจ ไม่มีมารยาสาไถย ไม่มีนอกไม่มีใน
5. มัททวะ คือ ความเป็นผู้อ่อนโยน ได้แก่มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมต่อท่านผู้ใหญ่ อ่อนโยนต่อบุคคลเสมอกันและต่ำกว่า วางตนสม่าเสมอ ไม่ดูหมิ่นผู้อื่น
6. ตบะ คือ ความเพียร ได้แก่ ความบากบั่นก้าวหน้า ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่
7. อักโกธะ คือ ความไม่โกรธ ได้แก่ การไม่แสดงความโกรธให้ผู้อื่นได้เห็น ไม่ทำให้ตนเองได้ลำบากและไม่ทำให้ผู้อื่นได้ลำบาก ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น ไม่ผูกอาฆาตพยาบาทผู้อื่น และ

โทษะ โมหะ และทุกขเวทนาทั้งหลาย

10. อวิโรธนะ ซึ่งหมายถึงทรงยึดหลักความถูกต้องเที่ยงธรรม ไม่ยอมให้การกระทำผิดเกิดขึ้น ทรงมีความยุติธรรม ยกย่องคนควรยกย่อง ปรามคนที่ควรปราม ด้วยความเป็นธรรม

พุทธทาส กล่าวในหนังสือโชคดีมีโอกาสดำตามรอยพระยุคลบาท (2549, หน้า 64-6) กล่าวว่ ทศพิธราชธรรม ครบถ้วนในหลักไตรสิกขาคือ

1. “ทานัง” หรือ ทาน เป็นการให้ปันปัจจัยแห่งชีวิตอะไรที่เป็นปัจจัยของการดำรงอยู่แห่งชีวิต ก็ให้ปัจจัยเหล่านั้นทั้งในทางรูปธรรมและทั้งในทางนามธรรม ที่เป็นรูปธรรมก็หมายถึงวัตถุ สิ่งของ ที่เป็นนามธรรม ก็หมายถึง ความรู้ ความฉลาด ความสามารถ ล้วนแต่เป็นปัจจัยแห่งชีวิต ผู้ให้เรียกว่า “ทายก” ผู้รับเรียกว่า “ปฏิคาหก” ผู้ให้ทานอย่าไปคิดว่าผู้รับเป็นขอทานหรือคนต่ำต้อย ให้แล้วไม่ลำเลิกบุญคุณ อุตมการณสูงสุดของการให้ทานคือ “จาคะ” แปลว่า สละ เป็นไปเพื่อการลดกิเลส คือ โลกะของเราเอง เป็นการสละความตระหนี่ของตนเอง และเป็นการทำลายความเห็นแก่ตัวได้อีกด้วย การให้ทานบางครั้งเป็นลักษณะ จาคะ คือ ไม่สนใจผู้รับ เช่น การเอาสิ่งของวางไว้ริมถนน ให้ใครก็ได้มาหยิบเอาไปใช้ประโยชน์ การถวายสังฆทานก็เป็นแบบจาคะ คือ ไม่เจาะจงพระรูปไหน ซึ่งจะฝึกให้เราเป็นคนใจกว้าง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

2. “ศีลลัง” หรือ ศีล แปลว่า ภาวะปกติ และเหตุปัจจัยหรือการจัดการที่ทำให้เกิดภาวะปกติ อุปมาเหมือนว่ก่อนหินก้อนศิลา มีความเป็นปกติ ความหมายนี้ใช้ได้กับคำว่ศีลหรือศีล ที่รักษาสมาทานกันอยู่ เหตุทำให้เกิดความปกติ แล้วก็เกิดความปกติ แล้วก็มีผลของความปกติ อยู่กันอย่างสงบสุข ข้อกำหนดที่อยู่ในรูปของระเบียบ วินัย ปฏิบัติทั้งหลาย เรียกว่ ศีล โดยปริยัติ (วิชาความรู้) การรักษาระเบียบ วินัย กฎเกณฑ์นั้นๆ ไว้ได้ เรียกว่ ศีล โดยการปฏิบัติ ประพฤติ หรือกระทำ (ปฏิบัติ) ผลที่เกิดขึ้น จากการกระทำรักษาระเบียบกฎเกณฑ์นั้นๆ ทำให้เกิดความสงบสุขเป็นปกติ เรียกว่ ศีล โดยผลแห่งการกระทำ (ปฏิบัติ) ศีล มี ศีล 5 ศีล 8 ศีล 10 และศีล 227 ศีลที่จำเป็นแก่มนุษย์ปฤชนทั่วไ เอาแค่ศีล 5 ก็เพียงพอแล้ว

3. “ประิจจาคะ” หรือบริจาค เป็นการให้ในภายใน ไม่ต้องมีผู้รับก็ได้ เป็นการให้สิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตน เช่น การละกิเลส เป็นต้น ละในความตระหนี่หวงแหน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ละความเห็นแก่ตน ทาน ให้วัตถุปัจจัยภายนอกมีตัวผู้รับ ประิจจาคะให้ปัจจัยภายใน ไม่ต้องมีตัวผู้รับก็ได้ ต่างกัน ไม่ใช่อย่างเดียวกันไม่ใช่ให้-ให้ด้วยกัน

4. “อาชชวะวัง” หรือ อาชชวะ คือ ความซื่อตรง ตรงต่อเพื่อนมนุษย์ ตรงต่อหน้าที การงานแห่งความเป็นมนุษย์ ความซื่อตรงนี้เป็นเหตุให้เกิดความรัก สามัคคี ใ่วใจ วางใจ ซื่อตรงต่อเพื่อนมนุษย์ก็อยู่กันอย่างสะดวกสบาย ซื่อตรงต่อหน้าทีแห่งความเป็นมนุษย์นี้เป็นความตรง

สุดท้ายคือ ความเป็นมนุษย์มีหลักเกณฑ์อย่างไร ซึ่งตรงต่อความเป็นอย่างนั้น ปฏิบัติเพื่อ ความเป็นอย่างนั้น

5. “มัทพะวัง” หรือมัททวะ แปลว่าอ่อนโยน อ่อนโยนต่อบุคคล ซึ่งใคร ๆ ก็ชอบ ความอ่อนโยน อย่าต้องกล่าวถึงมนุษย์เลย แม้แต่สัตว์ก็ยังชอบความอ่อนโยนของผู้เป็นเจ้าของ นี่ก็เป็นความอ่อนโยนต่อบุคคล เป็นการอ่อนโยนแห่งอาการทางกาย ที่นี้มีการอ่อนโยนอาการ ทางจิต คือมีจิตที่อบรมไว้ดี มีความอ่อนโยนคล่องแคล่วที่จะทำการงานทางจิต จะคิดจะนึก จะรู้สึก อะไรก็คล่องแคล่ว เหมือนขี้ผึ้งที่อ่อนดีแล้วก็ปั้นเป็นอะไรก็ง่ายอย่างนั้น ความอ่อนโยนทางจิต ความเหมาะสมแก่การงานทางจิตนี้เป็นสิ่งที่จะต้องระลึกรู้ถึงกันให้มาก เดียวนี้จิตมักไม่ได้รับความอ่อนโยน ไม่ได้รับการปรับปรุงให้มีความอ่อนโยนมันก็ลำบาก ธรรมะนี้อยู่ในรูปของเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ที่แท้จริง จะเป็นเหมือนกับน้ำดับไฟในทางวิญญาน คือ ความอ่อนโยน ที่ดับความโกรธ ความกระด้าง ของผู้อื่น ปราศจากการขัดแย้งใดๆ

6. “ตะบั้ง” หรือ ตะบะ หมายถึงวิริยะ ที่เผาอุปสรรค เช่น อิทธิบาททั้ง 4 มีแล้วก็เผา ความไม่สำเร็จให้เกิดความสำเร็จ การเผาบาป หรือ กิเลส ที่เป็นรากเหง้าของอกุศล และความชั่วทั้งหลายเป็นหัวใจของการบริหารจัดการเชิงพุทธ กิเลสคือ โลภะ (โลภ) โทสะ (โกรธ) โมหะ (หลง) การฝึกหัดใช้ความคิดให้ถูกทางตามแนวพุทธศาสตร์ เพียงวันละไม่กี่นาทีเท่านั้น ก็จะทำให้ท่าน รู้สึกสดชื่นแจ่มใสขึ้นอย่างประหลาด วิธีฝึกการกำจัดบาปที่นิยมกัน คือ “การฝึกสมาธิภาวนา” เปรียบเสมือนรถยนต์ที่จะต้องเอาไปล้างอัดฉีดเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่องอยู่เป็นระยะๆ การล้าง ภายนอกจรดและขัดสีหาเพียงพอไม่ เหมือนคนที่อาบน้ำชำระร่างกายภายนอกยอมไม่เพียงพอ ต้องมีการชำระล้างจิตใจที่เป็นบาปอกุศลออกไปเป็นระยะๆ โดยการทำสมาธิภาวนา ผู้บริหาร ที่ทำสมาธิภาวนาอยู่เป็นประจำ จะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น

7. “อักษิณ” หรือ อักษิณะ เราก็เห็นกันอยู่ว่าความไม่โกรธ แต่ตัวหนังสือละเอียดอ่อน กว่านั้น แปลว่าไม่กำเริบ ไม่กำเริบในภายใน ทำให้ตนลำบาก ไม่กำเริบในภายนอก ทำให้ผู้อื่นลำบาก ไม่โกรธตัวเอง-ไม่โกรธผู้อื่น ก็คือไม่กำเริบในภายในไม่กำเริบในภายนอก ธรรมะ ที่ช่วยไม่ให้โกรธ มี “พรหมวิหาร 4” ได้แก่ เมตตา : คือ ปราบปรามให้ทุกคนเป็นสุข กรุณา : คือ ช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มุทิตา : คือ พลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี โดยไม่มีจิตริษยา หรือน้อยเนื้อต่ำใจ ในวาทนาของตนเอง, และ อุเบกขา : คือ วางเฉยเสียและไม่เข้าไปเติมเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติที่ตน มิอาจช่วยเหลือได้ ธรรมะอื่นที่ทำให้ไม่โกรธ เพราะมี “ศีล” (ถ้าโกรธกลัวศีลขาด หรือเกิดไม่ปกติ เช่น โกรธถึงขั้นทำร้ายร่างกาย ก็ผิดศีลข้อ 1) มี “สมาธิ” (เพราะบังคับจิตใจได้ มั่นคง ไม่อ่อนไหว ตามสิ่งที่มากระทบ) และมี “ปัญญา” (เพราะเห็นแก่ยาว ไม่เห็นแก่สั้น โกรธไปก็ไม่มีความประโยชน์)

“ความโกรธนั้นหวานที่โคน แต่ว่าจืดหรือเปรี้ยวที่ปลาย” เพราะขณะโกรธอาจรู้สึกสบายที่ได้ อาละวาด ด่าทอ ทำร้ายบุคคล และทำลายสิ่งของ แต่พอหายโกรธก็ต้องมาเสียใจภายหลัง ตรงกันข้าม “ความไม่โกรธ” นั้นต้องอดกลั้น เจ็บใจในตอนนั้น หลังเหตุการณ์ผ่านไปก็ไม่ต้องมานั่งเสียใจ เรื่องทรัพย์สินเสียหาย คนอื่นมองดูตัวเราน่าเคารพ ความโกรธนี้ฆ่าเพื่อน ฆ่าพ่อแม่ (กลองข้าว น้อยฆ่าแม่) ฆ่าพระอรหันต์ ฆ่าตนเองได้ นักมวยบางคนเหยยให้คู่ต่อสู้โกรธ จะได้โมโหไม่ระวังตัว มีโอกาสเปิดช่องโหว่ได้ การตัดสินใจขณะโกรธย่อมลำเอียงเพราะโกรธ และขาดสติในการไตร่ตรอง ทำให้ประสิทธิภาพการตัดสินใจจะลดลง

8. “อะวิหิงสา” หรือ อวิหิงสา ไม่เบียดเบียนตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เบียดเบียนตนเองนี้บางคนไม่เข้าใจก็ได้เพราะถือเสียว่าคนมันรักตัวเองแล้วมันจะเบียดเบียนทำไม นั่นแหละจะมีได้มาก เพราะไม่รู้ เพราะไม่เข้าใจ มันก็จะทำไปในลักษณะที่เป็นการเบียดเบียน ผู้ปฏิบัติผิดพลาด ความชั่วทั้งหลาย เป็นการเบียดเบียนตนเองโดยที่ไม่อยากจะเบียดเบียน แต่ความโง่เขลามันทำให้เป็นการเบียดเบียน ถ้าว่าเบียดเบียนไปถึงผู้อื่น เรื่องก็ร้ายกาจมาก เบียดเบียนตนเอง คือ การทำตนเองให้ลำบากเปล่าๆ โดยไม่จำเป็นต้องทำ หรือทำเกินกว่าเหตุ หรือทำเกินพอดี การไม่เบียดเบียนตนเองต้องลดตัวกฎของกฎให้ได้

9. “ขันติ” หรือ ขันติ ความอดทน คือ รอได้ คอยได้ ไม่กระวนกระวายใจ ถ้าไม่มีความอดทนมันก็เหมือนกับทรมานตัวเอง จะมีฉลาด เฉลียว ปัญญาวิเศษอย่างไร ถ้าไม่รอได้ ทนได้ มันก็เปล่าประโยชน์ เพราะประโยชน์มันไม่ออกมาทันที มันต้องมีโอกาสตามเวลาแห่งความสำเร็จ ต้องรอได้ทนได้เหมือนการทำงาน มันต้องรอได้กว่าจะออกเป็นข้าวออกมา อีกอย่างหนึ่ง ขันติแปลว่า สมควร สมควรที่จะได้รับความสำเร็จ มันก็หมายถึงอดทนนั่นแหละ อดทนนั่นแหละสมควรที่จะได้รับความสำเร็จ เมื่ออดทนมาเรื่อยๆ ก็มีความสมควรเกิดขึ้นที่จะได้รับผลนั้น ขันติ เป็นความอดทนที่มีสติปัญญา มีความถูกต้อง สมควรในทางที่ควรอดทน รู้จักค่าของความอดทน และยินดี พอใจมีความสุขในความอดทน

10. “อะวิโรธนะ” หรือ อวิโรธนะ ข้อนี้แปลว่า ไม่มีอะไรพิรุณ ที่ผิดไปจากแนวแห่ง ความถูกต้อง อวิโรธนะขอให้หมายถึงความไม่มีอะไรพิรุณเป็นความถูกต้อง เป็นคุณธรรมระดับ ปัญญา ถ้าแปลไปเป็นอย่างอื่นเสียแล้ว ธรรมะทั้งชุดนี้ก็จะขาดปัญญาซึ่งเป็นไปไม่ได้ สิ่งที่เราเรียกว่า ปัญญานี้จะมาเป็นตัวสุดท้ายเสมอ อวิโรธนะนี้หมายถึงปัญญา ไม่มีอะไรผิดพลาดไปจากทำนอง คลองธรรมเพราะไม่รู้ คือไม่มีปัญญานั้นเอง ถ้าไม่มีการพิรุณหรือผิดพลาด ก็หมายความว่า มีปัญญา อวิโรธนะจึงหมายถึงความมีปัญญาไม่พิรุณ ความรู้ไม่พิรุณ ความเข้าใจไม่พิรุณ อะไรๆ ก็ไม่พิรุณ เพราะอำนาจแห่งปัญญา

ธรรมสภากล่าวอ้างจากการแสดงธรรมของท่านพุทธทาส (2549, หน้า 16-18) ว่า
 ทศพิธราชธรรม คือหลัก 10 ประการ ซึ่งจะนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง ความสงบสุข สันติภาพ
 ความเป็นผู้อิสระเหนือความทุกข์ เหนือปัญหาทุกอย่างทุกประการคือ

1. ทาน การให้วัตถุภายนอก เป็นสิ่งของอะไรต่าง ๆ โดยต้องมีผู้รับโดยตรง ให้แล้ว
 มันก็มีผลความผูกพัน เป็นการสร้างสรรค์ความสงบสุข
2. ศีล แปลว่า ภาวะปกติ ไม่มีอะไรรบกวนวุ่นวาย รวมทั้งการปฏิบัติเพื่อให้เกิดภาวะ
 เช่นนั้นด้วย
3. บริจาค เป็นการให้ แต่เป็นการให้ภายในเป็นการให้ทางจิต ไม่ต้องมีผู้รับก็ได้
4. อาชชวะ คือ ความซื่อตรง ความเปิดเผย เกิดโทษไม่เกิดภัย ไม่เกิดอันตรายใดๆ
 เป็นที่ไว้วางใจได้ ทำหน้าที่ให้ถูกต้อง ให้พอเพียง ให้เหมาะสม
5. มัททวะ แปลว่าความอ่อนโยน ความอ่อนโยนภายนอก คืออ่อนโยนต่อบุคคลที่เข้ามา
 เกี่ยวข้องด้วย เป็นการสร้างความรัก ความสามัคคี
6. ตบะ ปกติหมายถึงวิริยะ ความพากเพียร ความบากบั่น ความก้าวหน้า
 ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่
7. อักโกธะ แปลว่าไม่กำเริบ ไม่มีความกำเริบในภายใน คือกลุ่มอยู่ในใจ ไม่มี
 ความกำเริบภายนอก คือประทุษร้ายบุคคลอื่น
8. อวิหิงสา หมายถึงไม่เบียดเบียน ไม่มีการกระทำอันเบียดเบียน
 อันกระทบกระทั่งตนเองและผู้อื่น คือถ้าเป็นการกระทำให้ตนเองลำบากก็เป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ
 ทำแต่พอดีก็ไม่ต้องมีความลำบาก
9. ขันติ อุดทน รอดได้ คอยได้ ฟังรู้ว่าความอดทนเป็นเรื่องของฝ่ายผู้ใหญ่ ยิ่งใหญ่เท่าไร
 ก็ยิ่งมีความอดทนมากขึ้นเท่านั้น
10. อวิโรธนะ แปลว่าความไม่มีอะไรพิรุณ คือไม่ผิดไปจากแนวแห่งความถูกต้อง
 จากแนวความคิดของท่านผู้รู้ต่างๆ ทั้งที่เป็นบุคคลธรรมดาและพระภิกษุที่เป็นที่เคารพ
 ของบุคคลทั่วไป สามารถอธิบายขยายความของทศพิธราชธรรมได้พอสังเขป จึงพอสรุปได้ว่า
 ทศพิธราชธรรม คือ หลักธรรมสำหรับนักบริหารที่ควรนำมาประพฤติ ปฏิบัติในการบริหารงาน

2.2. ความหมายของทาน จากแนวความคิดของท่านผู้รู้ต่างๆ ทั้งที่เป็นบุคคลธรรมดาและพระภิกษุที่เป็นที่เคารพของบุคคลทั่วไป

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2550, หน้า 4), สมุท ตันติเวชกุล (2549, หน้า 102-111), สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2549, หน้า 4-10), พุทธทาส (2549, หน้า 64- 68), ธรรมสภา (2549, หน้า 16-18) กล่าวว่า ทาน หมายถึง

1. การสละทรัพย์บำเพ็ญสาธารณประโยชน์
 2. การให้อย่างมีผู้รับ ไม่ว่าจะเป็นการให้ทางกำลังวัตถุสิ่งของ การให้ทางกำลังสติปัญญา การให้กำลังกาย กำลังใจ
 3. การให้ที่เป็นประโยชน์ คือ อามิสทานหรือการให้สิ่งของ เช่นปัจจัย 4 หรือการให้ปัญญา ความรู้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และอภัยทาน คือการให้อภัยผู้ที่ควรให้อภัย
 4. เป็นการให้ปันปัจจัยแห่งชีวิตอะไรที่เป็นปัจจัยของการดำรงอยู่แห่งชีวิต ก็ให้ปัจจัยเหล่านั้นทั้งในทางรูปธรรมและทั้งในทางนามธรรม ที่เป็นรูปธรรมก็หมายถึง วัตถุ สิ่งของที่เป็นนามธรรม ก็หมายถึง ความรู้ ความฉลาด ความสามารถ ล้วนแต่เป็นปัจจัยแห่งชีวิต
 5. การให้วัตถุภายนอก เป็นสิ่งของอะไรต่างๆ โดยต้องมีผู้รับโดยตรง ให้แล้วมันก็มีผลความผูกพัน เป็นการสร้างสรรค์ความสงบสุข
- เถียรชัย เอี่ยมวรเมธ (2546, หน้า 409) ได้ให้ความหมายว่า ทาน หมายถึง สิ่งที่บริจาคให้ด้วยความเมตตา

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 524) กล่าวว่า ทาน หมายถึง การให้

ธรรมสภา (2551, หน้า 190 - 191) กล่าวไว้ว่า ทาน ได้แก่ การให้ แบ่งออกเป็นธรรมทาน คือการให้ธรรมะเป็นทาน และอามิสทาน คือการให้วัตถุสิ่งของเป็นทาน ในทางพุทธศาสนาถือว่าธรรมทานเป็นทานอันประเสริฐกว่าทานทั้งปวง เพราะเป็นการให้ความดีความงาม ความถูกต้อง คุณธรรม ความรู้ สติปัญญา และความสงบเย็น และสามารถแก้ความทุกข์ยากขาดแคลนทางจิต ทำให้ใจเป็นสุขและตั้งอยู่ในความดีงาม ส่วนทางด้านอามิสทานหรือวัตถุทาน คือการให้วัตถุ ทรัพย์ สิ่งของต่างทั้งบุคคลทั่วไป พระภิกษุสงฆ์ ตลอดจนจรรยาบรรณสัตว์ทั้งหลายเพื่อบรรเทาความทุกข์ยาก ให้พ้นไปจากความทุกข์ยาก ความลำบากขาดแคลน อยู่เสมอ และโดยไม่หวังผลสิ่งตอบแทนและการให้ทานควรให้ครบตามคุณสมบัติ 3 ประการคือ

1. การให้แก่บุคคลที่สมควรให้ได้รับการอนุเคราะห์ โดยมีเลือกเชื้อชาติหรือศาสนา
2. ถึงพร้อมด้วยเจตนา ทั้งก่อนให้ทานและหลังจากให้ทานไปแล้วหมายถึงการเจตนาที่ดีงามมีความจริงใจไม่เสแสร้ง แสดงภาพ

3. วัตถุประสงค์ให้ทานนั้น ล้วนเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่ได้รับให้พ้นจากความขาดแคลนอย่างไม่มีข้อสงสัย

นอกจากนี้การให้ทานเป็นประจำจะก่อให้เกิดเป็นการบำเพ็ญทานให้เป็นบุญ คือบำเพ็ญให้เป็นเครื่องชำระกิเลสอันมีความละโมภเป็นต้น

วัดบวรนิเวศ (2536, หน้า 56, 95 - 100) กล่าวว่า ทานคือการให้ การสละให้ ให้ได้ทุกอย่าง ให้ได้ทั้งหมด เพื่อสงเคราะห์อนุเคราะห์บูชา เพื่อให้ผู้รับได้มีความสุขจากสิ่งที่ให้นั้น ทั้งแก่ประชาชน และสัตว์ทั้งหลาย ทั้งในรูปของทรัพย์สินเงินทอง สิ่งของต่างๆ เครื่องใช้ไม่สอย เครื่องอุปโภค บริโภค หรือความขาดแคลนในเรื่องที่ดินทำกิน สิ่งแวดล้อม รวมทั้งทุนการศึกษา ทุนผู้ยากไร้ และการให้ธรรมะเป็นทาน คือการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีก็เป็นทาน การทำงานที่ประกอบด้วยเมตตาอารี โดยไม่คิดว่าเป็นหน้าที่เท่านั้น มุ่งทำให้ดียิ่งๆ ขึ้น การให้กำลังกาย กำลังวาจา กำลังปัญญา คือความคิดความอ่านช่วยเหลือต่างๆ แก่ผู้อื่นก็เป็นทาน ในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนว่า การถือโภคทรัพย์ 5 อย่าง เป็นการให้ทานทั้งนั้น คือ

1. เลี้ยงตัว เลี้ยงมารดา บิดา บุตรภรรยา บ่าวไพร่ ให้เป็นสุข
2. เลี้ยงเพื่อนฝูงให้เป็นสุข
3. บำบัดอันตรายที่เกิดแต่เหตุต่างๆ
4. ทำพลี 5 อย่าง คือ ญาติพลี: สงเคราะห์ญาติ, อดิธิพลี: ต้อนรับแขก, บำเพ็ญอุทิศ

ให้ผู้ตายราชพลี: ถวายเป็นหลวง มีภาชีอากรเป็นต้น, เทวตาพลี: ทำบุญอุทิศให้เทวดา

5. บริจาคทานในสมณพราหมณ์ผู้ประพฤติชอบ

ทรงวิทย์ แก้วศรี (2530, หน้า 35, 59-69) ได้ให้ความหมายของทานว่า ทาน คือ การให้ในที่นี้หมายถึงให้วัตถุภายนอก เป็นสิ่งของอะไรต่างๆ โดยต้องมีผู้รับโดยตรง คือให้แล้วก็มีผลเป็นความผูกพันเป็นความสร้างสรรค์ ความสงบสุข ทานแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. อามิสทาน การให้สิ่งของที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับ โดยมีได้มีการแลกเปลี่ยน
2. ธรรมทาน การให้ธรรมะให้คนอื่นทราบรู้เข้าใจละชั่ว ทำดี ทำใจให้ผ่องใส

จนสิ้นกิเลสหมดทุกข์ทั้งปวง พุทธองค์ทรงสรรเสริญว่าการให้ธรรมเป็นการชนะการให้ทั้งปวง การให้ทานจำแนกการให้ได้เป็น 2 ประเภทคือ

- 2.1 ให้เฉพาะเจาะจงบุคคล
- 2.2 ให้แก่สงฆ์(ไม่เจาะจง)

เจตนาในการให้ทานแบ่งเป็น 3 ประการคือ

1. ความตั้งใจก่อนให้

2. ความตั้งใจในเวลาให้
3. ความตั้งใจหลังจากให้แล้ว

ผู้ที่ให้ทาน เมื่อพร้อมด้วยเจตนาทั้ง 3 แล้วท่านย่อมมีผลมาก ก่อนให้มีน้ำใจดี เมื่อมีกำลังให้ ก็มีจิตผ่องใส ครั้นให้แล้ว ก็เบิกบานใจ นี่เป็นสมบัติแห่งบุญ ทาน 3 อย่างคือการให้ด้วย

1. ให้ด้วยเจตนาเป็นเครื่องบริจาค
2. ให้ด้วยการงดเว้น
3. ให้ด้วยไทยธรรม

นอกจากนี้การให้ทานจะต้องปฏิบัติตาม สัปบุริสทาน 5 คือ

1. ให้ทานด้วยศรัทธา
2. ให้ทานด้วยเคารพ
3. ให้ทานตามกาล
4. ให้ทานด้วยจิตอนุเคราะห์
5. ให้ทานโดยไม่กระทบตนและผู้อื่น

อานิสงส์ของสัปบุริสทาน 5 คือ

1. ให้ทานด้วยศรัทธา : ทำให้รู้ปงาม
2. ให้ทานด้วยเคารพ : ทำให้บุตร ภรรยา บ่าวไพร่ เชื่อฟัง
3. ให้ทานตามกาล : ทำให้ความต้องการที่เกิดขึ้นตามกาลสมบูรณ์
4. ให้ทานด้วยจิตอนุเคราะห์ : ได้ทรัพย์ใช้สมอยากมีแล้วได้ใช้
5. ให้ทานโดยไม่กระทบตนและผู้อื่น : ทำให้ทรัพย์ที่หามาได้ไม่วิบัติ จากไฟ น้ำ

พระราชชา โจร จากผู้ไม่ชอบกัน จากทายาท

พุทธศาสนิกชนบรรยายไว้เมื่อวันที่ 7 เมษายน 2533 วัดธารน้ำไหล (สวนโมกขพลาราม)

อ.ไชยา จ.สุราษฎร์ธานี ความหมายของคำว่า “ทาน” แปลว่า การให้ การให้ทานไม่จำเป็นต้องให้เงินเสมอไป ถ้าไม่มีเงินก็ให้กำลังกาย (แรงงาน) ให้กำลังใจ ให้กำลังวาจา ให้กำลังความคิด เพื่อให้งานของผู้รับสามารถบรรลุความสำเร็จได้โดยง่าย การให้แบบนี้มักใช้ในการบริหารงาน เช่น การวิเคราะห์วินิจฉัย (Diagnosis) การให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา การประชุมคณะจัดการ การให้ทาน มี 3 อย่าง คือ

1. วัตถุทาน คือ การให้วัตถุ
2. ธรรมทาน คือ การให้ธรรมะ (เลิศกว่าทานทั้งปวง)
3. อภัยทาน คือ การให้อภัย (ยกโทษให้)

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ทาน หมายถึง การประพาศ การปฏิบัติตน การแสดงออก และการบริหารงานต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยการให้ การสละทรัพย์สิน ปัจจัย 4 วัตถุสิ่งของทั้งภายนอกและภายใน รวมทั้งสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ กำลังกาย กำลังใจ ที่เป็นประโยชน์และการรู้จักให้อภัย รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน จัดหา และอำนวยความสะดวก แก่ครู นักเรียน ผู้ปกครองและบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคน ได้ใช้ประโยชน์จากสิ่งของ เงินทุน และวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียน

2.3 ความหมายของศีล จากแนวความคิดของท่านผู้รู้ต่างๆ ทั้งที่เป็นบุคคลธรรมดา และพระภิกษุที่เป็นที่เคารพของบุคคลทั่วไป

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2550, หน้า 4), สุมธ ตันติเวชกุล (2549, หน้า 102-111), สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2549, หน้า 4 - 10), พุทธทาส (2549, หน้า 64 - 68), ธรรมสภา (2549, หน้า 16 - 18) กล่าวว่า ศีล หมายถึง

1. การสำรวมกายวาจาสุจริตเป็นตัวอย่างแก่ราษฎร์
 2. การสำรวมในศีล การรักษากาย วาจาให้เรียบร้อย
 3. การสำรวมการสำรวมใจไม่ให้ละเมิดทั้งศีลในศาสนา และกฎหมายบ้านเมือง รวมทั้งจริยธรรมทั้งปวง ซึ่งหมายถึงเคารพในศาสนา เคารพในหลักศีลธรรม เคารพหลักนิติธรรม และเคารพหลักจริยธรรม
 4. ภาวะปกติ และเหตุปัจจัยหรือการจัดการที่ทำให้เกิดภาวะปกติ อุปมาเหมือนว่า ก้อนหินก้อนศิลา มีความเป็นปกติ ความหมายนี้ใช้ได้กับคำว่าศีลหรือศีล ที่รักษาสมาทาน กันอยู่ เหตุทำให้เกิดความปกติ แล้วก็เกิดความปกติ แล้วก็มีผลของความปกติ อยู่กันอย่างสงบสุข
 5. ภาวะปกติ ไม่มีอะไรวุ่นวาย รวมทั้งการปฏิบัติเพื่อให้เกิดภาวะเช่นนั้นด้วย
- เฉียดชัย เฉียมวรเมธ (2546, หน้า 931) ได้ให้ความหมายว่า ศีล หมายถึง ความประพาศดี ข้อบัญญัติทางศาสนาที่กำหนดการปฏิบัติกาย,ใจและวาจา
- ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 1103) กล่าวว่าศีล หมายถึง ข้อบัญญัติทางศาสนาที่กำหนดการปฏิบัติกาย,และวาจา,การรักษากาย วาจาให้เรียบร้อย
- ธรรมสภา (2551, หน้า 192 - 193) กล่าวว่า ศีล ได้แก่การรักษาศีล และการมีศีล คือ มีเจตนางดเว้นการทำชั่ว ความทุจริต และความเบียดเบียนทางกายและทางวาจา ตั้งใจตั้งวร สำรวมรักษากายวาจาให้สุจริต สะอาด สงบ รักษาความปกติทางกายและทางวาจาให้แสดง พฤติกรรมออกมาในทางทุจริต หรือในทางเบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่นในทางพุทธศาสนากำหนด

ศีลสำหรับพระภิกษุ จำนวน 227 ข้อ สามเณร 10 ข้อ ผู้ปฏิบัติธรรม 8 ข้อ และบุคคลทั่วไป 5 ข้อ (ศีล 5) บุคคลใดประพฤติอยู่ในศีลบริสุทธิ คือจะต้องประพฤติตนทั้งทางกายวาจาให้สุจริตสะอาดงดงามถูกต้องอยู่เสมออย่างไม่บกพร่อง ไม่ว่าจะเป็นศีลในการปกครองและศีลในทางศาสนาก็ตาม ศีลในการปกครอง คือ การปฏิบัติตามกฎหมายและจารีตประเพณีอันดีงามศีลในทางศาสนา คือ ข้อห้าม และข้อปฏิบัติทางศาสนาเช่นในพุทธศาสนาก็มีศีลห้าสำหรับพุทธศาสนิกชน ในปัจจุบัน เกิดปัญหาต่างๆ มากมายดังนั้นก็มีความจำเป็นต้องนำเอาหลักศาสนาเข้ามาช่วยให้ประชาชน มีความประพฤติปฏิบัติที่ดี และมีระเบียบวินัย อันจักทำให้สังคมมีความสงบร่มเย็น

วัดบวรนิเวศ (2536, หน้า 57,102 - 109) กล่าวว่า ศีล คือ ความปกติกาย ปกติวาจา ปกติใจ คือ ความงดเว้นจากความประพฤติทางกาย ทางวาจา ทางใจ ที่ผิด ได้ไปโดยลำดับ และมีความรักศีลไม่ต้องการละเมิดศีล เหมือนจามรักษาขน อันที่จริงศีลเปรียบเสมือนรั้วล้อมก็ได้ หมายความว่า ล้อมมิให้ความชั่วเข้ามา ดังเช่นข้อห้ามศีล 5 เหมือนอย่างรั้วกันความชั่วเพียง เล็กน้อย ผู้ที่เว้นจากข้อห้าม ทำในข้อที่ห้ามนำไม่ห้าม เรียกได้ว่าเป็นคนปกติ คือปกติกาย ปกติวาจา ปกติใจ แต่เป็นเพราะบุคคลมีโลภะ โทสะ โมหะ หรือโลภ โกรธ หลง จึงทำให้ประพฤติดีตกติ ความสงบ ความเป็นปกติ เป็นตัวศีล หมายถึง ความตั้งใจงดเว้น ไม่ล่วงละเมิดด้วยสังวร คึกคะนองทางกายวาจา เพราะฉะนั้น ผู้มุ่งรักษาศีลให้บริสุทธิ์ จึงต้องรักษาเจตนาหรือใจ ให้ประกอบด้วยวิริยิต เมื่อเป็นเช่นนี้ศีลจะเกิดอยู่กับใจ เป็นใจสงบ ใจปกติ กายวาจาก็สงบปกติ ศีลที่เป็นบารมีในจรรยาปิฎก ศีลตามที่กล่าวมานี้มี 2 ประเภทคือ

1. ศีลที่เป็นกรรม คือศีลที่ปฏิบัติคราวหนึ่งๆ ที่เก็บสะสมเป็นสันดานแห่งศีลในจิต
2. ศีลที่เป็นบารมี คือศีลที่ทรงบำเพ็ญ รักษาจิตไม่ให้โกรธ รักษาศีลไว้โดยไม่อาลัย แก่ชีวิตและเลือดเนื้อเราเรียนศีลนี้ว่าศีลบารมีนี้ยังแบ่งออกไปเป็น 3 ชั้นคือ

- 2.1 ศีลบารมี ได้แก่ศีลที่บำเพ็ญ ด้วยรักยิ่งกว่าบุคคลที่รักและทรัพย์สิน
- 2.2 ศีลอุปปบารมี ได้แก่ศีลที่บำเพ็ญ ด้วยรักศีลยิ่งกว่าอวัยวะร่างกายของตน
- 2.3 ศีลปรมัตถบารมี ได้แก่ศีลที่บำเพ็ญ ด้วยรักศีลยิ่งกว่าชีวิตของตน

อานิสงส์ของศีล จะทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในศีลมีความสวัสดิ์ ปราศจากภัยเวร ไม่ถูก ทำร้ายร่างกายและชีวิต ไม่ถูกลักทรัพย์ ไม่ถูกแย่งชิงของรัก ไม่ประพฤติดีกกฎหมาย มีโภคทรัพย์ สมบูรณ์ มีความอนุเคราะห์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน สรุปลงโดยย่อคือดับใจไม่ให้กำเริบ ไม่ให้โกรธ ถึงพร้อมด้วยโภคทรัพย์ และความดับทุกข์ร้อน โดยสรุปข้อศีลมีความสำคัญดังนี้

1. ศีล 5 เป็นศีลหรือกฎหมายในทางปกครอง
2. ศีลอาจเรียกได้ว่าเป็นมหาทาน

3. อานิสงส์ของศีลเป็นราชธรรม
4. ศีลเป็นหลักธรรมใหญ่สำหรับทุกฝ่าย

ทรงวิทย์ แก้วศรี (2530, หน้า 93 -129) ได้อ้างถึง พระพุทธโฆษาจารย์ ได้กล่าวว่ ธรรมทั้งหลายมีเจตนาเป็นต้นของบุคคลผู้เว้นจากโทษมีปาณาติบาตเป็นต้นก็ดี ของบุคคลผู้บำเพ็ญข้อวัตรปฏิบัติก็ดี เป็นศีล เจตนาเป็นศีล เจตสิกก็เป็นศีล สังวรก็เป็นศีล ความไม่หลอกลวงก็เป็นศีล สังวรเป็นศีล คืออาการ 5 ได้แก่ ปาฏิโมกสังวร สติสังวร ญาณสังวร ขันติสังวร และวิริยสังวรศีลมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับกรกระทำและการประพฤติปฏิบัติดังนี้

1. คุณคือความเว้นจากโทษมีปาณาติบาตเป็นต้นอย่างเดี๋ยวจัดเป็น วิริยศีล
2. คุณที่เหลือมีเจตนาเป็นต้น เป็นอวิริยศีล
3. ศีลใดบุคคลหวังสมบัติว่า"เราจักได้เป็นเทพเจ้าหรือเทพตนใดตนหนึ่งด้วยศีลนี้" ดังนี้ประพฤติไป เรียกว่า ตัณหานิลิตศีล
4. ศีลใดเป็นโลกุตตระกัดี โลกียะแต่เป็นเครื่องสนับสนุนโลกุตตระนั้นกัดี เป็น อนิลิตศีล
5. ศีลบุคคลประพฤติไปด้วยสุทธิกัฎฐีว่า "ความหมจดจ ักมีได้ด้วยศีลนี้"

เป็นกัฎฐีนิลิตศีล

6. ศีลที่บุคคลกำหนดกาลสมาทาน เรียกว่า กาลปริณัยตศีล
7. ศีลที่บุคคลสมาทานตลอดชีวิตแล้วประพฤติไปตลอดชีวิตเช่นกัน ชื่อว่า

อาปณาโกฎกัศีล

8. ศีลที่มีความเห็นด้วยอำนาจลาภ ยศ ญาติ อวยวะและชีวิตเป็นที่สุด ชื่อว่า

อปริยัตตศีล

9. ศีลมีอาสวะแม้ทั้งหมด จัดเป็นโลกียศีล
10. ศีลที่ไม่มีอาสวะเป็น โลกุตตระศีล
11. ศีลที่ประพฤติด้วยฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา อย่างทราวม เรียกว่า หินศีล

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า **ศีล** หมายถึง หมายถึงการประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และการบริหารงานต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยการสำรวม ทั้งกาย วาจา ใจ การไม่ละเมิดในศีลธรรมและกัฎฐีหมายบ้านเมือง การทำตนให้เป็นปกติ บริหารงานตามหลักนิตธรรมและหลักจริยธรรม ตลอดจนทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้พบเห็น มีจรรยาบรรณวิชาชีพ และส่งเสริมให้บุคลลากรภายในโรงเรียนทั้งครู และนักเรียน ลูกจ้างให้ปฏิบัติตนในกรอบของกัฎฐีหมายบ้านเมือง

2.4 ความหมายของบริจาค จากแนวความคิดของท่านผู้รู้ต่างๆ ทั้งที่เป็นบุคคลธรรมดาและพระภิกษุที่เป็นที่เคารพของบุคคลทั่วไป

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2550, หน้า 4), สมุท ตันติเวชกุล (2549, หน้า 102-111), สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2549, หน้า 4-10), พุทธทาส (2549, หน้า 64 - 68), ธรรมสภา (2549, หน้า 16 - 18) กล่าวว่า บริจาค หมายถึง

1. การลดความสุขส่วนพระองค์เพื่อประโยชน์สุขของประชาราษฎร์
2. เป็นการให้ภายในหรือที่เรียกว่าทางจิตใจ เป็นการให้แบบไม่ต้องมีผู้รับ เป็นการยอมลดส่วนเฉพาะตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ลดความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ มีจิตใจกว้างขวาง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูล
3. พึงลดเพื่อประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า อันหมายถึง การลดทุกอย่างไม่ว่าราชทรัพย์ พระกำลัง พระสติปัญญา ความสุขส่วนพระองค์ เวลา จนแม้พระชนมชีพ เพื่อประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า บริจาคจึงไพศาลกว่าทานมาก เพราะเป็นไปเพื่อประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า ความเสียสละ จึงเป็นคุณสมบัติข้อสำคัญที่สุดข้อหนึ่งของผู้นำ

4. เป็นการให้ในภายใน ไม่ต้องมีผู้รับก็ได้ เป็นการให้สิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตน เช่น การละกิเลส เป็นต้น ละในความตระหนี่หวงแหน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ละความเห็นแก่ตน ทานให้วัตถุปัจจัยภายนอกมีตัวผู้รับ บริจาคจะให้ปัจจัยภายใน ไม่ต้องมีตัวผู้รับก็ได้

5. เป็นการให้ แต่เป็นการให้ภายในเป็นการให้ทางจิต ไม่ต้องมีผู้รับก็ได้
เถียรชัย เขียมวรเมธ (2546, หน้า 487) ได้ให้ความหมายว่า บริจาค หมายถึง อุทิศเงินทอง หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อการกุศล

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 608) กล่าวว่า บริจาค หมายถึง สละให้, เสียสละ, การสละ, การให้, การแจก, ความเสียสละ

ธรรมสภา (2551, หน้า 194 - 195) กล่าวว่า บริจาคจะหมายถึง การบริจาค หรือ การเสียสละ ไม่ว่าจะ เป็นวัตถุ หรือจะเป็นความสุขต่างๆของตน เสียสละสิ่งที่ไม่ดีไม่งาม เพื่อสิ่งที่ดีที่งาม สิ่งที่ไม่ดีไม่มีประโยชน์หรือมีประโยชน์น้อยกว่า เพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่ยิ่งใหญ่กว่า ในที่นี้ นอกจากการเสียสละทรัพย์สินเงินทอง กำลังกาย กำลังใจ ตลอดจนเสียสละความรู้ ความคิด สติปัญญา

วัดบวรนิเวศ (2536, หน้า 124 - 131) ได้แสดงความคิดเห็นว่าบริจาคจะ เรานำมาใช้ในภาษาไทยว่า บริจาค และมักจะใช้คู่กันไปกับทาน เช่น พูดว่า ทานบริจาค เป็นต้น ทั้ง 2 คำนี้

ก็อธิบายความหมายที่ต่างกันคือ ทานนั้นมุ่งถึงการให้ เพื่อให้สำเร็จประโยชน์ต่อผู้รับ เพื่อความสุขของผู้รับ ส่วนปริจาคะแปลทับศัพท์ว่า บริจาค หรือแปลเป็นไทยว่า สละ นั้น มุ่งสละสิ่งที่มีประโยชน์น้อย หรือเป็นประโยชน์น้อย เพื่อประโยชน์ที่มากกว่า ยิ่งกว่า ดังพุทธภาษิตที่แปลว่า "ผู้มีปัญญาเมื่อเห็นสุขอันไพบุลย์ พึงสละพอประมาณเสีย" และที่ว่า " พึงสละทรัพย์เพราะเหตุรักษาอวัยวะอันประเสริฐ เมื่อรักษาชีวิตก็พึงสละอวัยวะ เมื่อระลึกถึงธรรม ก็พึงสละอวัยวะ ทรัพย์ และแม้ชีวิตทั้งสิ้น" การบริจาค หรือการสละนี้ จึงมุ่งถึงประโยชน์ที่พึงได้เป็นที่ตั้ง การที่มุ่งที่จะรักษาธรรม คือความถูกต้อง ความดีที่เรียกว่าคุณธรรม ธรรมที่เป็นคุณ คือความดีที่เกื้อกูลตลอดถึงธรรมคือหน้าที่ที่พึงทำ ก็พึงสละได้ทั้งหมด เมื่อถึงคราวที่จะต้องสละ เช่นจะต้องสละทรัพย์ หรือต้องสละอวัยวะส่วนของร่างกายส่วนใดส่วนหนึ่ง ก็พึงสละทรัพย์ เพื่อรักษาอวัยวะร่างกาย พึงสละอวัยวะร่างกายเพื่อรักษาชีวิต เมื่อมาถึงหน้าที่ ถึงความถูกต้อง ถึงคุณธรรมคือความดี หากว่าจะต้องรักษาธรรมดังกล่าวนี้ไว้ ซึ่งธรรมดังกล่าวนี้เป็นสิ่งประเสริฐที่สุดยิ่งกว่าชีวิต อวัยวะร่างกาย และทรัพย์ เมื่อได้มองเห็นคุณค่าของธรรมแล้วจำจะต้องสละ ทรัพย์ อวัยวะร่างกาย พึงสละเพื่อรักษาธรรมไว้ ถ้าท่านสละทรัพย์เพื่อบำเพ็ญทาน บำเพ็ญศีล ก็ชื่อว่า บารมี เมื่อท่านสละอวัยวะร่างกาย ท่านสละชีวิตเพื่อบำเพ็ญบารมี ก็ชื่อว่า อุปปบารมี เมื่อท่านบำเพ็ญบารมี ท่านสละชีวิตเพื่อบำเพ็ญบารมีข้อนั้น ก็ชื่อว่า ปรมัตถบารมีคนทุกคนควรมีปริจาคะเพื่อรักษาธรรม ทุกคนทั้งในฝ่ายปกครอง และฝ่ายผู้อยู่ใต้ปกครอง ก็พึงปฏิบัติด้วยกันทั้งนั้น เพราะต่างก็มีธรรมคือหน้าที่ของตนที่พึงปฏิบัติด้วยกัน ทุกคนเกิดมาก็ต้องมีพ่อแม่ และทุกคนก็ต้องเป็นลูก และเมื่อเติบโตขึ้น ตนเองก็เป็นพ่อ เป็นแม่ ภาวะเหล่านี้ไม่มีใครมาแต่งตั้งให้ เป็นภาวะที่เป็นขึ้นเองตามเรื่องของสังคมในโลก และเมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว ก็มีธรรมคือหน้าที่ๆจะพึงปฏิบัติขึ้นทันที เพราะฉะนั้นจึงต้องมีปริจาคะ คือการสละ เพื่อรักษาหน้าที่ รักษาธรรม รักษากิจที่พึงทำ รักษาคุณความดี เมื่อจะต้องสละทรัพย์ก็ต้องสละ สละอวัยวะก็ต้องสละ สละชีวิตก็ต้องสละ เพื่อรักษาธรรม คือหน้าที่ที่พึงทำอันนี้ไว้ อันนี้แหละคือรักษาธรรมซึ่งเป็นกิจที่พึงทำของทุกคน นอกจากนี้แล้วเรายังต้องสละความสุขสำราญส่วนตัว ความเจริญความสบายออกจากตนด้วย

ทรงวิทย์ แก้วศรี (2530, หน้า 137-146) ได้กล่าวว่า ปริจาคะ หมายถึง กิริยาที่สละ บริจาคสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์หรือมีประโยชน์น้อยกว่าแคบกว่า เพื่อสิ่งที่มีประโยชน์ใหญ่กว่า กว้างกว่า เพื่อบรรเทาตระหนี่ ดังสุภาษิตว่า "ผู้มีปัญญา เมื่อเห็นสุขไพบุลย์ พึงสละสุขพอประมาณเสีย" และว่า" พึงสละทรัพย์เพราะเหตุ(รักษา)อวัยวะอันประเสริฐ เมื่อรักษาชีวิต ก็พึงสละอวัยวะ เมื่อระลึกถึงธรรมก็พึงสละอวัยวะ ทรัพย์และแม้ชีวิตทั้งสิ้น" คนผู้คุมกันอยู่เป็นหมวดหมู่ เมื่อตั้งอยู่ในปริจาคะ คือถึงคราวก็สละทรัพย์เป็นต้น จนถึงชีวิตเลือดเนื้อ เพื่อรักษา

ธรรมตามหน้าที่ของตน หมู่จึงดำรงอยู่ได้ดี คนผู้ทำหน้าที่ปกครอง พึงเห็นประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่า ส่วนเฉพาะตนหรือพวกพ้องของตน ถ้าไม่ปฏิบัติเช่นนั้นด้วยซ้ำกลับเอาผลประโยชน์ส่วนรวม มาเพื่อประโยชน์เฉพาะตน และพวกพ้องด้วย ผู้อยู่ในปกครองก็เช่นเดียวกัน เมื่อเป็นเช่นนี้ หมู่ที่เป็นอยู่ร่วมกันก็ตั้งอยู่ไม่ได้ เฉพาะคนที่อยู่อาศัยอยู่ในส่วนรวมก็ตั้งอยู่ไม่ได้เช่นกัน การสละ หรือบริจาคนั้นมุ่งตัวเอง ปราศมาถึงตัวเองว่าตัวเองทำอย่างไรถึงจะดี มุ่งช่วยตัวเองให้เป็นคนดี นอกจากนี้แล้ว บริจาคจะ ยังหมายถึง ความมีจิตใจกว้างขวาง เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือเกื้อกูล สละกิเลส สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ ไม่คับแคบเห็นแก่ตัว โดยสรุป บริจาคจะ คือการสละ 2 ประเภท คือ

1. สละสิ่งของ ทรัพย์สิน อวัยวะ และชีวิต
2. สละกิเลส

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า **บริจาค** หมายถึง หมายถึงการประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และการบริหารงานต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยการเป็นผู้ให้ทั้งภายใน(จิตใจ)และภายนอก เป็นการสละทั้ง ทรัพย์ กำลัง สติปัญญา ความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูล มีความเสียสละ ในความตระหนี่หวงแหน บริหารงานอย่างเสียสละทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนทั้งครู นักเรียนและลูกจ้างได้มีนิสัยเอื้อเพื่อเผื่อแผ่และ ใช้ทรัพยากรของโรงเรียนอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด และอย่างประหยัด

2.5 ความหมายของอาชชวะ จากแนวความคิดของท่านผู้รู้ต่างๆ ทั้งที่เป็นบุคคล ธรรมดาและพระภิกษุที่เป็นที่เคารพของบุคคลทั่วไป

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต).(2550, หน้า 4), สุมธ ตันติเวชกุล (2549, หน้า 102-111),สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2549, หน้า 4 - 10),พุทธทาส (2549, หน้า 64 - 68), ธรรมสภา (2549, หน้า 16 - 18) กล่าวว่า อาชชวะ หมายถึง

1. ความซื่อตรงปฏิบัติภารกิจโดยสุจริต
2. ความเป็นผู้ตรงได้แก่การประพฤติต่อตนเองและผู้อื่นด้วยความจริงใจ

ไม่มีมารยาธไทย ไม่มีนอกไม่มีใน

3. ความซื่อสัตย์ ซื่อตรง และสุจริต
4. ความซื่อตรง ตรงต่อเพื่อนมนุษย์ ตรงต่อหน้าที่การงานแห่งความเป็นมนุษย์ ความซื่อตรงนี้เป็นเหตุให้เกิดความรัก สามัคคี ไว้วางใจ ซื่อตรงต่อเพื่อนมนุษย์ก็อยู่กัน

อย่างสะดวกสบาย ชื่อตรงต่อหน้าที่แห่งความเป็นมนุษย์นี้เป็นความตรงสุดขั้วสุด ความเป็นมนุษย์มีหลักเกณฑ์อย่างไร ชื่อตรงต่อความเป็นอย่งนั้น ปฏิบัติเพื่อความเป็นอย่งนั้น

5. ความชื่อตรง ความเปิดเผย เกิดโทษไม่เกิดภัย ไม่เกิดอันตรายใดๆ เป็นที่ไว้ใจได้ ทำหน้าที่ให้ถูกต้อง ให้พอเพียง ให้เหมาะสม

เถียรชัย เขียมวรเมธ (2546, หน้า 1130) ได้ให้ความหมายว่า อาชชวะ หมายถึง ความชื่อสัตย์, ความมีสัตย์, ความตรงไปตรงมา

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 1361) กล่าวว่า อาชชวะ หมายถึง ความชื่อสัตย์, ความตรงไปตรงมา, ความมีสัตย์

ธรรมสภา (2551, หน้า 195 - 196) ได้กล่าวแสดงความคิดเห็นว่า อาชชวะ อันได้แก่ ความชื่อตรง ความสุจริต ความจริงใจ การถือเอาความทุกข์ ความเดือดร้อนของผู้อื่น เป็นความทุกข์ ความเดือดร้อน ของตนเอง เพื่อหาทางดับความทุกข์ความเดือดร้อนนั้นออกไป

วัดบวรนิเวศ (2536, หน้า 147 - 152) ได้แสดงความคิดเห็นว่า อาชชวะ แปลว่า ความเป็นผู้ตรง อันคำว่า “ตรง” นี้ ก็มีปัญหาว่า ตรงไปไหน ตรงไปอย่างไร ที่พูดกันนั้นมีความหมายว่า ตรงไปตามเรื่องราวที่เกิดขึ้น เช่นเมื่อไตร่ถามเรื่องใดเรื่องหนึ่งกับผู้ใดผู้หนึ่ง ก็มีการเตือนว่าให้พูดไปตามตรง เช่นทำไปอย่างไรก็พูดอย่งนั้น ตรงตามเรื่องราวที่เป็นไปแล้ว หรือตามเรื่องราวที่เป็นจริง อีกอย่งหนึ่งมักพูดกันว่า ตรงคือชื่อสัตย์สุจริต โดยมุ่งเอาสัตย์คือความจริง สุจริตคือความประพฤติเป็นที่ตั้ง เมื่อสัตย์ หรือสัตย์จะ ความจริงเป็นอย่งไร ก็ตรงไปอย่งนั้น มักจะหมายทางวาจา คือพูดตามตรงดังที่กล่าวข้างต้น สุจริตนั้นคือความประพฤติดี ตรงต่อสุจริตก็คือประพฤติตรงต่อความดี และคำว่าตรงนี้ที่ใช้คำว่า ชื่อ เป็นความหมายของตรงด้วย และก็มีความหมายของความตรงดังเช่นที่กล่าว ชื่อตรง ก็หมายถึง มีความไม่คิดคดทรยศ หรือชื่อสัตย์สุจริต ทั้งต่อองค์การและบุคคล ดังนั้น การที่ไม่มุ่งทำลายล้าง หรือมุ่งแต่จะเอาชนะกันทั้งบุคคลและองค์การถือว่าเป็นอาชชวะรวมทั้งการที่ไม่คิดร้ายโดยอุบายผิดยุติธรรม ปราศจากมารยาธไทย ไม่ปฏิบัติลงกันหรือหลีกเลี่ยง แอบแฝง และความมีอัธยาศัยตรงอันเป็นความหมายของ อาชชวะ และปัญญาเป็นของคู่กัน เพราะปัญญาจะต้องมีความตรงจึงจะเป็นปัญญาแท้ คือจะต้องรู้ตรงต่อความเป็นจริง ไม่ผิดไปจากความจริง ตรงต่อเหตุผลที่เป็นจริง ถ้าคดต่อเหตุผลที่เป็นจริงหรือต่อความจริง ก็มีใ้ปัญญา แต่เป็นโมหะ ความหลง อริชชา ความไม่รู้ คือความรู้ไม่ถูกไม่ตรง และความตรงจะต้องประกอบไปด้วยปัญญา จึงจะเป็นตรงแท้ คือตรงต่อเหตุผล ตรงต่อความถูกต้อง ตรงต่อธรรม ตรงต่อวินัย ตรงต่อคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ดังนั้นอาชชวะและปัญญาจะต้องประกอบไปด้วยกันดังนี้ และอาชชวะคือความตรงข้อนี้ ก็เป็นข้อที่บุคคลทั่วไปจะพึงประพฤติปฏิบัติ เพราะวาบุคคลทั่วไปนั้น ย่อมมีภาวะ มีหน้าที่

ที่จะพึงปฏิบัติต่อกันในทางดีไม่ใช่ปฏิบัติต่อกันในทางชั่วร้าย และเมื่อมีภาวะเป็นคนไทย เป็นพลเมืองไทย ก็มีหน้าที่ที่พึงปฏิบัติในฐานะที่เป็นคนไทย เป็นพลเมืองไทย เพื่อให้ประเทศชาติ พร้อมทั้งสถาบันต่างๆของประเทศชาติ ก็จะต้องช่วยกันประดับประดาประเทศของเรา เมื่อเรามีหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งก็ปฏิบัติหน้าที่นั้นให้ตรง รวมทั้งตรงต่อศาสนาที่เรานับถือโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเราเป็นพุทธศาสนิกชนก็ต้องตรงตามหลักธรรมคือ ความสุจริตกาย สุจริตวาจา สุจริตใจ และตรงต่อหลักศีลธรรม หลักกฎหมายบ้านเมือง

ทรงวิทย์ แก้วศรี (2530, หน้า 167 - 172) กล่าวว่า อาชชวะ คือความเป็นผู้ตรงนั้นได้แก่ ความไม่มีมารยาทโดย ประพฤติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจของตน ความบริสุทธิ์ใจ ไม่ประพฤติเสแสร้ง ไม่เป็นผู้อำพราง ไม่มีนอกไม่มีใน ไม่เป็นผู้มีแงงอน ไม่เป็นผู้พูดอย่างใจอย่าง ไม่เป็นผู้ไม่ถูกใจไม่เอา ไม่ประพฤติหลอกหลวง หรือหลีกเลียงแอบแฝง มีความจริงใจ ความมีอัธยาศัยซื่อตรง และง่ายที่คนอื่นจะเกี่ยวข้องด้วย รวมทั้งความจริงใจในการทำงานด้วย

ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อตนเอง และผู้อื่น ไม่มีมายาสาโดยล่อลวงผู้อื่น ทั้งนี้โดยมีหิริ (ความละอายใจ) และโอตตปปะ (ความเกรงกลัวต่อบาป) ทำให้ไม่ทำผิดทั้งในที่ลับและที่แจ้ง “ความซื่อตรงเป็นรากฐานของธรรมาธิปไตย” ถ้าประชาธิปไตยที่มีความซื่อตรงมีธรรมะ ก็จะเป็น “ธัมมิกประชาธิปไตย” ตรงกันข้ามประชาธิปไตยที่มีความเห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ของพรรค ก็เกิดความไม่สงบสุข ตัวอย่างสังคมที่ไม่มีความซื่อตรง เช่น “ต่อหน้ามะพลับ ลับหลังตะโก” หรือ “มาอย่างไทย ไปอย่างฝรั่ง” หรือ “แข็งดั่งเหล็ก เงินจ้างอ่อนได้ดั่งใจ” ความตรง มี “ตรงต่อวาจา” คือ ไม่พูดหลอกหลวงใคร “ตรงต่อผู้อื่น” คือ ไม่หลอกหลวงใคร ไม่ขบถหักหลังใคร “ตรงต่อการกระทำ” คือ ไม่มีมายากระทำหลอกล่อลวงใคร เพื่อหวังประโยชน์จากคนอื่น “ตรงต่อเวลา” คือ เวลาที่สมควรจะทำอะไร ก็ตรงต่อเวลาที่ทำงานนั้น ตามที่ตัวเองกำหนดหรือกำหนดกับใคร หรือที่ผู้อื่นกำหนดไว้ โดยไม่ผิดเพี้ยน ไม่บิดพลิ้ว โดยไม่ต้องแก้ตัว “ตรงต่อตัวเอง” คือ ตรงต่อความเป็นมนุษย์ของตนเอง “ตรงต่อธรรมะ” คือ ตรงต่อกฎความจริงที่เป็นไปในตน “ตรงต่อความตรง” คือ ตรงต่อความยุติธรรมที่มีอยู่ ถูกตรงตามความจริงที่ว่าควรจะเป็นอย่างไร จนถึงตรงต่อพระรัตนตรัยอันเป็นที่ยึดถือสูงสุด แล้วตรงต่อโลกุตตระ ตรงต่อนิพพาน ตรงต่อความเป็นเช่นนั้นเองของธรรมชาติทั้งหลายทั้งปวง “ตรงต่อกรงาน” คือ ตรงต่ออาชีพการงานที่ตนเองทำอยู่ ไม่ทรยศต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการบังคับบัญชา หรือการนำหมู่คณะ ต้องการคนตรง ผู้นำก็ตรง ผู้ตามก็ตรง ถ้าใช้ “พระเดช” ต้องใช้ด้วยความ “เมตตา” ไม่ใช่ทำไปด้วยความลำเอียง และความโกรธแค้น แต่ถ้าจะใช้ “พระคุณ” ต้องใช้ด้วย “ปัญญา” กำกับไว้ด้วย

มิเช่นนั้นการช่วยเหลือก็จะกลายเป็นให้ผลร้ายต่อผู้ให้หรือต่อผู้รับ บริษัท จะอยู่ได้เพราะความซื่อตรง ถ้าทั้งผู้นำและลูกน้องต่างคนต่างโกง บริษัทก็จะอยู่ไม่ได้ “พยศของคนตรง” เป็นความคดที่ซ่อนอยู่ในความตรง เช่น เถตรง ไม่หลีกอะไร อย่างนี้มีอันตราย เหมือนเดินถึงหน้าผากก็เดินต่อตกหน้าผาตาย อย่างนี้เป็นความงี่ที่ซ่อนอยู่ในความตรง หรือขาดปัญญา ต้องชำระล้างความงี่ออกไปจากความตรงด้วย “ความตรงที่แท้จริง จะไม่เกิดความขัดแย้ง” เพราะเป็นความจริงทุกเมื่อ แต่ถ้าตรงด้วยความงี่ อย่างนี้เกิดความขัดแย้ง (ความขัดแย้ง ภาษาบาลีเรียกว่า อุปัททวะ ภาษาไทย เรียกว่า อุบาทว์)

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า **อาชชวะ** หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และการบริหารงานต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยความซื่อตรงต่อเพื่อนมนุษย์ ตรงต่อหน้าที่การงานทั้งต่อตนเองและผู้อื่นด้วยความจริงใจ ปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต เห็นประโยชน์ส่วนรวมสำคัญมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความเปิดเผยจริงใจ ไม่มีนอกไม่มีใน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียน ทั้งครู นักเรียนและลูกจ้างได้มีนิสัยและประพฤติตนในกรอบของความซื่อสัตย์ สุจริต

2.6. ความหมายของมัททวะ จากแนวความคิดของท่านผู้รู้ต่างๆ ทั้งที่เป็นบุคคลธรรมดาและพระภิกษุที่เป็นที่เคารพของบุคคลทั่วไป

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2550, หน้า 4), สมุท ตันติเวชกุล (2549, หน้า 102-111), สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2549, หน้า 4 - 10), พุทธทาส (2549, หน้า 64 - 68), ธรรมสภา (2549, หน้า 16 - 18) ได้กล่าวว่า มัททวะ หมายถึง

1. ความอ่อนโยน
2. ความเป็นผู้อ่อนโยน ได้แก่มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมต่อท่านผู้ใหญ่ อ่อนโยนต่อบุคคลเสมอกันและต่ำกว่า วางตนสม่ำเสมอ ไม่ดูหมิ่นผู้อื่น
3. ความมีพระราชอัธยาศัยอ่อนโยน ไม่ทรงดื้อดึง ทรงรับฟังการกราบบังคมทูล ตักเตือนที่มีเหตุผล และไม่ทรงถือพระองค์ด้วยอำนาจ
4. อ่อนโยน อ่อนโยนต่อบุคคล ซึ่งใครๆก็ชอบความอ่อนโยน อย่าตั้งอกกล่าวถึงมนุษย์เลย แม้แต่สัตว์ก็ยังชอบความอ่อนโยนของผู้เป็นเจ้าของ นี่ก็เป็นความอ่อนโยนต่อบุคคล เป็นการอ่อนโยนแห่งอาการทางกาย ที่นี้มีอาการอ่อนโยนอาการทางจิต คือมีจิตที่อบรมไว้ดี มีความอ่อนโยนคล่องแคล่วที่จะทำการงานทางจิต จะคิดจะนึก จะรู้สึกอะไรก็คล่องแคล่วเหมือนขี้ผึ้งที่อ่อนดีแล้วก็ปั้นเป็นอะไรก็ง่ายอย่างนั้น ความอ่อนโยนทางจิต ความเหมาะสมแก่

การงานทางจิตนี้เป็นสิ่งที่จะต้องระลึกรู้ถึงกันให้มาก เดียวนี้จิตมักไม่ได้รับความอ่อนโยน

5. ความอ่อนโยน ความอ่อนโยนภายนอก คืออ่อนโยนต่อบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับ
เป็นการสร้างความรัก ความสามัคคี

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 852) กล่าวว่า มัททวะ หมายถึง ความอ่อนโยน
ธรรมสภา (2551, หน้า 196 -197) ได้แสดงความคิดเห็นว่า มัททวะ ได้แก่ ความเป็น
ผู้มีอัธยาศัยและความสุภาพอ่อนโยน ทั้งทางกาย วาจา และใจ โดยได้จำแนกความอ่อนโยน
ออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ความอ่อนโยนทางในทางโลก คือ ความอ่อนโยนต่อบุคคลอื่นในสังคม อันเป็น
มารยาทที่บุคคลในสังคมจะพึงปฏิบัติต่อกัน เพื่อผลดีในทางสังคม ซึ่งปรากฏเห็นได้อย่างเด่นชัด
ในทุกสถานที่

2. ความอ่อนโยนในทางธรรม คือ ความสามารถโอนอ่อนผ่อนตาม น้อมไป หรือ
เปลี่ยนไปในทางแห่งความดี ทำให้เกิดการผสมผสานกันอย่างดีในการงานและบุคคล แก่บุคคล
ทุกระดับชีวิตและอย่างถ้วนทั่วทุกระดับชั้น ทั้งกาย วาจา และใจ

วัดบวรนิเวศ (2536, หน้า 160 - 165) กล่าวว่า มัททวะ แปลว่า ความอ่อนโยน อธิบาย
ทั่วไปว่าความเป็นผู้มีอัธยาศัยอ่อนโยน ไม่ตื้อตึงตึงตนด้วยอำนาจถัมภะ คือความตื้อตึงดุษะ
มีความอ่อนโยนไปตามเหตุผล ตามความสมควร ที่เรียกว่า การถนวลวิเกะ เป็นไปตามอำนาจแห่ง
เหตุการณที่ควรดำเนิน และมีสัมมาคารวะต่อท่านผู้ใหญ่ผู้เจริญ อ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอกัน
และต่ำกว่า วางตนสม่ำเสมอ ไม่กระด้างดูหมิ่นผู้อื่นด้วยอำนาจมานะ เพราะชาติ เพราะโคตร
เพราะยศ เพราะทรัพย์ ความอ่อนโยนนี้น้อมเป็นไปทางจิตใจและเป็นไปทางกาย ต่อความประพฤติ
ต่อบุคคล และต่อกรงานต่างๆ ที่เป็นไปทางจิตใจนั้น ก็คือมีจิตใจไม่กระด้าง ไม่ประกอบด้วย
ความคิดหมิ่นแคลน มีจิตใจที่รู้สึกในบุคคลทั้งปวงเป็นไปโดยสม่ำเสมอ แต่เมื่อเมื่อดำรงตำแหน่ง
ฐานะอย่างใด ก็มีจิตใจรักษาตำแหน่งฐานะนั้นไว้โดยชอบให้เหมาะให้ควร แต่ไม่ใช่มีความหมาย
ไปในด้านดูหมิ่นดูแคลนผู้อื่นที่ต่ำกว่า

ทรงวิทย์ แก้วศรี (2530, หน้า 199 - 200) ได้กล่าวไว้ว่า มัททวะ หมายถึง ความเป็น
ผู้มีอัธยาศัยอ่อนโยน ไม่ตื้อตึงด้วยอำนาจถัมภะ(ความตื้อตึงดุษะ) มีความอ่อนโยนไปตามเหตุผล
ตามความสมควร ที่เรียกว่า การถนวลวิเกะ เป็นไปในอำนาจแห่งเหตุที่ควรดำเนิน และมีสัมมาคารวะ
อ่อนน้อมต่อท่านผู้ใหญ่ผู้เจริญ อ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอกันและต่ำกว่า วางตนสม่ำเสมอ
ไม่กระด้างดูหมิ่นผู้อื่นด้วยอำนาจมานะ เพราะชาติ โคตร ยศ ทรัพย์ เป็นต้น คุณข้อนี้ทำให้ผู้ใหญ่
และผู้ผู้น้อยเป็นที่นับถือของกันและกัน ยังหม่อมดำเนินไปได้โดยสวัสดิ์ อนึ่งธรรมในข้อนี้

มีลักษณะตรงกับนิวาตะ คือความประพฤติถ่อมตน คือความเป็นผู้มีใจอ่อนน้อม มีวาจาอ่อนหวาน มีวาจาฉะฉาน มีวาจาที่น่าปลื้มใจ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า **มัททวะ** หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และการบริหารงานต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างมี ความอ่อนโยน มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน มีเหตุผล ระวังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเมตตา ไม่ถือตัว รวมทั้ง ความอ่อนโยนทางกาย และความอ่อนโยนทางจิตใจ วางตนเสมอตนเสมอปลาย ไม่ดูหมิ่นผู้อื่น มีความอ่อนโยนต่อบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับด้วย เคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้อื่น รวมทั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนทั้งครู นักเรียนและลูกจ้างได้มีนิสัยและประพฤติตนในกรอบของความมีสัมมาคารวะ สุภาพเรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน

2.7 ความหมายของตบะ จากแนวความคิดของท่านผู้รู้ต่าง ๆ ทั้งที่เป็นบุคคลธรรมดาและพระภิกษุที่เป็นที่เคารพของบุคคลทั่วไป

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2550, หน้า 4), สุขุม ตันติเวชกุล (2549, หน้า 102-111), สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2549, หน้า 4 - 10), พุทธทาส (2549, หน้า 64 - 68), ธรรมสภา (2549, หน้า 16 - 18) กล่าวว่า ตบะ หมายถึง

1. ความข่มใจไม่หลงใหลในสุขสำราญ
2. ความเพียร ได้แก่ ความบากบั่น ก้าวหน้า ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่
3. ความเพียรในการทรงปฏิบัติหน้าที่พระมหากษัตริย์ให้ถูกต้อง ตามหน้าที่

อย่างสม่ำเสมอ ทรงมีความเป็นอยู่อย่างสามัญ ทรงข่มใจไม่หลงใหลในความสุขสำราญอย่างสม่ำเสมอ

4. วิริยะ ที่เฝ้าอุปสรรค เช่น อิทธิบาททั้ง 4 มีแล้วก็เฝ้าความไม่สำเร็จให้เกิดความสำเร็จ
5. วิริยะ ความพากเพียร ความบากบั่น ความก้าวหน้า ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่

เชียรชัย เขียมวรเมธ (2546, หน้า 313) ได้ให้ความหมายว่า ตบะ หมายถึง ความเพียร

เครื่องเผาผลาญกิเลส
ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 424) กล่าวว่า ตบะ หมายถึง พิธีข่มกิเลส, การบำเพ็ญเพื่อให้กิเลสเบาบาง, การข่มกิเลส

ธรรมสภา (2551, หน้า 198) กล่าวว่า ตบะ หมายถึง การทำความเพียรเพื่อเผาผลาญกิเลส ได้แก่ การบำเพ็ญความเพียรเพื่อเอาชนะใจตนเอง ในการต่อสู้กับกิเลสความชั่วประการต่างๆ และทำลายกิเลสให้หมดไปจากสันดาน รวมทั้งการเอาชนะความเกียจคร้าน ความชั่วร้ายต่างๆ

วัดบวรนิเวศ (2536, หน้า 174 - 180) กล่าวว่า ตบะหรือตบะ คือคำเดียวกัน ตบะ นี้เราใช้เป็นภาษาไทยซึ่งมาจากภาษาบาลีว่า ตบะ หมายถึงผาผลาญ ใช้เป็นกิริยา แปลว่าเคี้ยวหรือเคี้ยว เพราะฉะนั้น ตบะ ในทางปฏิบัติ จึงมีความหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้อง และการปฏิบัติหน้าที่นั้นให้บังเกิดผลปรากฏเป็นที่ยำเกรง ไม่เป็นที่หมิ่นแคลน ดังนี้ตบะ จึงเป็นข้อที่คนพึงปฏิบัติ จะเป็นข้าราชการก็ตาม จะเป็นประชาชนก็ตาม จะเป็นคหบดีพ่อค้าชาวนาชาวสวนเป็นต้นก็ตาม ควรปฏิบัติ ตบะธรรมข้อนี้คือเพียรเผากิเลส อันเป็นเหตุให้ก่อกรรม เบียดเบียนซึ่งกันและกันให้เคี้ยวหรือเคี้ยว ส่งเสริมกุศลสมาทาน ถือปฏิบัติความดีนี้แหละให้มากขึ้น เกื้อกูลตัวเองด้วย ผู้อื่นด้วย ให้มีความสุขด้วยกัน ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน เมื่อปฏิบัติได้ดังนี้ ก็เป็นที่เคารพนับถือยำเกรงของบ้านใกล้เรือนเคียงถ้าเป็นชาวบ้านด้วยกัน ถ้าเป็นข้าราชการก็ได้รับความนับถือจากประชาชน ดังนี้เป็นต้น

ทรงวิทย์ แก้วศรี (2530, หน้า 223 - 224) ได้กล่าวว่า ตบะ หมายถึงธรรมเป็นเครื่องเผาผลาญบาปและยังหมายถึง เป็นไปในธรรมและในวัตร(ความประพฤติโดยเอื้อเฟื้อด้วยดีด้วยอำนาจความเห็น) หรือความเพียรเป็นเครื่องเผาผลาญกิเลสของหมู่ชนผู้พร้อมเพรียงกัน เป็นเหตุ นำสุขมาให้ การสำรวจรักษาอินทรีย์ก็เป็นตบะ, การเผาผลาญความเกียจคร้านก็เป็นตบะ, ความสำรวมด้วยสติก็เป็นตบะ, ความควบคุมอกุศลก็เป็นตบะ, ความสังวรก็เป็นตบะ ความอยู่ในศีล ก็เป็นตบะความอยู่ใต้กรอบของกฎหมาย ศีลธรรม จริยธรรมก็เป็นตบะ การตั้งใจกำจัดความเกียจคร้านและการผัดผ่อนที่ มุ่งทำกิจอันเป็นหน้าที่ที่พึงทำอันกิจดีก็ชอบ เมื่อคนอยู่รวมกันจะต้องรู้หน้าที่ของตน ดังนั้นต้องมีความเพียร ทำหน้าที่โดยไม่เกียจคร้านเทียบได้กับวิริยบารมี ตบะ มีเพื่อบังคับตนเองไม่ให้มีกิเลส ถ้าไม่มีตบะ ก็จะมีแต่กิเลส บังคับตนเองไม่ได้ ทำอะไรเหลวไหลไปหมด แล้วจะอยู่รอดได้อย่างไร เป็นชวานาก็มีตบะแบบชวานา เป็นพ่อค้าก็มีอย่างพ่อค้า เป็นข้าราชการก็มีอย่างข้าราชการ เป็นผู้บริหรก็มีตบะตามแบบที่เป็นนั้น เมื่อมีตบะแล้วก็สามารถ “เผาผลาญความเห็นแก่ตัว” ทำให้สามารถบังคับตนเองได้ เป็นข้าราชการก็ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง เป็นผู้บริหรก็ต้องอดทน อดกลั้น เพื่อให้ผู้อื่นได้รับความพอใจ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตบะ หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และบริหารงานด้วยความ پاکเพียร อุตสาหะ การปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง มีความบากบั่น ก้าวหน้า ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ เป็นผู้นำในการพัฒนาตน พัฒนางาน ไม่หลงไหลในความสุข และมีความสามารถข่มใจต่อกิเลส สิ่งยั่วในอบายมุขต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนทั้งครู นักเรียนและลูกจ้างได้มีนิสัยและประพฤติตนอย่าง ไม่หลงไหลในความสุข และกิเลส สิ่งยั่วต่างๆ และสามารถพัฒนาตนเองได้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม

2.8 ความหมายของอักษะ จากแนวความคิดของท่านผู้รู้ต่างๆ ทั้งที่เป็นบุคคลธรรมดาและพระภิกษุที่เป็นที่เคารพของบุคคลทั่วไป

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2550, หน้า 4), สุมธ ตันติเวชกุล (2549, หน้า 102-111), สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2549, หน้า 4- 10), พุทธทาส (2549, หน้า 64 - 68), ธรรมสภา (2549, หน้า 16 - 18) ได้กล่าวว่า อักษะ หมายถึง

1. ไม่ขุนเคือง โกรธเคี้ยว
2. ความไม่โกรธ ได้แก่ การไม่แสดงความโกรธให้ปรากฏ ตลอดถึงการไม่พยายามมุ่งร้ายผู้อื่น
3. การไม่ทรงแสดงความโกรธให้ปรากฏ ไม่ทรงเกลียดหรือพยายามมุ่งร้ายผู้อื่น คือ ทรงมีพระเมตตา การตัดสินพระทัยเรื่องใด ๆ ก็เพียงธรรมปราศจากอคติ
4. ไม่กำเริบ ไม่กำเริบในภายใน ทำให้ตนลำบาก ไม่กำเริบในภายนอก ทำให้ผู้อื่นลำบาก ไม่โกรธตัวเอง-ไม่โกรธผู้อื่น ก็คือไม่กำเริบในภายในไม่กำเริบในภายนอก
5. ไม่กำเริบ ไม่มีความกำเริบในภายใน คือกลุ่มอยู่ในใจ ไม่มีความกำเริบภายนอก คือประทุษร้ายบุคคลอื่น

เชียรชัย เขียมวรเมธ (2546, หน้า 1118) ได้ให้ความหมายว่า อักษะ หมายถึง ความไม่โกรธ

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 1346) กล่าวว่า อักษะ หมายถึง ความไม่โกรธ ธรรมสภา (2551, หน้า 198 - 199) กล่าวว่า อักษะ หมายถึง ความไม่โกรธ ไม่ผูกอาฆาตพยายามผู้ใด ซึ่งความไม่โกรธนี้เป็นอาการที่แสดงออกซึ่งผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้อย่างทันทีทันใด การไม่โกรธเป็นเมตตาธรรมอย่างหนึ่ง แม้ในบางครั้งบางคราวมีผู้ทำให้มีความรู้สึกโกรธไม่พอใจ ชัดซ่องใจ แต่ถ้าสามารถบังคับจิตใจให้สามารถไม่โกรธได้จึงถือว่าผู้นั้นเป็นผู้เจริญในธรรม

วัดบวรนิเวศ (2536, หน้า 188 - 191) ได้กล่าวไว้ว่า อักษะ หมายถึง กิริยาที่ไม่แสดงอาการโกรธให้ปรากฏ ตลอดถึงไม่พยายามมุ่งร้ายผู้อื่น แม้จักต้องลงโทษผู้ทำผิดก็ตามทำตามเหตุผล ไม่ทำด้วยอำนาจของความโกรธ คนที่อยู่รวมกันเป็นหมู่ย่อมมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง เมื่อขมใจไว้ไม่ได้เกิดโกรธซึ่งต่อกันขึ้นและผูกเวรไว้ ก็เป็นสมุฏฐานให้เกิดโทษ ความประทุษร้ายกันทางใจก่อน แล้วประทุษร้ายทางกายทางวาจาสืบไป ทำให้อยู่ด้วยกันไม่เป็นสุข ต่อเมื่อรักษาใจขมไว้ไม่ให้เกิดขึ้น หรือเมื่อเกิดโกรธขึ้นในใจ ก็ระงับไว้ไม่แสดงออกมาให้ปรากฏ ไม่ปฏิบัติลุอำนาจแห่งความโกรธ จักอยู่ด้วยความสงบเรียบร้อยเป็นสุข ความไม่โกรธจักมีได้ ก็เพราะมีเมตตา หวังความสุข ความเจริญแก่ตนและแก่กันและกัน คนที่เป็นหัวหน้าปกครองก็ตาม เป็นผู้อยู่ในปกครองก็ตาม

เมื่อแสดงความโกรธออกมาให้ปรากฏ ก็แสดงว่าตนเองลู่อำนาจของความโกรธ กิริยาที่แสดงความโกรธออกมานั้นก็ไม่งดงาม น่าเกลียดน่าชัง ไม่พอใจ

ทรงวิทย์ แก้วศรี (2530, หน้า 263 - 280) กล่าวว่า อักโกธะ หมายถึง ความไม่โกรธ คือกิริยาที่ไม่แสดงความโกรธให้ปรากฏ ตลอดถึงไม่พยายามมุ่งร้ายผู้อื่น แม้จักต้องลงโทษผู้ทำผิด ก็ทำตามแห่งเหตุผล ไม่ทำด้วยอำนาจความโกรธคนผู้อยู่รวมกันเป็นหมู่ ย่อมมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง เมื่อขมใจไว้ไม่ได้ เกิดโกรธซึ่งต่อกันขึ้นและผูกเวรไว้ ก็เป็นสมมุติฐานให้เกิดโทษ ความประทุษร้ายกันทางใจก่อน แล้วประทุษร้ายทางกายทางวาจาสืบไป ทำให้อยู่ด้วยกันไม่เป็นสุข ต่อเมื่อรักษาใจขมไว้ไม่ให้เกิดขึ้น หรือเมื่อเกิดโกรธขึ้นในใจ ก็ระงับไว้ไม่แสดงออกมาให้ปรากฏ ไม่ปฏิบัติลุอำนาจแห่งความโกรธ จึงจักอยู่ด้วยความสงบเรียบร้อยเป็นสุข ความไม่โกรธจักมีได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า **อักโกธะ** หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และบริหารงานกับบุคคลากรภายในโรงเรียนทั้ง ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติไม่คิดอาฆาตผูกพยาบาทผู้อื่น ความไม่โกรธ การไม่แสดงความโกรธให้ผู้อื่นได้เห็น ไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นได้ลำบากจากการบริหารงาน ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น และมีสติ สัมปชัญญะ อารมณ์มั่นคงในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรกับทุกๆ คนที่เกี่ยวข้อง

2.9 ความหมายอวิหิงสา จากแนวความคิดของท่านผู้รู้ต่างๆ ทั้งที่เป็นบุคคลธรรมดาและพระภิกษุที่เป็นที่เคารพของบุคคลทั่วไป (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต).(2550, หน้า 4), สุมธ ตันติเวชกุล (2549, หน้า 102 - 111), สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2549, หน้า4-10), พุทธทาส (2549, หน้า 64 - 68), ธรรมสภา (2549, หน้า 16 - 18) ได้กล่าวไว้ว่า อวิหิงสา หมายถึง

1. ไม่เบียดเบียนประชาชน
2. ความไม่เบียดเบียนได้แก่การไม่ก่อความทุกข์ยากให้แก่ผู้อื่นตลอดถึงด้วยการเห็นเป็นการสนุกของตนเพราะอำนาจโมหะ
3. ไม่ทรงเบียดเบียนผู้อื่น รวมถึงสัตว์และสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย ทรงยึดมั่นในสันติธรรมต่อทุกฝ่าย ไม่ทรงหลงระเริงอำนาจ
4. ไม่เบียดเบียนตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เบียดเบียนตนเองนี้บางคนไม่เข้าใจก็ได้ เพราะถือเสียว่าคนมันรักตัวเองแล้วมันจะเบียดเบียนทำไม นั่นแหละจะมีได้มาก เพราะไม่รู้ เพราะไม่เข้าใจ มันก็จะทำไปในลักษณะที่เป็นการเบียดเบียน ผู้ปฏิบัติผิดพลาด ความชั่วทั้งหลาย

เป็นการเบียดเบียนตนเองโดยที่ไม่อยากจะเบียดเบียน แต่ความโง่เขลามันทำให้เป็นการเบียดเบียน ถ้าว่าเบียดเบียนไปถึงผู้อื่น เรื่องก็ร้ายกาจมาก

5. ไม่เบียดเบียน ไม่มีการกระทำอันเบียดเบียน อันกระทบกระทั่งตนเองและผู้อื่น คือ ถ้าเป็นการกระทำให้ตนเองลำบากก็เป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ ทำแต่พอดีก็ไม่ต้องมีความลำบาก

เถียรชัย เขียมวรเมธ (2546, หน้า 1113) ได้ให้ความหมายว่า อวิหิงสา หมายถึง ความไม่เบียดเบียน

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 1339) กล่าวว่า อวิหิงสา หมายถึง ความไม่เบียดเบียน ธรรมสภา (2551, หน้า 199 - 200) ได้กล่าวว่า อวิหิงสา หมายถึง ความไม่เบียดเบียน ให้ผู้อื่นลำบาก ไม่ก่อทุกข์ยากให้แก่ผู้ใดแม้ถึงสรรพสัตว์ ด้วยเห็นเป็นของสนุกเพราะอำนาจแห่ง ความหลง ไม่ทำร้ายรังแกมนุษย์และสัตว์เพื่อความบันเทิงใจแห่งตน ซึ่งการไม่เบียดเบียนให้ผู้อื่น ลำบากนี้เป็นการไม่เบียดเบียนทั้งทางกาย ทางวาจา และทางจิตใจด้วย

วัดบวรนิเวศ (2536, หน้า 204 - 205) ได้กล่าวไว้ว่า อวิหิงสา หมายถึง ความไม่เบียดเบียน กิริยาที่ไม่เบียดเบียนให้ลำบาก คือความไม่ก่อทุกข์ยากแก่ผู้อื่น ตลอดถึงสัตว์ด้วยเห็น เป็นสนุกของตนด้วยอำนาจโมหะ เช่นทำร้ายคนและสัตว์อื่นเล่น คนผู้อยู่รวมกันเป็นหมู่ ทั้ง ผู้ปกครอง ทั้งผู้อยู่ในปกครอง จะอยู่ด้วยกันได้ เป็นสุขก็เพราะไม่เบียดเบียนกัน ความไม่เบียดเบียน จะเป็นไปได้ก็ต้องอาศัย กุศล เป็นเบื้องหน้า และอันความไม่เบียดเบียนนี้เมื่อมาคู่กับอภิกโรธคือ ความไม่โกรธ ก็มีความต่างกันบ้างและสัมพันธ์กันบ้าง ความไม่เบียดเบียนทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ด้วยอำนาจของโลภะ ด้วยอำนาจของโมหะคือความหลง เช่นไม่เบียดเบียนไม่ว่าจะเป็นทรัพย์สิน เงินทอง สตรี ชีวิต หรือแก้วแหวนเงินทอง

ทรงวิทย์ แก้วศรี (2530, หน้า 293 - 301) กล่าวว่าอวิหิงสา หมายถึงการไม่เบียดเบียน คือความกรุณา กิริยาที่ไม่เบียดเบียนให้ลำบาก คือความไม่ก่อทุกข์ยากแก่ผู้อื่นตลอดถึงสัตว์ ด้วยเห็นเป็นของสนุกของตนเพราะอำนาจโมหะ คนผู้อยู่รวมกันเป็นหมู่ ทั้งผู้ปกครอง ทั้งผู้อยู่ใน ปกครอง จะอยู่ด้วยกันได้ เป็นสุขก็เพราะไม่เบียดเบียนกัน โดยเฉพาะผู้ปกครอง ผู้บริหารถึง จำเป็น ที่จะไม่เบียดเบียนใคร ไม่รุกรานใคร ไม่กดขี่ข่มเหงใคร ไม่รังแกใคร ไม่บีบบังคับใคร ให้เดือดร้อน มีน้ำใจเปี่ยมด้วยกรุณา และมุทิตา ซึ่งนับเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม

ผู้บริหาร ไม่ควรเบียดเบียนผู้อื่น เพราะจะกลายเป็นตัวต้นเหตุของปัญหา การเบียดเบียนตนเอง ส่วนใหญ่มาจากกิเลส คือ ราคะ โลภะ โทสะ โมหะ ทิฏฐิมานะ ก็เบียดเบียน ไปตามลักษณะหน้าที่ของแต่ละอย่าง คนมั่งมีไม่เบียดเบียนคนจน (เช่น ไม่ขูดรีด สูดเลือดคนจน) คนจนก็ไม่เบียดเบียนคนมั่งมี (เช่น ไม่สุ่มกำลังแก้แค้น ไม่ปล้นคนรวย)

ก็จะเกิดเศรษฐกิจบุญ เกิดชนกรรมมาซึ่งผู้ใจดีเป็นลูกหลานเศรษฐกิจบุญ บ้านเมืองก็สงบสุขธรรมะที่ช่วยให้ไม่เบียดเบียนตัวเองและผู้อื่น

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า **อวิหิงสา** หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และบริหารงานกับบุคลากรภายในโรงเรียนทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามกฎหมายและหลักศีลธรรม ด้วยความไม่เบียดเบียนที่ก่อให้เกิดความทุกข์ทั้งคนและสัตว์ ยึดหลักความพอดี ความสันติ ไม่หลงระเห็จอำนาจโมหะ โทสะ ตลกดจนมีความกรุณาปราณีต่อผู้อื่น รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้มีความกรุณาปราณีต่อผู้อื่นและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยสันติวิธี

2.10 ความหมายของขันติ จากแนวความคิดของท่านผู้รู้ต่างๆ ทั้งที่เป็นบุคคลธรรมดาและพระภิกษุที่เป็นที่เคารพของบุคคลทั่วไป พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2550, หน้า 4), สุมธ ตันติเวชกุล (2549, หน้า 102 - 111), สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2549, หน้า 4-10), พุทธทาส (2549, หน้า 64 - 68), ธรรมสภา (2549, หน้า 16 - 18) ได้กล่าวไว้ว่า ขันติ หมายถึง

1. ความอดทนต่องานหนัก
 2. ความอดทนได้แก่ความอดทนต่อโทสะ อดทนต่อโมหะ ไม่ทำล่วงด้วยอำนาจ โลกะ ราคะ โทสะ โมหะต่องานหนัก
 3. ทรงมีความอดทน อดกลั้น ต่ออารมณ์ทั้งปวง ไม่ว่าจะเป็ โลกะ โทสะ โมหะ และทุกขเวทนาทั้งหลาย
 4. ความอดทน คือ รอได้ คอยได้ ไม่กระวนกระวายใจ ถ้าไม่มีความอดทนมันก็จะเหมือนกับทรมานตัวเอง จะมีฉลาด เฉลียว ปัญญาวิเศษอย่างไร ถ้าไม่รอได้ ทนได้ มันก็เปล่าประโยชน์ เพราะประโยชน์มันไม่ออกมาทันที มันต้องมีโอกาสตามเวลาแห่งความสำเร็จ ต้องรอได้ ทนได้เหมือนการทำงาน มันต้องรอได้กว่าจะออกเป็นข้าวออกมา อีกอย่างหนึ่ง ขันติแปลว่าสมควรสมควรที่จะได้รับความสำเร็จ มันก็หมายถึงอดทนนั้นแหละ อดทนนั้นแหละสมควรที่จะได้รับความสำเร็จ
 5. รอได้ คอยได้ ฟังรู้ว่าความอดทนเป็นเรื่องของฝ่ายผู้ใหญ่ ยิ่งใหญ่เท่าไรก็ยิ่งมีความอดทนมากขึ้นเท่านั้น
- เถียรชัย เขียมวรเมธ (2546, หน้า 113) ได้ให้ความหมายว่า ขันติ หมายถึง ความอดทน ความอดกลั้น

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 1339) กล่าวว่า ชั้นดี หมายถึง ความอดทน ความอดกลั้นต่อสิ่งที่ไม่พอใจ

ธรรมสภา (2551, หน้า 200) ได้กล่าวว่า ชั้นดีหมายถึง ความอดทนต่ออุปสรรค ความทุกข์ยากลำบากทั้งปวง เช่นอดทนต่อความหิวกระหาย ต่อความหนาว ต่อความร้อน ต่อความเจ็บ ต่อโลภะ ต่อโทสะ ต่อโมหะ เป็นต้น ซึ่งในความอดทนนี้เป็นการอดทนทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจความอดทนสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความอดทนทางโลก ได้แก่ ความอดทนทางกายและทางวาจา
2. ความอดทนทางธรรม ได้แก่ ความอดทนภายในจิตใจ

วัดบวรนิเวศ (2536, หน้า 221 - 222) กล่าวว่า ชั้นดี หมายถึง ความอดทน กิริยาที่อดทน ต่อโลภะ ความอยากได้บ้าง ต่อโทสะ ความโกรธเคืองจนถึงพยาบาทมุ่งร้ายบ้าง ต่อโมหะ ความหลงมกมายบ้าง เพราะได้ประสบอารมณ์ที่ยั่วให้เกิด อยากได้ อยากล้างผลาญ อยาก เบียดเบียน ก็อดทนไว้ ไม่แสดงวิตกวิการอันชั่วร้ายทางกายวาจาออกไป ตามอำนาจแห่งโลภะ โทสะ โมหะ และอดทนต่อทุกขเวทนา มีเย็น มีร้อนเป็นต้น อันทำให้ลำบาก อดทนตรากตรำ ประกอบการงานต่างๆ อดทนต่อถ้อยคำที่มีผู้กล่าวชู้ ไม่เป็นที่ชอบใจ

ทรงวิทย์ แก้วศรี (2530, หน้า 317 - 329) ได้กล่าวว่า ชั้นดี หมายถึง ความอดทน คือ อดทนต่อโทสะ อดทนต่อโมหะนั้นนั่นเอง ไม่ทำลวงไปด้วยอำนาจโลภะหรืออหะ โทสะ โมหะ นี้ งามทางกาย ทางวาจา ตลอดถึงทางমনะหรือทางใจ ซึ่งความอดทนนี้ ได้แก่

1. อดทนต่อความยากลำบากด้วยโรคภัยไข้เจ็บ ในการเป็นคนธรรมดา
2. อดทนต่อความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน ในการประกอบอาชีพ
3. อดทนต่อความเจ็บใจ เพราะถูกสบประมาท นินทา ด่าทอ ในการที่จะเป็นอยู่ใน สังคมโลกปัจจุบัน
4. ความอดทนสูงสุดคือ อดทนต่อการบีบคั้นของกิเลส ถ้าอดทนจากการบีบคั้นของ กิเลสได้แล้ว อดทนเรื่องอื่น ๆ เป็นเรื่องง่ายไปเลย
5. อดทนต่อความงี่เงาของตนเองเพราะประมาท ทำให้เกิดผลร้าย หรือผิดพลาด ขึ้นมา หรือเพราะการศึกษาน้อย
6. ผู้บริหารต้องอดทนต่อความงี่เงา เซอะเซอะของลูกน้อง แล้วทำอะไรให้มาแล้ว ไม่ถูกใจ
7. อดทนต่อคำแนะนำสั่งสอนของครูบาอาจารย์ คำตักเตือนของผู้บังคับบัญชา ผู้หลักผู้ใหญ่ ในเรื่องการศึกษา และการทำงาน

8. อุดหนุนต่อความพลั้งเผลอของแต่ละฝ่าย ที่ทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นที่ทีมงาน กลุ่มนักกีฬา หรือ คู่สามีภรรยา
 9. อุดหนุนต่อการกระทำของคนใจ โบราณพูดว่า “สู้กับเสือดีกว่าไปเถียงกับคนใจ”
 10. อุดหนุนต่อการกระทำของลูกทหารในการเลี้ยงลูกเล็กเด็กแดง เพราะเขาคนไม่รู้เรื่อง
 11. อุดหนุนต่อสิ่งสกปรกน่าเกลียดน่ารังเกียจ โดยเฉพาะอาชีพแพทย์ และสัปเหร่อ หรือ คนที่มีอาชีพที่มีกลิ่นเหม็น เช่น เลี้ยงหมู คนเก็บขยะ การบำบัดน้ำเสีย คนทำปุ๋ยหมัก
 12. ต้องอุดหนุนต่อผลกระทบ หรือโทษทัณฑ์ที่ต้องได้รับ เพราะว่าตนเองกระทำ ก็ต้องรับผลชดใช้กรรมนั้นๆ ตามกฎการเวียนว่ายอยู่เป็นวัฏสงสาร
 13. ต้องอุดหนุนต่อการปฏิบัติตามคำสั่งตามความต้องการของพระเจ้า พระเจ้ามิใช่บุคคล เป็น “กฎอภิปัจจยตา” มีกฎเกณฑ์ให้ต้องทำตามให้ถูกต้อง
 14. อุดหนุนต่อสังคมอันวิปริตยิ่งขึ้น สังคมวิปริตมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ตามความผันแปรไปตามวิวัฒนาการ ตามกระแสกิเลสตัณหา มีความเห็นแก่ตัวมากขึ้นในสังคม ใครทนไม่ได้คนนั้นก็จะเป็นบ้าตาย แก้ไขไม่ได้ก็ต้องรับทุกข์จนตัวเองตายไปจากสังคมโลกนี้
 15. อุดหนุนต่อผลปฏิกริยาอันเกิดมาจากสงคราม เพราะไม่รู้จะหนีไปอยู่ที่ไหน
 16. อุดหนุนต่อความวิปริตของธรรมชาติ อากาศร้อนจัด แสงแดดจ้ามีรังสี บางที่หนาวจนคนตาย บางที่น้ำท่วม ไฟไหม้ป่า
 17. อุดหนุนต่อความยากลำบากในการปฏิบัติธรรมะ
 18. อุดหนุนต่อหน้าที่การงานอันถูกต้อง เพื่อความรอด ต้องกระทำให้ครบถ้วน
 19. อุดหนุนต่อการรักษาศรัทธาในความดีให้ยังคงอยู่ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ยกเลิกความดี เพราะไปตามคนชั่ว เช่น มีเงินก็ไม่ยอมจ่ายหนี้ เป็น NPLเทียม ทำให้ประเทศชาติปั่นป่วน ให้อุดหนุนในการช่วยตัวเอง พึ่งตัวเองให้มากที่สุด เช่น เศรษฐกิจพอเพียงแบบพึ่งตัวเอง เป็นหลัก
 20. เป็นรัฐบาลต้องอุดหนุนต่อการกระทำทุกอย่างของฝ่ายค้าน และพรรคพวกของฝ่ายค้าน ไม่ว่าจะถูกด่าหรือสอนอะไรที่แปลก ๆ จากที่เคยได้ยินได้ฟังมาก็ตาม
 21. อุดหนุนต่อกฎอภิปัจจยตา ความเป็นอย่างนั้นเอง แก้ไขโดยการเห็นเช่นนั้นเอง อุดหนุนอย่างไร อุดหนุนเท่าไร และอุดหนุนเมื่อไร อุดหนุนอย่างไร คือ เป็นผู้รู้เหตุ เป็นผู้รู้ผลของทุกสิ่ง ที่กระทำก็สามารถอดทนได้ อุดหนุนเท่าไร คือ เป็นผู้รู้ประมาณว่า ควรอดทนเท่าใด อุดหนุนเมื่อใด คือ รู้กาลเวลา ให้ถูกต้อง กับกาลเวลา
- ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า **ขันติ** หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และบริหารงานกับบุคคลากรภายในโรงเรียนทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ด้วยความอดทนอดกลั้น มีอารมณ์มั่นคง หนักแน่นและไม่ใช้อำนาจของโทสะ โมหะ โลภะ ราคะ ในการปฏิบัติงาน มีความอดทนต่อความลำบากตรากตรำ อดทนต่ออาการเจ็บไข้ สามารถรอได้ คอยได้ ไม่กระวนกระวายใจ รวมทั้งมีความอดทนต่องานหนัก รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภายใน โรงเรียนทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้มีความอดทน อดกลั้นมีอารมณ์มั่นคง หนักแน่นทั้งต่อการเรียนและการทำงาน

2.11 ความหมายของอวิโรธนะ จากแนวความคิดของท่านผู้รู้ต่าง ๆ ทั้งที่เป็น บุคคลธรรมดาและพระภิกษุที่เป็นที่เคารพของบุคคลทั่วไป พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2550, หน้า 4), สุขุม ตันติเวชกุล (2549, หน้า 102 - 111), สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2549, หน้า 4 - 10), พุทธทาส (2549, หน้า 64 - 68), ธรรมสภา (2549, หน้า 16 - 18) ได้กล่าวไว้ว่า อวิโรธนะ หมายถึง

1. ความหนักแน่นในธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี
2. ความไม่คลาดธรรม วางตนเป็นหลัก หนักแน่นในธรรม คงที่ ไม่มีความเอนเอียง หวั่นไหว เพราะถ้อยคำที่ตีร้าย ลากลั่นการะหรือ อภิธรรมมณเฑียรธรรม
3. ทรงยึดหลักความถูกต้องเที่ยงธรรม ไม่ยอมให้การกระทำผิดเกิดขึ้น ทรงมีความยุติธรรม ยกย่องคนควรยกย่อง ปรามคนที่ควรปราม ด้วยความเป็นธรรม
4. ไม่มีอะไรพิรุณ ที่ผิดไปจากแนวแห่งความถูกต้อง อวิโรธนะขอให้ หมายถึง ความไม่มีอะไรพิรุณเป็นความถูกต้อง เป็นคุณธรรมระดับปัญญา ถ้าแปลไปเป็นอย่างอื่นเสียแล้ว ธรรมะทั้งชุดนี้ก็ขาดปัญญาซึ่งเป็นไปไม่ได้ สิ่งที่เรียกว่าปัญญานี้จะมาเป็นตัวสุดท้ายเสมอ อวิโรธนะนี้หมายถึงปัญญา ไม่มีอะไรผิดพลาดไปจากทำนองคลองธรรมเพราะไม่รู้ คือไม่มีปัญญานั้นเอง ถ้าไม่มีการพิรุณหรือผิดพลาด ก็หมายความว่าปัญญานี้ อวิโรธนะจึงหมายถึงความมีปัญญา ไม่พิรุณ ความรู้ไม่พิรุณ ความเข้าใจไม่พิรุณ อะไรๆก็ไม่พิรุณ เพราะอำนาจแห่งปัญญา
5. ความไม่มีอะไรพิรุณ คือไม่ผิดไปจากแนวแห่งความถูกต้อง

ธรรมสภา (2551, หน้า 200) กล่าวว่า อวิโรธนะ หมายถึงความไม่คลาดในธรรม ความ

ตรงตามความถูกต้อง หรือความไม่ผิด คือการปฏิบัติตนไม่ผิดพลาดคลาดเคลื่อนจากหลักธรรม และความถูกต้องดีงาม ทั้งในหลักของธรรม ด้านขนบธรรมเนียมประเพณี หลักนิติศาสตร์ หลักคุณธรรม เป็นต้น

เถียรชัย เอี่ยมวรเมธ (2546, หน้า 1112) ได้ให้ความหมายว่า อวิโรธนะ หมายถึง ความไม่ผิด, ความไม่ประพฤติผิดธรรม

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 1339) กล่าวว่า อวิโรธนะ หมายถึง ความไม่ประพฤติ ผิดธรรม, ความไม่คลาดจากธรรม

วัดบวรนิเวศ (2536, หน้า 222 - 242) ได้กล่าวไว้ว่า อวิโรธนะ หมายถึง ความไม่ผิด สำหรับธรรมะชั้นนี้ควรหมายความว่า รู้ว่าผิดแล้วไม่ตั้งขึ้นทำ คือไม่ยอมทำผิดทั้งที่รู้ ๆ ผิดในที่นี้ หมายถึงผิดจากข้อที่ถูกที่ควรทุกอย่าง เช่นผิดจากความยุติธรรมด้วยอำนาจอคติ ผิดจากปกติ คือเมื่อประสบความเจริญหรือความเสื่อม ก็รักษาอาการทางกายวาจาไว้ให้คงที่ ไม่ให้ขึ้นลงเพราะ ยินดียินร้าย คนสามัญทั่วไปในชั้นต้นยังทำผิดอยู่ เพราะไม่รู้ว่าผิด ถ้ายอมปล่อยไปเช่นนั้น ไม่ศึกษา ก็จักเป็นผู้ไม่รู้จักชอบ ไม่รู้จักผิด ไม่อาจปฏิบัติ ถูกดีได้ ผู้ปกครองผู้เป็นหัวหน้า เมื่อทำผิด ด้วยอำนาจชอบบ้าง อำนาจชังบ้าง อำนาจหลงบ้าง อำนาจกลัวบ้าง ผู้อยู่ในปกครองก็เดือดร้อน เป็นทุกข์ ผู้อยู่ในปกครองเมื่อทำผิดเช่นนั้น ผู้อยู่ในปกครองด้วยกันตลอดถึงผู้ปกครองเอง ก็เดือดร้อนเป็นทุกข์ แต่ถ้าผู้ปกครองผู้เป็นหัวหน้ามีใจกอบปรีย์ด้วยธรรม มุ่งความถูก พยายามศึกษา พิจารณาให้รู้จักผิดและชอบแล้ว และแนะนำพร่ำสอนผู้อยู่ในปกครองให้ประพฤติเช่นนั้นด้วย และ ผู้อยู่ใต้ปกครองปฏิบัติถูกต้องคลองธรรม ไม่ให้ผิด ต่างฝ่ายก็จักอยู่ด้วยกันด้วยความสงบสุข ความไม่ผิดในที่นี้รวมถึงไม่ผิดในศีลธรรม ไม่ผิดในกฎหมาย ทั้งหลักนิติศาสตร์ ราชศาสตร์ ความยุติธรรม ไม่ผิดในขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม

ทรงวิทย์ แก้วศรี (2530, หน้า 373 - 391) กล่าวว่าอวิโรธนะ มีความหมายตามศัพท์คือ

1. การไม่ได้แย้งหรือเป็นฝ่ายตรงกันข้าม, การมีชีวิตหรือความเป็นอยู่สอดคล้องกัน
2. ความเป็นผู้มีใจเข้ากับคนอื่นเขาไม่ได้, คือมีความเสมอต้นเสมอปลาย เข้ากันได้กลมเกลียวกัน

3. ความไม่คลาดธรรม คือ วางองค์เป็นหลักหนักแน่นในธรรม คงที่ ไม่มีความเอนเอียง หวั่นไหวเพราะถ้อยคำที่ร้าย ลากสักการะ หรืออิฏฐารมณ อนิฏฐารมณใด ๆ สถิตมั่นในธรรมทั้ง ส่วนยุติธรรม คือความเที่ยงธรรมก็ดี นิติธรรมคือระเบียบแบบแผนหลักการปกครองตลอดจน ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามก็ดี ไม่ประพฤติให้เคลื่อนคลาดวิบัติไป

อวิโรธนะ ความไม่ผิดชื่อว่า อวิโรธนะ ธรรมชั้นนี้ควรหมายความว่า รู้ว่าผิดแล้วไม่ตั้งขึ้นทำ คือไม่ยอมทำผิดทั้งที่รู้ ๆ ผิดในที่นี้หมายถึง ผิดจากข้อที่ถูกที่ควรทุกอย่าง เช่น ผิดจากความยุติธรรมด้วยอำนาจอคติ ผิดจากปกติ คือเมื่อประสบความเจริญหรือความเสื่อม ก็รักษาอาการทางกายวาจาไว้ให้คงที่ ไม่ให้ขึ้นลงเพราะยินดียินร้าย และอีกประการหนึ่งอวิโรธนะหมายถึง ปัญญาที่มี นักบริหารต้องบริหารงานด้วยความเที่ยงตรง ไม่ผิดหรือผิดเพี้ยนไปจากความจริง ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ประพฤติปฏิบัติให้ตรงตามนโยบายของสังคมอยู่เสมอ การตัดสินใจ

ใกล้เคียงกรณีฟ้องร้องกล่าวโทษกัน ก็ต้องตัดสินตามตัวบทกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับหรือ ประเพณีนิยม โดยไม่มีอคติเข้ามาประกอบการตัดสินเป็นอันขาดคดี 4 มี (1) ลำเอียงเพราะรัก (ฉันทาคติ) (2) ลำเอียงเพราะชัง (โทษาคติ) (3) ลำเอียงเพราะเขลา (โมหาคติ) เช่น ไม่เข้าใจปัญหา ข้อมูลผิดพลาด ลงโทษคนผิด (4) ลำเอียงเพราะกลัว (ภยาคติ) เช่น ผู้กระทำผิดมีอิทธิพลหนุนหลัง เลยปล่อยไปหรือกลับรูปคดีให้ผิดเป็นถูก ให้ถูกกลับเป็นผิด ด้วยอำนาจแห่งความหวาดกลัว ปัญหาทางด้านบริหาร ก็คือ ผู้บริหารมีหน้าที่ให้ความยุติธรรมแก่คนอื่น

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า **อวิโรธนะ** หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และบริหารงานกับบุคลากรภายในโรงเรียนทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคล ที่เกี่ยวข้อง ตามแนวทางของกฎหมาย และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นพระประมุข ร่วมอนุรักษ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ตัดสินใจในการบริหารด้วยความ มีปัญญา มีความหนักแน่นในธรรม มีความยุติธรรม เทียงธรรม ยกย่องคนควรยกย่อง ปรามคนที่ควรปราม วางตนเป็นหลักที่ดี ไม่มีความเอนเอียง หวั่นไหว เพราะถ้อยคำที่ร้าย ลามสักการะหรือ อิจฉาริษยา อนินิสุธรรมณ์ ยกย่องเชิดชู ผู้ที่ทำความดีอย่างจริงจัง รวมทั้งส่งเสริม ให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้ชื่นชม และอนุรักษ วัฒนธรรม ประเพณีไทย และความเป็นไทย

3. การบริหาร

3.1 ความหมายของการบริหาร การปฏิบัติงานขององค์กรจะสำเร็จตาม เป้าหมาย หรือจุดประสงค์ขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้นำสูงสุดขององค์กรและวิธีการดำเนินงานจัดการ และ ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน โดยต้องอาศัยภาวะผู้นำและเทคนิคการประสานงาน การสื่อสาร การติดต่อการสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งนั่นก็คือการบริหารดังนั้นการบริหารจึงมี ความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจและศึกษาให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ ซึ่งได้มีผู้ อธิบายความหมาย ของการบริหาร เอาไว้ต่าง ๆ จำนวนหลายท่าน ดังนี้

ยุทธ กัยวรรณ (2547, หน้า18) การบริหารคือ กลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่วางแผนจัดองค์กร จัดคนเข้าทำงาน สั่งการ และควบคุมการทำงานให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยในการบริหาร

สมยศ นาวิการ (2543 , หน้า 14) กล่าวว่า การบริหารคือกระบวนการของการทำงาน ให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2550, หน้า 100) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบกำหนดเป้าหมายและจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งคือ คนให้ร่วมแรงร่วมใจกันสร้างผลผลิต เพื่อขับเคลื่อนองค์การไปในทิศทางที่วางไว้และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร

นิพนธ์ กิनावงศ์ (2542, หน้า 54) กล่าวว่า ผู้บริหารหมายถึงผู้มีหน้าที่กำกับ ควบคุม ดูแลจัดการตามนโยบายที่กำหนดไว้

โดยสรุปการบริหารหมายถึง บุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่ดำเนินการ หรือใช้กระบวนการให้บุคคลอื่นดำเนินงานการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

3.2 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา ในการบริหารองค์การผู้บริหารจะต้องมีเทคนิคการบริหาร ซึ่งมีเทคนิคการบริหารจะมาจากแนวคิด หรือทฤษฎีที่ผู้บริหารได้ใช้จนเกิดมีประสิทธิภาพเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นสามารถนำไปใช้ได้ มีนักบริหารหลายท่านได้ คิดทฤษฎีการบริหารไว้ต่างๆ ดังนี้

3.2.1 ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific management)
กระบวนการบริหารของ อังรี เฟโยล (Henri Fayol) อังรี เฟโยล นักวิศวกรชาวฝรั่งเศส เป็นต้นกำเนิดในการพิจารณาการบริหารแบบกระบวนการ Fayol อธิบายกระบวนการบริหารงานว่าประกอบด้วยลำดับขั้นทางการบริหาร 5 ประการ คือ Pocccc

การวางแผน (Planning) หมายถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆแล้วกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้เป็นแนวทางในการทำงานในอนาคต

การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดโครงสร้างของงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ของบุคคล

การสั่งการ (Commanding) หมายถึง การสั่งการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงานตามหน้าที่ที่มีอยู่

การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการเชื่อมโยงของทุกๆ ฝ่ายให้เข้ากันได้ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

การควบคุมงาน (controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารการกำกับการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามแผนงานที่วางไว้

3.2.2 ทฤษฎีการบริหารการศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์ การบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์มีจุดเริ่มต้นจากผลการทดลองที่โรงงานในเขตฮอว์ธอร์น (Hawthorne) ของเอลตัน เมโย และคณะ ดังที่อธิบายมาแล้วในบทที่ 2 มีผลกระทบอย่างสำคัญยิ่งต่อการบริหารการศึกษา

ในสหรัฐอเมริกา ยุคนี้เป็นยุคแห่งประชาธิปไตยและการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โรนัลด์ แคมเบลล์ และคณะ (Campbell:1987) ได้อธิบายว่า การจัดการศึกษาระบบประชาธิปไตยและการบริหารการศึกษาแบบประชาธิปไตยเริ่มขึ้นประมาณ ค.ศ.1940 จากการผลักดันทั้งจากสังคมและกลุ่มปัญญาชนที่ประสงค์จะใช้ระบบการบริหารโรงเรียนแบบประชาธิปไตยเพื่อสนองตอบต่อแนวคิดใหม่ของสังคมที่จัดการศึกษาโดยเน้นที่คน การเปลี่ยนแนวการบริหารแบบใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นการเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ

แนวคิดในการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์เริ่มนำมาใช้กับการบริหารการศึกษามีอิทธิพลจากการบริหารเชิงประชาธิปไตยตามปรัชญาของจอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ดิวอี้เป็นนักการศึกษาที่สำคัญยิ่งในสหรัฐอเมริกาในช่วงต้นศตวรรษ 1950 ซึ่งผลงานของเขาส่วนใหญ่พัฒนาและส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ดิวอี้เสนอว่าการให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้นจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องผสมผสานแนวการบริหารมนุษยสัมพันธ์ในบุคคลกรครู ผู้ปกครอง ตัวแทนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของชุมชน ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงจากการใช้อำนาจหน้าที่ทางการบริหารบีบบังคับหรือกำหนดให้บุคคลทำงาน เป็นการกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนางานด้วยสติปัญญาและความเต็มใจ

แนวคิดการบริหารงานแบบประชาธิปไตย ส่งผลทำให้เกิดแนวคิดอื่นๆ ของนักการศึกษาในสหรัฐอเมริกา ที่สำคัญๆ เช่น

คูปแมนและคณะ (อ้างโดย Kimbrough and Nunnery : 1988) ได้เสนอหลักการจัดการศึกษาแบบประชาธิปไตย 5 ประการ

1. สนับสนุนให้แต่ละคนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทางการศึกษา
2. ยอมรับว่าภาวะผู้นำเป็นงานของทุกคน
3. อำนวยความสะดวกให้บุคคลได้วางแผนร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน
4. ดำเนินการให้การตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ในองค์การ
5. จัดองค์การให้มีความคล่องตัวเพื่อให้ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลง

3.2.3 ทฤษฎีการบริหารการศึกษาเชิงพฤติกรรม มีแนวคิดของนักวิชาการทางพฤติกรรมที่สำคัญดังนี้

3.2.3.1 การบริหารการศึกษาเชิงระบบราชการ ตามทฤษฎีของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเชิงระบบราชการคือการแบ่งงานกันทำ

การกำหนดบทบาทของบุคลากรไว้ชัดเจน มีลำดับขั้นตอนตามหน้าที่ มีภารกิจตามกฎเกณฑ์ และวิธีการ จัดระบบบริหารหลวมๆ ไม่เคร่งครัดตายตัว

3.2.3.2 การบริหารการศึกษาตามทฤษฎีทางสังคมวิทยา ตามทฤษฎีของทัลคอตท์ พาร์สัน (Talcott Parsons) เน้นสนองความต้องการของโรงเรียนเป็นระบบเปิด และเน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานบันกับสภาวะแวดล้อม

3.2.3.3 การบริหารการศึกษาตามทฤษฎีเชิงจิตวิทยา เป็นการนำจิตวิทยาประยุกต์ใช้มีเกี่ยวข้องกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ นักวิชาที่สำคัญคือ มาสโลว์ (Maslow) ,แมกเกรเกอร์เจ้าของทฤษฎี X ทฤษฎี Y

3.2.4 ทฤษฎีการบริหารการศึกษาเชิงระบบ ฮูแมน (Human) กล่าวว่าทฤษฎีระบบเป็นทฤษฎีที่ครอบคลุมพฤติกรรมทุกส่วนขององค์กรโดยมองภาพรวมทั้งระดับบุคคล กลุ่มบุคคล การบริหารการศึกษาต้องดูทั้งระบบ คือ

ตัวป้อน (In Put) จากสังคม เช่น นักเรียน ครู อาจารย์เรียน ที่ดิน สื่อ วัสดุอุปกรณ์, กระบวนการ (Process) คือกระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหารผลผลิต (Out Put) เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสำเร็จการศึกษา การออกกลางคัน ความสัมพันธ์กับชุมชน

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีการบริหาร ก็คือแนวคิด หลักการในการบริหารงาน

3.3 ภารกิจการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรค สองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดเป็นกฎกระทรวง เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้านคือ

1. ด้านบริหารวิชาการ
2. ด้านบริหารงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านบริหารทั่วไป

กล่าวโดยสรุปว่าภารกิจการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็คือภาระงานที่สถานศึกษาต้องดำเนินการ 4 ด้านคือ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

3.4 การบริหารงานบุคคล การบริหารขององค์กรหรือหน่วยงานปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือคน เพราะคนจะเป็นผู้กระทำให้งานขององค์กรเดินไปอย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีผู้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลไว้หลายท่านเช่น

การบริหารงานบุคคล คือกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะในการสรรหา บรรจุ และพัฒนา บำรุงรักษาให้ปฏิบัติงานในองค์การ

กลุ่มแผนและนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 (2548, หน้า 15) การบริหารงานบุคคล คือการดำเนินงานเพื่อตอบสนององภารกิจของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ภายใต้กฎหมายและระเบียบ

ฉันทนา จันทร์บรรจง (2545, หน้า 7 - 8) กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ระบบอุปถัมภ์ หมายถึงระบบเครือญาติ หรือระบบชอบพอเป็นพิเศษ ซึ่งแบ่งออกเป็น

1.1 ระบบสืบสายโลหิต หมายถึงการมอบอำนาจหรือภารกิจ หรือตำแหน่ง สืบต่อกันจากปู่สู่ รุ่นลูก รุ่นหลาน

1.2 ระบบแลกเปลี่ยน หมายถึง การนำสิ่งของหรือตำแหน่งมาเป็นข้อตกลง แลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

1.3 ระบบชอบพอเป็นพิเศษ หมายถึง เป็นการแต่งตั้งผู้รับใช้ใกล้ชิดให้ได้ มีอำนาจวาสนาหรือมีตำแหน่ง

2. ระบบคุณธรรม หมายถึงระบบคุณความดี ระบบความรู้ความสามารถ ซึ่งการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมมี 4 ประการคือ

2.1 หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครทำงาน สำหรับบุคคลที่มีคุณสมบัติและพื้นความรู้ตามที่กำหนดไว้ โดยไม่มีข้อกีดกันอันเนื่องมาจากฐานะ เพศ ผิว และศาสนา โดยสรุปก็คือความเสมอภาคในโอกาส ความเสมอภาคในค่าตอบแทนและความเสมอภาคในการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน

2.2 หลักความสามารถ (Competence) หมายถึง การยึดถือคนที่เหมาะสมกับงานอย่างเป็นทางการเป็นหลักในการเลือกสรรบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยพยายามหาทางเลือกสรรให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ให้มากที่สุด เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงานอย่างแท้จริง ตามหลัก Put the right man on the right job หลักความสามารถนี้ นอกจากจะใช้ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานแล้ว ในการเลื่อนตำแหน่งก็ต้องยึดหลักนี้ด้วยเช่นกัน

2.3 หลักความมั่นคง (Security of Tenure) หมายถึง การยึดถือว่าการปฏิบัติงาน

ต้องเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกออกจางานโดยไม่มีความผิด ไม่ว่าจะโดยเหตุผลส่วนตัวหรือทางการเมือง หน่วยงาน จะต้องการจัดให้มีหลักประกันที่มั่นคงสำหรับพนักงาน เช่น ค่าจ้างที่พอเพียงต่อการดำรงชีพทั้ง ระหว่างปฏิบัติงานและหลังจากพ้นจากการปฏิบัติงาน เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะ ปฏิบัติหน้าที่เพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานและอาชีพของตน

2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) เป็นหลักที่เน้นสำหรับ ข้าราชการมากกว่าบุคลากรในวงการธุรกิจเอกชน จุดมุ่งหมายเพื่อให้ข้าราชการประจำได้ปฏิบัติ หน้าที่โดยอิสระ ปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือ พรรคการเมืองใดๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการประจำสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายรัฐบาลอย่างเต็ม ภาควุฒิและเต็มความสามารถ

ฉันทนา จันทร์บรรจง อ่างจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ (2544 , หน้า1)
โดยสรุปว่ามีหลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ 12 ประการ ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติ ตามที่ต้องการ โดยไม่มีข้อกีดกัน
2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ความสามารถหรือคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการ คัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบ
3. หลักความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงาน ต้องมีเหตุผล และเมื่อพ้นจางานโดยไม่มีความผิดจะต้องได้ผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตอยู่ได้ตาม สมควรแก่อัตภาพ
4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ทาง การเมืองต้องมุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติงาน อย่างเป็นอิสระจากการแทรกแซงทางการเมือง ไม่อยู่ใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมือง ใดพรรคการเมืองหนึ่ง
5. หลักการพัฒนา ถือว่าจะต้องจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ของบุคลากร โดยการศึกษอบรม การจัดระบบนิเทศและตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี ตลอดจนการจัดระบบ การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม
6. หลักความเหมาะสม เป็นหลักของการใช้คนให้เหมาะกับงาน หรือมอบหมายงาน ที่เหมาะสมกับวุฒิ ความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคคล
7. หลักความยุติธรรม เป็นการละเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง และการกำหนด

ที่เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ

8. หลักสวัสดิการ คือการจัดมีสวัสดิการต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่ เช่น การจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมของบุคลากรแต่ละคน ทั้งในการป้องกันการกระทำผิดประพฤตินิষอบ และการกวดขัน การลงโทษผู้กระทำผิด

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน การเสริมสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

11. หลักประสิทธิภาพ ถือว่า การทำงานใดๆ จะต้องพยายามให้เกิดผลดีที่สุดโดยใช้คน เวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ซึ่งจะต้องมีการวางแผนงาน การประสานงาน การแบ่งงาน การมีวิธีทำงานที่ดี และการควบคุมงานอย่างเป็นระบบ

12. หลักการศึกษาวิจัย ถือว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งจะต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อจะได้นำวิทยาการใหม่ๆ ที่ดีกว่ามาใช้ปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้น

ปัญญา แก้วกียูร (2546, หน้า 20) สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษานั้น คณะกรรมการจะมีอำนาจการบริหารงานบุคคลโดยกำกับดูแลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามนโยบายและแนวทางที่องค์กรกลางบริหารบุคคลกำหนด ทั้งนี้ขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลในหลายเรื่อง เช่น การสรรหาบุคลากร การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการให้ความดีความชอบ หรือการดำเนินการทางวินัยจะแล้วเสร็จในระดับสถานศึกษาหรือระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นส่วนใหญ่

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51) ให้แนวคิดว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 69 - 84) ได้เสนอว่าขอบข่ายงานบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เช่น การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การลาศึกษาต่อ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง การสั่งพักราชการ การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การออกจากราชการ การขอรับใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาตประกอบอาชีพ งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยกเว้นคุณสมบัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภารกิจของงานที่จะต้องดำเนินการหลายด้านด้วยกันและที่สำคัญที่สุดก็คือการบริหารงานบุคคล ดังนั้นจึงมีผู้ที่แสดงความเห็นในการบริหารงานบุคคลไว้ต่างๆ ดังนี้

สมเดช สีแสง (2549, หน้า 740) ได้แบ่งภารกิจงานบริหารบุคคลดังนี้

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

คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 (2548, หน้า15) ได้แบ่งภารกิจงานบริหารบุคคล ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย

5. การออกจากราชการ

กฎกระทรวง เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 ได้กำหนดอำนาจการบริหารงานบุคคลไว้ 20 ด้านคือ

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. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สมเด็จพระสังฆราช (2547, หน้า 467-477) ได้กล่าวถึงขอบข่ายภารกิจและระบบของการบริหารงานบุคคลดังนี้

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานเพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามที่ต้องการและเพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารมาก เนื่องจากความสำเร็จใน

การปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลอย่างมาก กล่าวคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบใหญ่ๆ 2 ประการ คือ ประการแรก ในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ

ระบบบริหารงานบุคคลที่สำคัญมี 2 ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และคุณธรรม (Merit System) ซึ่งแต่ระบบมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ระบบอุปถัมภ์ เป็นระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้มาตั้งแต่สมัยโบราณ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ โดยการคำนึงถึงพรรคพวก ญาติพี่น้อง ความสนิทสนม หรือความคุ้นเคยกันมากกว่าความสามารถของบุคคล ระบบอุปถัมภ์จะมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1.1 ระบบสืบสายโลหิต คือ ถือว่าบิดาเป็นขุนนางตำแหน่งใด บุตรชายคนใดก็มักจะได้ตำแหน่งนั้น หรือเมื่อบิดาเป็นขุนนางแล้วก็สามารถนำลูกหลาน ญาติพี่น้อง เข้ารับตำแหน่งได้ด้วย

1.2 ระบบแลกเปลี่ยน คือ การนำสิ่งแลกเปลี่ยนมาแลกกับตำแหน่ง เช่น การแต่งตั้งขุนนางสมัยโบราณ

1.3 ระบบชอบพอเป็นกรณีพิเศษ เป็นการแต่งตั้งผู้รับใช้ใกล้ชิดที่โปรดปรานได้ดำรงตำแหน่ง

ระบบอุปถัมภ์นี้ เป็นระบบที่ใช้กันมาเป็นเวลาช้านานในระบบราชการ คนในสมัยโบราณถ้าหากว่าอยากจะเข้ารับราชการ ก็จะพยายามทำตนให้เข้ากับลักษณะหนึ่งลักษณะใดใน 2 ประการนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำตนเข้าหาขุนนางผู้ใหญ่เพื่อให้เป็นที่โปรดปรานจนเป็นศัพท์ที่ติดปากมาจนถึงทุกวันนี้ว่า "วิ่งบ่าง เข้าหาผู้ใหญ่บ่าง" โดยวิธีการต่างๆ เท่าที่จะทำได้ จนเป็นคำพังเพยที่พูดกันเสมอว่า ถ้าจะรับราชการก็ต้องใช้สูตร "เลียตีน ลินมาก ปากสอพลอ ไข้แดง" หรือ "สายโลหิต ศิษย์ข้างเคียง ส่งเสียบึงถึงบ้านกราบกรานสอพลอ ไข้แดง" ซึ่งสรุปได้ว่า ระบบอุปถัมภ์นี้ จะไม่คำนึงถึงความสามารถของบุคคลนัก แต่คำนึงถึงพรรคพวกมากกว่า การที่ระบบอุปถัมภ์มีลักษณะดังกล่าว บางแห่งจึงเรียกว่า ระบบพรรคพวก (Nepotism) หรือระบบชอบพอเป็นพิเศษ (Faveritism) ซึ่งระบบนี้นานๆไปจะไม่เกิดผลดีกับระบบราชการจึงเรียกกันว่า เป็นระบบหนอนซอนไซหรือระบบทำลาย (Spoils system) และในระยะเวลาต่อมาจึงมีผู้พยายามคิดหาระบบใหม่มาใช้ในการบริหารงานบุคคลในระบบราชการนั้นคือที่เรียกกันว่าระบบคุณธรรม

2. ระบบคุณธรรม ในบางแห่งใช้คำว่า ระบบคุณวุฒิ, ระบบคุณความดี ระบบความรู้ความสามารถ หรือ "ระบบความดี และความสามารถ" ระบบคุณธรรมที่ใช้ในราชการจะมีหลักสำคัญ 4 ประการ คือ

2.1 หลักความสามารถ หมายถึง การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นหลักในการสรรหาบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมที่สุดตามหลัก “Put The Right Man On The Right Job” หรือ “Coompetence Man For Competence Job”

2.2 หลักความเสมอภาค หมายถึง การเปิดโอกาสเท่าเทียมกันในการสมัครเข้าทำงานสำหรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน นอกจากนี้ยังรวมถึงการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรด้วย คือ งานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equisl Pay for Equal Work)

2.3 หลักความมั่นคง หมายถึง หลักประกันในการถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกออกจางานโดยให้ความผิด รวมทั้งให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างมั่นคงแก่ชีวิต

2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในระบบราชการมุ่งให้ข้าราชการประจำปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระ ปราศจากอิทธิพลการเมืองใด ๆ เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลได้อย่างต่อเนื่อง ระบบคุณธรรมนี้ เป็นระบบที่นิยมใช้ในระบบราชการโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนราชการที่เป็นข้าราชการ ส่วนในทางธุรกิจจะใช้ทั้งระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์

ลักษณะสำคัญของทางราชการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม จะมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. มีกฎหมายที่เป็นหลักว่าด้วยการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม ซึ่งจะเป็นหลักประกันการดำเนินการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู เป็นต้น

2. มีองค์การกลางในการบริหารงานบุคคล ทำหน้าที่ควบคุมกำกับการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ องค์การกลางในการบริหารงานบุคคล

3. กำหนดให้ผู้บริหารงานบุคคลดำเนินการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม เช่น การสรรหาบุคคลการบรรจุและแต่งตั้ง การให้ได้รับเงินเดือน การลงโทษ การให้ออกจากราชการ อุทธรณ์และการร้องทุกข์ โดยมีให้บริหารงานบุคคลตามอำเภอใจของผู้บริการ หรือมีการเล่นพรรคเล่นพวก

องค์ประกอบของตำแหน่งมี 3 ประการได้แก่

1. หน้าที่ + ความรับผิดชอบ
2. คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง
3. ค่าตอบแทน

ตามระบบ P.C. งาน เงิน และตำแหน่งจะมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน คือ

- งานมาก เงินมาก ตำแหน่งสูง
- งานน้อย เงินน้อย ตำแหน่งต่ำ
- งานยาก เงินมาก ตำแหน่งสูง
- งานง่าย เงินน้อย ตำแหน่งต่ำ

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล การดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1. การวางแผนอัตรากำลัง

1.1 วิเคราะห์ภารกิจของสถานศึกษา

1.2 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

สถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

2. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 สํารวจและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.2 ขอกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะเพิ่มเติมและขออนุมัติตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2.3 เสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่ทางการศึกษา

2.4 ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และตามที่ได้รับมอบหมาย

3. การเกลี้ยอัตรากำลังราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่ทางการศึกษา

4. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4.1.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา

4.1.2 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีนี้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย

4.2 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและการพัฒนา อย่างเข้ม

4.2.1 แจ้างภาระงานมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

4.2.2 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษา
หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแข็ง สำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่
“ครูผู้ช่วย” ความหลักเกณฑ์และการที่กฎหมายกำหนด

4.2.3 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่เงื่อนไขที่ได้แจ้งให้ทราบตาม
ข้อ 1 (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)

4.2.4 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อม
และพัฒนาอย่างอื่นแล้วแต่กรณีต่อเขตพื้นที่ทางการศึกษา

4.2.5 ดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครู และ
บุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่
ทางการศึกษา

5. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

5.1.1 การย้ายผู้บริหารหน่วยงานการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอ
ความประสงค์ และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายต่อเขตพื้นที่การศึกษา

5.1.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.1.3 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

5.1.4 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

5.1.4.1 ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติ

5.1.4.2 ในกรณีที่ให้ความเห็นเห็นว่าไม่สมควรรับย้าย ให้แจ้งเรื่องไปยัง
ผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย
ทราบ

5.1.5 สั่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5.2 การย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.1 การย้ายผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา เสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาดั้งเดิม และเขตพื้นที่การศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

5.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.2.2.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะย้ายให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

5.2.2.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

5.2.2.2.1 ในกรณีให้ความเห็นชอบรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

5.2.2.2.2 ในกรณีให้ความเห็นว่าเป็นไม่สมควรรับย้าย ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาดั้งเดิมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

5.2.2.2.3 สั่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่กฎหมายกำหนด

6. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ

6.1 ตรวจสอบคำขอเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะขอเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่เสนอเขตพื้นที่ทางการศึกษา

6.2 ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

7. เงินเดือนและค่าตอบแทน

7.1 อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือน และเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

7.2 การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

8. การเลื่อนชั้นเงินเดือน

8.1 การเลื่อนชั้นเงินเดือนปกติ

8.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

8.1.2 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมิน และให้ความเห็นในการเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการ ตามข้อ 1.1 พิจารณา

8.1.3 แจกคำสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือน

8.1.4 สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง

8.1.5 การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

8.1.5.1 เสนอเรื่องพร้อมทั้งยุติและรายละเอียดไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

8.1.5.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรม อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

9. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

9.1 วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา

9.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

9.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด

9.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

10. การลาศึกษาต่อ

10.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาศึกษาต่อตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของเขตพื้นที่การศึกษาและตามที่กฎหมายกำหนด

10.2 เสนอเรื่อง การอนุญาตให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาลาต่อ

ให้เขตพื้นที่งานศึกษาทราบ

11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

11.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก.ค.ศ.

กำหนด

11.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

11.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

11.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่เขตพื้นที่การศึกษาร้องขอ
ให้รับทราบ

12. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

12.1 ส่งเสริมการพัฒนาดตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

12.2 สร้างขวัญและกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

12.3 ดำเนินการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสม

13. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

13.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

13.2 ควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

14. การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

14.1 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย

14.2 ป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

15. การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.1 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

15.1.1 กรณีมีมูล ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

15.1.2 พิจารณาลงโทษทางวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้ได้บังคับบัญชาการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

15.1.3 รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

15.2 การดำเนินงานทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้กระทำผิดวินัยร้ายแรง

15.2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

15.2.2 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวน กรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน

15.2.3 พิจารณาระดับโทษและลงโทษกรณีความผิดไม่ร้ายแรง แล้วรายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือระดับเสนอไปยังเขตพื้นที่การศึกษา กรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

16. การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน สั่งให้ผู้ได้บังคับบัญชาผู้กระทำผิดวินัยพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนได้ ในฐานะผู้มีอำนาจหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

17. การลงโทษทางวินัยและรายงานการดำเนินการทางวินัย

ดำเนินการลงโทษทางวินัยและรายงานการดำเนินการทางวินัยตามที่กฎหมายกำหนด

18. การอุทธรณ์

18.1 รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

18.2 เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการพิจารณาอุทธรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยื่นอุทธรณ์ผ่านกรรมการสถานศึกษาต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือตามอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด

19. การร้องทุกข์ รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาต่อไป ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์ผ่าน

20. การออกจากราชการ

20.1 การลาออกจากราชการ

20.1.1 รับเรื่องการลาออกจากราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้บังคับบัญชาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณา

20.1.2 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

วรรณารถ แสงมณี (2547, หน้า 1-3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล การจัดการใช้ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งมีขอบข่ายการดำเนินงานดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน
2. การวางแผนกำลังคน และการสรรหา
3. การสัมภาษณ์ และการคัดเลือก
4. การบรรจุพนักงาน
5. การปฐมนิเทศพนักงานใหม่
6. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน
7. จัดสิ่งจูงใจ และผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ
8. การประเมินผลงาน
9. ดำเนินการหาวิธีลดจุดจนวนแนวทางเพื่อจูงใจหรือกระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่าง

มีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ

10. การสื่อเพื่อความเข้าใจ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว
11. การบำรุงรักษาพนักงาน

จากนักวิชาการตลอดจนตามกฎระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการจึงสามารถสรุปได้ว่า ภาระกิจการบริหารงานบุคคลคือสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการ คือ

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. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการจึงพอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลขององค์การเพื่อให้ภารกิจขององค์การบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้

3.5 มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ จากข้อบังคับของ

คุรุสภา ว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 ได้กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพการศึกษาซึ่งได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ต้องมีมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ อันได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานความรู้ มีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

1.1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา

- 1.2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา
- 1.3 การบริหารด้านวิชาการ
- 1.4 การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
- 1.5 การบริหารงานบุคคล
- 1.6 การบริหารกิจการนักเรียน
- 1.7 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.9 การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน
- 1.10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
2. มาตรฐานประสพการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้
 - 2.1 มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี
 - 2.2 มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวด หรือหัวหน้าสาย หรือหัวหน้างาน หรือตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ในสถานศึกษามากแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

จรรยาบรรณของวิชาชีพ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอภาค

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำ ตนเป็นปรปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ
5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความเต็มใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กล่าวโดยสรุปจรรยาบรรณ ก็คือแนวปฏิบัติสำหรับผู้ที่ประกอบอาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องยึดถือ และปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

เอกรินทร์ พุทธิรังศรี (2551, หน้า 28) อ้างจาก พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551

มาตรา 79 กล่าวว่า ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 94 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้าง และพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2545, หน้า 138 - 139) กล่าวแสดงความคิดเห็นว่าผู้บริหารต้องมีภาพลักษณ์ที่ดี คือมีบุคลิกลักษณะดีทั้งภายนอกและภายใน มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีอุปนิสัยใจคอดี มีความประพฤติ พฤติกรรมและการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มีผลงานที่เห็นได้ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป เป็นที่ประจักษ์แก่สายตาของบุคคลอื่น

จากแนวความคิดต่างๆสามารถสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมทั้งการปฏิบัติตนและการบริหารงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี ถูกต้องตามกฎหมายและตามวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี

3.6 หลักธรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารนอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถ ทางด้านการบริหารองค์การแล้วยังจะต้องยึดหลักหรือมีหลักคุณธรรม ประจําใจประกอบในการบริหาร หลักธรรม หรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า นั้น ถึงแม้ว่าจะมีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล นับถึงปัจจุบันเป็นเวลา 2540 กว่าปีแล้ว แต่ทุกหลักธรรมยังคงทันสมัยอยู่เสมอ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องดำเนินชีวิตและแนวทางในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะหลักธรรมดังกล่าวเป็นความจริง ที่สามารถพิสูจน์ได้ที่เรียกว่า “สัจธรรม” ปฏิบัติให้เห็นผลได้อย่างแท้จริงอยู่ที่เราจะนำหลักธรรมข้อใดมาใช้ให้เหมาะสมกับตัวเรามากที่สุด สำหรับนักบริหารก็มีหลักธรรมสำหรับยึดถือและปฏิบัติอย่างมากมาย ซึ่งได้นำเสนอไว้บ้าง เรื่องที่สำคัญดังต่อไปนี้

พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมของผู้ใหญ่(ผู้บังคับบัญชา) ที่ควรถือปฏิบัติเป็นนิตย มี 4 ประการ คือ

1. เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้ผู้อื่นมีความสุข
2. กรุณา ความสงสาร คิดช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์
3. มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข
4. อุเบกขา วางตนเป็นกลาง ไม่ดีใจ ไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงวิบัติ มีทุกข์

อคติ 4 อคติ หมายความว่า การกระทำอันทำให้เสียความเที่ยงธรรม มี 4 ประการ

1. ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรักใคร่
2. โทสาคติ ลำเอียงเพราะโกรธ
3. โมหาคติ ลำเอียงเพราะเขลา
4. ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว

อคติ 4 นี้ ผู้บริหาร/ผู้ใหญ่ ไม่ควรประพฤติเพราะเป็นทางแห่งความเสื่อม

สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกันเห็นเหตุให้ตนเอง

และหมั่นคณะก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง

1. ทาน ให้ปันสิ่งของแก่คนที่ควรให้
2. ปิยวาจา เจรจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน
3. อุตถจริยา ประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์
4. สมานนัตตตา วางตนให้เหมาะสมกับฐานะของตน

อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมถือให้เกิดความสำเร็จ

1. ฉันทะ ความพึงพอใจในงาน
2. วิริยะ ความขยันหมั่นเพียร
3. จิตตะ ความมีใจฝักใฝ่เอาใจใส่ในงาน
4. วิมังสา ไตร่ตรองหาเหตุผล

บารมี 6 เป็นหลักธรรมอันสำคัญที่จะนิยมนำซึ่งความรักใคร่ นับว่าเป็นหลักธรรม

ที่เหมาะสมมากสำหรับนักบริหารจะพึงยึดถือปฏิบัติ มีอยู่ 6 ประการคือทาน

1. ทาน การให้เป็นสิ่งที่ควรให้
2. ศีล การประพฤติในทางที่ชอบ
3. ขันติ ความอดทนอดกลั้น
4. วิริยะ ความขยันหมั่นเพียร
5. ฌาน การเพ่งพิจารณาให้เห็นของจริง
6. ปรีชาญาณ ความมีปัญญารอบรู้

ขันติโสรัจจะ เป็นหลักธรรมอันทำให้บุคคลเป็นผู้งาม (ธรรมทำให้งาม)

1. ขันติ คือ ความอดทน มีลักษณะ 3 ประการ

1.1 อุดใจทนได้ต่อกำลังแห่งความโกรธแค้นไม่แสดงอาการ กาย วาจา ที่ไม่น่ารัก ออกมาให้เป็นที่ปรากฏแก่ผู้อื่น

1.2 อุดใจทนได้ต่อความลำบากตรากตรำหรือความเหน็ดเหนื่อย

1.3 อุดใจทนได้ต่ออาการเจ็บไข้

2. โสรัจจะ ความสงบเสงี่ยม ทำจิตใจให้แช่มชื่นไม่ขุ่นหมอง

ธรรมโลกบาล เป็นหลักธรรมที่ช่วยคุ้มครองโลก หรือมวลมนุษยชาติให้อยู่ในความร่มเย็นเป็นสุข มี 2 ประการคือ

2.1 หิริ ความละอายในตนเอง

2.2 โอตตัปปะ ความเกรงกลัวต่อทุกข์ และความเสื่อมแล้วไม่กระทำ

ความชั่ว

อธิฐานธรรม 4 เป็นหลักธรรมที่ควรตั้งไว้ในจิตใจเป็นนิตยในการบริหารงาน เพื่อเป็นเครื่องนิยมนำจิตใจให้เกิดความรอบรู้ความจริง รู้จักเสียสละ และบังเกิดความสุข มี 4 ประการ

1. ปัญญา ความรู้ในสิ่งที่ควรรู้ รู้ในวิชา

2. สัจจะ ความจริง คือประพฤติสิ่งใดก็ให้ได้จริงไม่ทำอะไรจับจด

3. จาคะ สละสิ่งที่เป็นข้าศึกแห่งความจริงใจ คือ สละความเกียจคร้าน หรือความหวาดกลัวต่อความยุ่งยาก ลำบาก

4. อุปสมะ สงบใจจากสิ่งที่เป็นข้าศึกต่อความสงบ คือ ยับยั้งใจมิให้ปั่นป่วนต่อความพอใจรักใคร่ และความขัดเคืองเป็นต้น

ราชสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมอันเป็นเครื่องช่วยในการวางนโยบายบริหารบ้านเมืองให้ดำเนินไปด้วยดี มี 4 ประการ คือ

1. ลัสเมธัง ความเป็นผู้ฉลาดปรีชาในการพิจารณาถึงผลิตผลอันเกิดขึ้นในแผ่นดิน แล้วพิจารณาผ่อนผันจัดเก็บเอาแต่บางส่วนแห่งสิ่งนั้น

2. บุริสเมธัง ความเป็นผู้ฉลาดในการดูคนสามารถเลือกแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในความถูกต้องและเหมาะสม

3. สัมมาपालัง การบริหารงานให้ต้องใจประชาชน

4. วาจาเปยยัง ความเป็นบุคคลมีวาจาไพเราะรู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวตามเหตุการณ์

ตามฐานะและตามความเป็นธรรม

สติสัมปชัญญะ เป็นหลักธรรมอันอำนวยประโยชน์แก่ผู้ประพฤติเป็นอันมาก

1. สติ คือ ความระลึกได้ก่อนทำ ก่อนบูชา ก่อนคิด คนมีสติจะไม่เดินเลื้อย เผลอตน

2. สัมปชัญญะ คือ ความรู้ตัวในเวลากำลังทำ กำลังพูด กำลังคิด

อกุศลมูล 3 อกุศลมูล คือ รากเหง้าของความชั่ว มี 3 ประการคือ

1. โภคะ ความอยากได้
2. โทสะ ความคิดประทุษร้ายเขา
3. โมหะ ความหลงไม่รู้จริง

นิวรรณ 5 นิวรรณ แปลว่า ธรรมอันกลั่นจิตใจไม่ให้บรรลุความดี มี 5 ประการ

1. กามฉันท์ พอใจรักใคร่ในอารมณ์ มีพอใจในรูป เป็นต้น
2. พยาบาท ปองร้ายผู้อื่น
3. ถีนมิทตะ ความที่จิตใจหดหู่และเคลิบเคลิ้ม
4. อุทธัจจะกุกกุจจะ ความฟุ้งซ่านและรำคาญ
5. วิจิกิฉณา ความลังเลไม่ตกลงใจได้

เวสาร์ชชกรณะ 5 เวสาร์ชชกรณะ แปลว่า ธรรมที่ยังความกล้าหาญให้เกิดขึ้นมี 5 ประการ คือ

1. ศรัทธา เชื่อในสิ่งที่ควรเชื่อ
2. คีล ประพฤติการวจาเรียบร้อย
3. พาหุสัจจะ ความเป็นผู้ศึกษามาก
4. วิริยารัมภะ ตั้งใจทำความพากเพียร
5. ปัญญา รอบรู้สิ่งที่ควรรู้

อริยทรัพย์ 7 ได้แก่

1. ศรัทธา เชื่อในสิ่งที่ควรเชื่อ
2. คีล ประพฤติกายวจาเรียบร้อย
3. หิริ ความละอายต่อบาปทุจริต
4. โอตปปะ ความสะดุ้งกลัวต่อบาปทุจริต
5. พาหุสัจจะ ความเป็นคนได้ยินได้ฟังมามาก
6. จาคะ การให้ปันสิ่งของแก่คนที่ควรให้
7. ปัญญา ความรอบรู้ทั้งสิ่งที่เป็นประโยชน์และสิ่งที่เป็นโทษ

สี่ปฐวีธรรม 7 เป็นหลักธรรมอันเป็นของคนดี (ผู้ประพฤติชอบ) มี 7 ประการ

1. รัมมัญญุตตา ความเป็นผู้รู้ว่าเป็นเหตุ
2. อตถัญญุตตา ความเป็นผู้รู้จักผล
3. อตตัญญุตตา ความเป็นผู้รู้จักตน
4. มัตตัญญุตตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ

5. กาลัญญุตตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม

6. บุริสัณญุตตา ความเป็นผู้รู้จักสังคม

7. บุคคลโรปรัชฌญุตตา ความเป็นผู้รู้จักคบคน

คุณธรรมของผู้บริหาร ผู้บริหาร นอกจากจะมีคุณวุฒิในทางวิชาการต่าง ๆ แล้วยัง

จำเป็นต้องมีคุณธรรมอีก 6 ประการ

1. ขมา มีความอดทนเก่ง
2. ชาตริยะ ระวังระไว
3. อุกุฐานะ หมั่นขยัน
4. สังวิภาคะ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
5. ทยา เอ็นดู กรุณา
6. อิกขนา หมั่นเอาใจใส่ตรวจตราหรือติดตาม

ยุติธรรม 5 นักบริหารหรือผู้นำมักจะประสบปัญหาหรือร้องเรียนขอความเป็นธรรมอยู่

เป็นประจำ หลักตัดสินความเพื่อให้เกิดความ “ยุติธรรม” มี 5 ประการ คือ

1. สัจจวา แนะนำด้วยความจริงใจ
2. บัณฑิตะ ฉลาดและแนะนำความจริงและความเสียม
3. อสาหะเสนะ ตัดสินด้วยปัญญาไม่ตัดสินด้วยอารมณ์ผลุนผลัน
4. เมธาวิ นึกถึงธรรม (ยุติธรรม) เป็นใหญ่ไม่เห็นแก่อำมิสสินจ้าง
5. รัมมัฏฐะ ไม่ริษยาอาฆาต ไม่ต่อเวร

ธรรมเครื่องให้ก้าวหน้า 7 นักบริหารในตำแหน่งต่าง ๆ ย่อมหวังความเจริญก้าวหน้า

ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นพระพุทธองค์ทรงตรัสธรรมเครื่องเจริญยศ (ความก้าวหน้า)

ไว้ 7 ประการ คือ

1. อุกุฐานะ หมั่นขยัน
2. สติ มีความเฉลียว
3. สุจิกำมะ ภาวนาสะอาด
4. สัณญุตตะ ระวังดี
5. นิสัมมการี ใคร่ครวญพิจารณาแล้วจึงทำ
6. รัมมชีวี เลี้ยงชีพโดยธรรม
7. อัปปมัตตะ ไม่ประมาท

ไตรสิกขา เพื่อเป็นการสนับสนุนให้เกิดความตั้งใจดีและมีมือสะอาด นักบริหารต้องประกอบตนไว้ใน ไตรสิกขา ข้อที่ต้องสำเนียง 3 ประการ คือ

1. คีล
2. สมภา
3. ปัญญา

ทั้งนี้เพราะ คีล เป็นเครื่องสนับสนุนให้กาย (มือ) สะอาด

สมภา เป็นเครื่องสนับสนุนให้ใจสงบ

ปัญญา เป็นเครื่องทำให้ใจสว่าง รู้ถูก รู้ผิด

พระพุทธโฆษาจารย์ 3 นักบริหารที่ทำงานได้ผลดี เนื่องจากได้ "ตั้งใจดี" และ "มือสะอาด" ดังนี้

1. เว้นจากทุจริต การประพฤติชั่ว ทางกาย วาจา ใจ
2. ประกอบสุจริต ประพฤติชอบ ทางกาย วาจา ใจ
3. ทำใจของตนให้บริสุทธิ์สะอาด ไม่โลภ ไม่โกรธ ไม่หลง

การนำหลักธรรมที่ประเสริฐมาปฏิบัติ ย่อมจักนำความเจริญ ตลอดจนความสุขกายสบายใจ ให้บังเกิดแก่ผู้ประพฤติทั้งสิ้น สมดังพุทธสุภาษิตที่ว่า "ธัมโม หเว รักษติ ธัมมจาริง" ธรรมะย่อมคุ้มครองรักษาผู้ประพฤติธรรม

จักรวรรดิวัตร 12 คือธรรมอันเป็นพระราชจริยานุวัตร ทรงถือและอาศัยธรรมข้อนี้เป็นหลักสำหรับการปกครองประเทศ ดังนี้

1. ควรอนุเคราะห์คนในราชสำนักและคนภายนอกให้มีความสุข ไม่ปล่อยปละละเลย
2. ควรผูกไมตรีกับประเทศอื่น
3. ควรอนุเคราะห์พระราชวงศานุวงศ์
4. ควรเกื้อกูลพราหมณ์ คหบดี และคฤปิชน คือเกื้อกูลพราหมณ์และผู้ที่อยู่ในเมือง
5. ควรอนุเคราะห์ประชาชนที่อยู่ในชนบท
6. ควรอนุเคราะห์สมณพราหมณ์ผู้มีศีล
7. ควรจักรักษาฝูงเนื้อ นก และสัตว์ทั้งหลายมิให้สูญพันธุ์
8. ควรห้ามชนทั้งหลายมิให้ประพฤติผิดธรรม และชักนำด้วยตัวอย่างให้อยู่ใน

กุศลสุจริต

9. ควรเลี้ยงดูคนจน เพื่อมิให้ประกอบกรทุจริตและอกุศลต่อสังคม
10. ควรเข้าใกล้สมณพราหมณ์เพื่อศึกษานูญและบาป กุศล และอกุศลให้แจ่มชัด

11. ควรห้ามจิตมิให้ต้องการไปในที่ที่พระมหากษัตริย์ไม่ควรเสด็จ
12. ควรระงับความโลภมิให้ปรารถนาในลาภที่พระมหากษัตริย์ไม่ควรจะได้

จากหลักธรรมต่างๆที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า หลักธรรมคือคำสอนต่างๆ ที่มุ่งให้บุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ซึ่งล้วน มีประโยชน์ และคุณค่าที่ผู้บริหารควรได้นำมาประพฤติ ปฏิบัติ และมาใช้ในการบริหารงานต่างๆภายในสถานศึกษา

3.7 บัญญัติ 10 ประการสำหรับผู้นำหรือผู้บริหาร (THE COMMANMENT OF LEADERSHIP)

ภานววัฒน์ ภักดีวงศ์ (2551, หน้า 13-15) ได้กล่าวว่า บุคคลที่จะก้าวมาถึงผู้นำหรือผู้บริหาร ส่วนใหญ่จะต้องเคยเป็นผู้ใต้บังคับบัญชามาก่อน ประสบการณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความทุกข์ยาก ปัญหาอุปสรรคของงานต่างๆก็คงจะผ่านมามากแล้ว ดังนั้นการยึดหลักใจเขาใจเรา การมีเมตตากรุณา และคุณธรรมที่ดีงาม จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ การบัญญัติ 10 ประการสำหรับผู้นำหรือผู้บริหาร คงจะช่วยให้ผู้บริหารมีสติขึ้นบ้างไม่มากก็น้อยดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความนับถือ และให้เกียรติอย่างจริงจัง การให้ความจริงใจต่อกันก็จะได้รับความจริงใจตอบ
2. จัดแบบอย่าง (ในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน) ผู้นำหรือผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน การวางกฎเกณฑ์ ระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ต้องใช้วิธีแบบการมีส่วนร่วม มีการจัดประชุมปรึกษาหารือ พยายามดึงศักยภาพที่ดีของผู้ร่วมงานออกมาให้ให้เป็นแนวปฏิบัติขององค์กร
3. ทำตัวให้เป็นผู้นำ(เป็นครู) ที่มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงตลอดเวลา เข้าลักษณะรวดเร็ว เรียบร้อย ร่าเริง
4. รักษาไว้ซึ่งความซื่อสัตย์ ความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน ให้เป็นมาตรฐานสูงสุด อย่าหมกม昧 อย่าเก็บความลับเรื่องเงินไว้คนเดียว อย่าถือเงิน อย่าจับเงินอย่าเก็บเงินของโรงเรียนไว้ที่ตัวเอง
5. พยายามโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้มีความรับผิดชอบ มีเหตุ มีผล และปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ผู้นำต้องหาวิธีการให้ได้มาซึ่ง “ใจ” ของผู้ใต้บังคับบัญชา
6. สร้างกลุ่ม(ทีมงาน) เน้นการทำงานเป็นกลุ่มด้วยการสร้างทีมงานในสถานศึกษาหรือในองค์กรเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและงานมีประสิทธิภาพ

7. แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงการที่ผู้บริหารมั่นใจในความสามารถ และฝีมือของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ และปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ

8. เมื่อมีปัญหา และเหตุการณ์เร่งด่วนเกิดขึ้น ผู้บริหารต้องแสดงความรู้สึกที่เข้มแข็ง และพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการแก้ปัญหา (ไม่ใช่โยนปัญหาให้ลูกน้องจัดการตนเอง) กล้ารับผิดชอบ ต้องเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ร่วมงาน

9. ทำตัวให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีเวลาว่างสำหรับลูกน้องให้สามารถเข้าพบได้สะดวก และสามารถให้ความกระจ่างในเรื่องงานแก่ลูกน้องได้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องอยู่โรงเรียนให้มาก คอยเป็นกำลังใจให้ลูกน้องที่ปฏิบัติงาน อย่ามีพิธีรีตองมาก ให้คำปรึกษาอย่างจริงใจจริงจัง กระจ่างชัดเจน

10. พัฒนาตนเอง และนำตนเองไปสู่ความสำเร็จที่สูงที่สุด และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้นำต้องแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
สรุปได้ว่าหลักบัญญัติ 10 ประการคือหลัก 10 ข้อที่ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง มี และปฏิบัติ ในการบริหารงานให้ดีและเป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง

4. โครงสร้างระบบบริหารการศึกษา

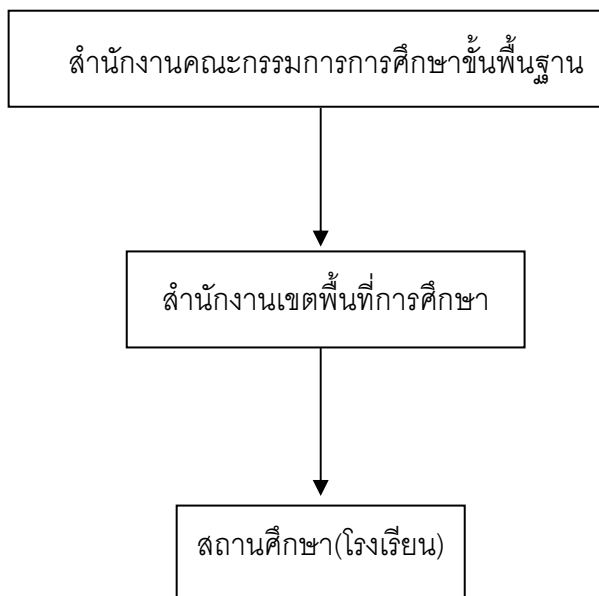
4.1 โครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของชาติ กระทรวงที่เกี่ยวข้อง มีหน้าที่จัดการศึกษาของประเทศไทยก็คือกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้จัดระบบการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 15 ของประเทศดังนี้

4.1.1 การศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1.2 การศึกษาระดับอุดมศึกษา

4.2 โครงสร้างระบบการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กล่าวว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายความว่า การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา มาตรา 17 กล่าวว่า ให้มีการศึกษาภาคบังคับ แก่ปี โดยให้เด็กอายุย่างเข้าปีที่เจ็ดเข้าเรียนจนถึงอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับ โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา โดยมีโครงสร้างระบบการบริหารดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน → เขตพื้นที่การศึกษา → สถานศึกษา



หน่วยงานที่รับผิดชอบ การศึกษาขั้นพื้นฐาน คือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ) มีการแบ่งเขตการดูแลออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละจังหวัดตามขนาดและจำนวนโรงเรียน โดยรวมโรงเรียนสังกัด สปช.(เดิม) และกรมสามัญศึกษา (เดิม) เข้าด้วยกันรวมทั้งเอกชนที่จัดการศึกษาด้วย รวมทั้งประเทศจำนวน 185 เขต และมี หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กล่าวว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหมายความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานศึกษา ตามความหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กล่าวว่าสถานศึกษา หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบันมหาวิทยาลัย หน่วยงานทางการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือเอกชน มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

การแบ่งประเภทของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้แบ่งสถานศึกษาขั้นพื้นฐานออกเป็น 2 ประเภท คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายความว่า สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายความว่า สถานศึกษาที่มีนักเรียนเกินกว่า 300 คน ขึ้นไป การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะมีผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา หลายฝ่ายด้วยกันคือ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

ครู ตามความหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กล่าวว่าครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน

นักเรียน ตามความหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กล่าวว่านักเรียน หมายถึง บุคคลที่กำลังเรียนหรือศึกษา ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน

ผู้ปกครอง ตามความหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กล่าวว่า ผู้ปกครองหมายความว่า บิดา มารดา หรือบิดา หรือมารดา ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจปกครอง หรือผู้ปกครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของนักเรียน และความหมายรวมถึงบุคคลที่นักเรียนอยู่ด้วยประจำ หรือที่นักเรียนอยู่รับใช้การงาน

ศิษย์เก่า ตามความหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กล่าวว่า ศิษย์เก่าหมายความว่า ผู้ที่สถานศึกษารับรองว่าสำเร็จการศึกษาจากหรือเคยศึกษาในสถานศึกษานั้น

กรรมการ ตามความหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กล่าวว่า กรรมการ หมายความว่า กรรมการสถานศึกษาแต่ละแห่ง

ผู้อำนวยการ ตามความหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กล่าวว่า ผู้อำนวยการ หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละแห่ง

องค์กรชุมชน ตามความหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กล่าวว่า องค์กรชุมชน หมายความว่า ชุมชน

หรือองค์กรที่มีประชากรรวมกันไม่น้อยกว่าสิบห้าคนเพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และชุมชนโดยส่วนรวมอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปีมีผลงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับรอง และมีที่ตั้งแน่นอนในท้องที่ตำบลหรือแขวงที่เป็นภูมิลำเนาของนักเรียนในสถานศึกษาตั้งอยู่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กล่าวว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหมายความว่า องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นที่ได้รับการจัดตั้งตามกฎหมายซึ่งสถานศึกษาตั้งอยู่หนึ่งปีมีผลงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับรอง และมีที่ตั้งแน่นอนในท้องที่ตำบลหรือแขวงที่เป็นภูมิลำเนาของนักเรียนในสถานศึกษาตั้งอยู่

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกฎกระทรวงที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กล่าวว่า ให้สถานศึกษาขนาดเล็ก มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คนและให้สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน ประกอบด้วย

1. ประธานกรรมการ
 2. กรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง จำนวน หนึ่ง คน
 3. กรรมการที่เป็นผู้แทนครู จำนวน หนึ่ง คน
 4. กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรชุมชน จำนวน หนึ่ง คน
 5. กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน หนึ่ง คน
 6. กรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่า จำนวน หนึ่ง คน
 7. กรรมการที่เป็นผู้แทนพระภิกษุและหรือผู้แทนองค์กรศาสนาในพื้นที่ จำนวน หนึ่ง คนหรือ หนึ่งรูปสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน สอง คนหรือ สองรูปสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่
 8. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน หนึ่ง คน สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน หก คน สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่
 9. ผู้อำนวยการ เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เป็นส่วนหนึ่งใน 185 เขตพื้นที่ของประเทศ ซึ่งได้แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 เขต คือ
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 1

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2

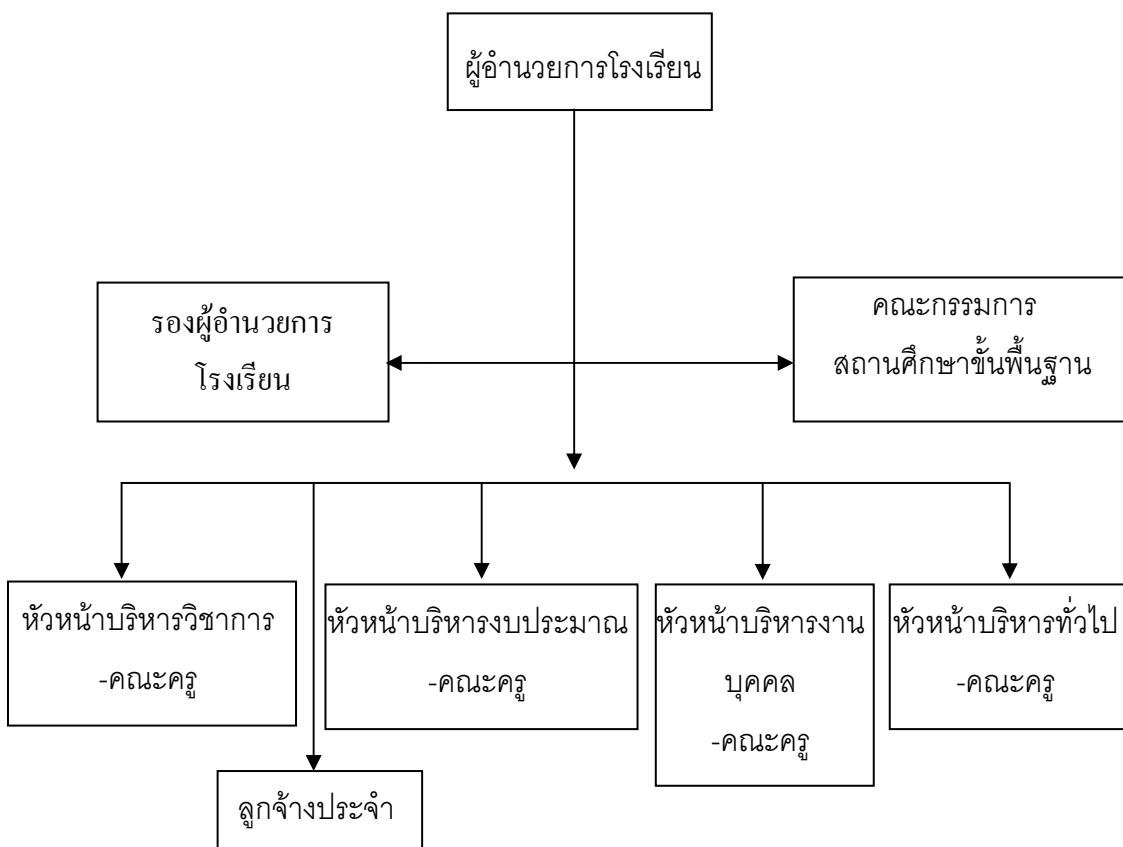
4.3 โครงสร้างระบบการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย

เขต 2 ประกอบด้วยสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกันทั้งหมดรวมจำนวน 5 อำเภอ คือ อำเภอสวรรคโลก อำเภอสรีสำโรง อำเภอสรีล้าน้อย อำเภอทุ่งเสลี่ยม อำเภอสรีนคร มีโรงเรียนทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งสิ้น 207 แห่ง โดยเป็นโรงเรียนของรัฐ จำนวน 199 แห่งและโรงเรียนในสังกัดการศึกษาเอกชน จำนวน 8 แห่ง โดยที่โรงเรียนสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 ในจำนวน 199 แห่ง ประกอบด้วยครู จำนวน 2,127 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,293 คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีระบบโครงการบริหารการศึกษาสร้างดังนี้

เขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 ➔ สถานศึกษา

โครงสร้างการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2



จากโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 สามารถสรุปได้ว่า มีคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาหลายระดับด้วยกัน ตั้งแต่ ระดับบน คือกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา จนกระทั่งถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และ ชุมชน ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กocchi เนตรไมตรี (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครู ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยปรากฏผลสรุป ดังนี้

1. ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส อยู่ในระดับ ปานกลาง

2. ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส ทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านส่งเสริมลักษณะของงาน ด้านส่งเสริมความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบาย และด้านการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านจัดสภาพการทำงาน และด้านการพิจารณาเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง

3. สำหรับการทดสอบข้อสมมุติฐานพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตำแหน่ง อายุราชการ และเงินเดือน ในขณะที่เพศ อายุ และระดับ การศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์

4. ปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณ การนิเทศติดตามผลที่ไม่ต่อเนื่อง การพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม บ้านพักครู มีไม่เพียงพอ และยังไม่มีความชัดเจนของงานและข้อมูลสนับสนุนในการปฏิบัติงานเป็นต้น

เด่นณรงค์ ใจแน่ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอน ต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยปรากฏผลสรุปได้ ดังนี้

1. ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เว้นแต่ ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้าน มีผลดังนี้

1.1 ด้านการได้มา ครูผู้สอนมีความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการบำรุงรักษา ครูผู้สอนมีความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการให้พินิจจากงาน ครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ ครูผู้สอนมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ครูผู้สอนมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 จำแนกตามอายุ ครูผู้สอนมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ ไม่แตกต่างกัน

2.4 ขนาดของโรงเรียน ครูผู้สอนมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ ไม่แตกต่างกัน

วรณัฐ บรรยงบุญฤทธิ์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลปราโมทย์พัฒนา ผลการวิจัยปรากฏผลสรุปได้ ดังนี้

ครูผู้สอนร้อยละ 65 เป็นครูที่เลี้ยงร้อยละ 35 มีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านขวัญและกำลังใจตามลำดับ

เรืองเขต อุดทนต์ (2548, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าการบริหารด้านบุคคลอยู่ในระดับมาก

ไพศาล ลับบัวงาม (2545, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและความคาดหวังในการบริหารงานบุคคล ของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ พบว่า ความพึงพอใจและความคาดหวังในการบริหารงานบุคคล ของสถาบันอุดมศึกษาด้านการบริหารด้านบุคคล อยู่ในระดับมาก

สมใจ มณีวงษ์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ได้ผลการวิจัยว่า พฤติกรรมการบริหาร มีการปฏิบัติเหมาะสมมากในด้าน การปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

จากผลงานวิจัยที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า หัวใจของการดำเนินการให้สถานศึกษาหรือองค์กรได้เจริญก้าวหน้าหรือมีประสิทธิภาพ ก็คือการบริหารที่มีคุณภาพและสำหรับการดำเนินการบริหารของสถานศึกษา พบว่าการบริหารงานด้านบุคคลมีความสำคัญมากถึงมากที่สุดก็เพราะคนหรือมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นผู้ปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร และผู้บริหารควรมีพฤติกรรมปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนที่ดี ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมปฏิบัติตนและพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นแบบอย่างเพื่อให้สมาชิกในองค์กรยอมรับนับถืออย่างสนิทใจ อย่างมั่นใจว่าสามารถร่วมงานกันได้ดีมีคุณภาพ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้