



จริยธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐยุคใหม่
Ethics and human resource management in the modern public sector

วิไลภรณ์ เสาสิก

Wilaiporn saoluek

คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University Isan Campus

Corresponding Author, E-mail: wilaiporn.sao@student.mbu.ac.th

Received 06/03/2024 | Revised 26/06/2024 | Accepted 26/06/2024

บทความวิชาการ (Academic Article)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจริยธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐยุคใหม่ เพราะโลกในยุคใหม่มีการเปลี่ยนแปลงมากมายทั้งด้านการบริหาร และด้านจริยธรรม ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังถือเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากอย่างหนึ่งในองค์กร และการที่มีผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมถือเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นอย่างมาก และยังมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำความรู้เรื่องหลักคุณธรรม จริยธรรมมาบริหารจัดการภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด หลักจริยธรรมจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการ ดำเนินงานภายในองค์กร

คำสำคัญ: จริยธรรม; การบริหาร; การบริหารทรัพยากรมนุษย์; รัฐ

Abstract

This academic article aims to study ethics and human resource management in the modern government sector. Because the world in the modern era has changed a lot in terms of management. and ethical aspects in modern human resource management Human resources are still considered one of the most important things in an organization. And having executives who have good morals, ethics, and Dhamma is considered a very good example. and is also reliable Can bring knowledge about moral principles Ethics is used to manage within the organization for maximum efficiency and effectiveness. Ethical principles are therefore considered one of the important factors that will lead to success in operating within an organization.

Keywords: Ethics; Administration; Human resource management; State

บทนำ

การบริหารราชการจากรูปแบบเดิม ๆ ไปสู่รูปแบบใหม่ ๆ หรือการปรับ เปลี่ยนจากการบริหาร ราชการจากเดิม (ปัจจุบัน) ไปสู่การบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ (อนาคต) นั้น มีความจำเป็นอย่างย้งที่ จะต้องมีการปรับ กระบวนทัศน์(Paradigm)ของข้าราชการใหม่ทั้งหมด (อาณัฐชัย รัตกุล อ่างใน วิเชียร วิทย์อุดม, 2551) การเป็นผู้บริหาร หรือเป็นบุคคลในหน้าที่ตำแหน่งงานอื่น ๆ หากมีคุณธรรม จริยธรรม มี ศีลธรรมประจำใจอยู่เสมอแล้ว ก็จะเป็นผู้มีความสุขทั้งส่วนตน และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน บุคคลรอบข้าง ก็จะพลอยมีความสุขไปด้วย เมื่อปฏิบัติหน้าที่การงานใด ก็มักจะสำเร็จเป็นผลดี มีผู้ให้ความ ร่วมมือ สนับสนุนส่งเสริมเป็นอย่างมาก ได้รับความเคารพเชื่อถือศรัทธา และเมื่อโอกาสมาถึง ก็มักจะได้รับการ เลื่อนตำแหน่งไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงยิ่งขึ้นไป เจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไปเสมอ (ปราชญา กล้าผจญ, 2544) และเนื่องจากความสำเร็จขององค์การจะมีหรือไม่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก องค์การ สมัยใหม่จึงเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเข้มข้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารองค์การภาครัฐมีสิ่งที่ต้อง คิด ไตร่ตรอง และใคร่ครวญมากมาย การผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีภาวะผู้นำและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถสูงในการจูงใจ บุคลากรภาครัฐ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นอย่างอดุสาหะเพื่อให้องค์การภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่ กำหนดไว้ (ไพรวลัยย์ เคนพรม, 2558)

ความหมายของจริยธรรม

ไดมินักวิชาการได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ ดังนี้

ศิริพร เสรีตานนท์ (2559) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรมเป็นกระบวนการที่ เกิดขึ้นภายใน (internalization) คือเป็นประมวลความประพฤติและความ นึกคิดในสิ่งที่ดีงามเหมาะสม บนหลักของศีลธรรม เป็นหลัก การของคุณงามความดีที่มนุษย์ยึดถือปฏิบัติ อิงหลักศาสนา และมีหลักเป็น สากล จริยธรรมส่วนบุคคล ความซื่อสัตย์ ความน่าไว้วางใจและการมีศักดิ์ศรี เป็นความรับผิดชอบของ ประชาชน วิธีให้ต้องทำแต่จริยธรรมเป็นมาตรฐานความประพฤติที่ควรทำ

Richard garner (2559) อ่างใน ทินพันธุ์ นาคะตะ (2557) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า คำว่า "จริยธรรม" (ethics) มาจากภาษากรีกสองคำ ได้แก่ "ศีลธรรม" (ethikos or moral) กับ "อุปนิสัย" (ethos or character) จริยธรรมจึงหมายถึง ศีลธรรมกับอุปนิสัย รวมทั้งสิ่งที่มีคุณค่า หรือกฎแห่งความ ประพฤติของ กลุ่มคนหรือบุคคล

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) อ่างใน อัจฉราพร ฉากครบุรี (2564) ได้ให้ ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า “จริยธรรม” เป็นศัพท์มาจากภาษาบาลีและสันสกฤตมาจาก 2 คำ มาจาก คำว่า “จริย + ธรรม” คำว่า “จริย” หมายถึง ความประพฤติหรือกิจที่ควรประพฤติ ส่วนคำว่า “ธรรม” หมายถึง คุณความดีหรือหลักธรรมคำสอนทางศาสนา เมื่อนำสองคำมารวมกันเป็น “จริยธรรม” มี ความหมายว่า หลักแห่งความประพฤติ หรือ แนวทางของความประพฤติ

พนัส หันนาคินทร์ อ่างใน ปราชญา กล้าผจญ (2544) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม เป็นคุณสมบัติของความประพฤติที่สังคมมุ่งหวังให้สมาชิกของสังคมนั้นปฏิบัติตาม สาโรช บัวศรี กล่าวว่าเป็นแนวทางในการประพฤติตนเพื่อร่วมกันได้อย่างร่่มเย็นในสังคม และมีโครงสร้าง 2 ประการ คือ ศีลธรรม ได้แก่สิ่งควรดเว้น ไม่ปฏิบัติ และคุณธรรม คือ สิ่งที่ควรปฏิบัติ รวมกัน เข้าแล้วเรียกว่าจริยธรรม



Bowman and West (2015) อ้างใน ประโยชน์ สงกลิ่น (2561) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า "จริยธรรม" (ethics) หมายถึง วิธีการที่คุณค่าอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการนำไปปฏิบัติ เป็นแนวทางในการกำหนดว่าอะไรคือสิ่งที่ถูกต้องและอะไรคือสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และวิธีการในการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว จริยธรรมเป็นทั้งกระบวนการของการตรวจสอบ (process of inquiry) ในฐานะที่เป็นเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจของบุคคล และหลักเกณฑ์ของความประพฤติ (code of conduct) ในฐานะที่เป็นมาตรฐานซึ่งเป็นตัวกำหนดแนวทางในการกระทำของบุคคล

กล่าวโดยสรุป จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ดีงามหรือการกระทำดีของมนุษย์ที่มีการใคร่ครวญไตร่ตรองอย่างเป็นระบบ เป็นที่ยอมรับในสังคม รู้ว่าอะไรดี อะไรไม่ดี รู้ว่าอะไรถูก อะไรไม่ถูก และสามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่เดือดร้อนผู้อื่น ซ้ำยังเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ปฏิบัติ

การบริหาร

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ดังนี้

Newman and Summer (1964) อ้างใน พรณี ประเสริฐวงศ์และวีรนาถ มานะกิจ (2538) โดยได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยชุดของกิจกรรม อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และกิจกรรมต่าง ๆ นั้น มักจะเกี่ยวข้องกับการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2561) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานโดยอาศัยคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เป็นศิลปะของผู้บริหารในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับ การกระทำจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์การ หรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจ เลือกแล้ว ยังเป็นกลุ่มของกิจกรรมที่ร่วมกันในองค์การให้เกิดความสำเร็จ ด้วยกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำ และการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์การ และการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2545) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กมล อุดลพันธุ์ (2542) ได้ให้ตัวอย่างของการบริหารว่า เมื่อคนสองคนช่วยกันเข็นก้อนหินซึ่งคนเพียงคนเดียวทำให้ขยับเขยื้อนไม่ได้ การบริหารก็เกิดขึ้นแล้ว การกระทำที่ดูเป็นเรื่องธรรมดา ๆ นั้นมีลักษณะพื้นฐานสำคัญ 2 ประการของสิ่งที่เรียกว่า การบริหาร (administration) คือมีจุด มุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน (purpose) คือการเคลื่อนก้อนหินไปให้ได้ และมีการกระทำ ที่ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกัน (cooperative action) คือการที่คนมากกว่าคนหนึ่งขึ้นไปใช้พลัง ร่วมกันเพื่อให้ได้ผลบางอย่างบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สามารถกระทำได้โดยปราศจากความร่วมมือกันเช่นนั้น

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารต้องมีหลักการ 6 ประการ คือ มีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันทำกิจกรรม มีการใช้ทรัพยากร มีกลวิธี ทำงานที่เหมาะสม มีการช่วยกันกำหนดเป้าหมาย และทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2566) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า "การบริหาร" หมายถึง "การกระทำเกี่ยวกับการบริหาร" ซึ่งตามความหมายดังกล่าว หมายถึงการจัดการกิจกรรมทาง คุณส่ง การ

บริหาร สั่งการและควบคุมทางการบริหาร ใช้หรือกระทำทางการบริหาร ขณะเดียวกัน นิยามว่า "การจัดการ" หมายถึง "การกระทำ ควบคุมการกระทำกิจกรรมด้วยตนเอง หรือ รับผิดชอบหน้าที่ด้วยตนเอง"

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ (2563) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า "การบริหาร" หมายถึง การประสานความพยายามของ มนุษย์และทรัพยากร ต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการหรือการบริหารคือ ศิลปะในการทำงานร่วมกันของ กลุ่ม บุคคลให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัย กระบวนการและ ทรัพยากรการบริหารเป็นเครื่องมือ

เฮอริเบิร์ต เอ. ซาيمอน (Herbert A. Simon, 1947) อ้างใน จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า "การบริหาร" หมายถึง "กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกัน ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่าง ใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง" ซึ่งความหมายของการบริหารนี้มาจากการมองว่าการบริหารเป็น กิจกรรมอย่างหนึ่งที่มีลักษณะสำคัญคือ

- เป็นกิจกรรมกลุ่ม ไม่ใช่ของคนใดคนหนึ่ง
- สมาชิกในกลุ่มร่วมมือกันทำอย่างประสานสัมพันธ์กันไม่ใช่ต่างคนต่างทำ
- เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างทั้งที่เป็นเป้าหมาย ร่วมกันของกลุ่ม (เป้าหมายขององค์การ) และเป้าหมายของสมาชิกแต่ละบุคคลซึ่งไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน

กล่าวโดยสรุป การบริหาร หมายถึง การกระทำที่ขับเคลื่อนด้วยมนุษย์ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการวางแผน ไตร่ตรอง และจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) ซึ่งเดิมเรียกว่าการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

พระมหาจันทน์ ภูมิ (2566) ได้ให้ความหมายของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน การเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน ศักยภาพในคน ตลอดถึงเป็นการนำมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

Werther & Davis (1985) อ้างใน วิโรจน์ สารรัตน์ (2545) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) หมายถึง การบริหารกิจกรรมที่เสริมสร้างความมีประสิทธิภาพให้แก่คนงาน (workforce) เพื่อบรรลุจุดหมายขององค์การ

สุนันทา เลาพันธ์ (2542) อ้างใน ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี (2566) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติรูปที่เกี่ยวกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่จะมีส่วนร่วมต่อเป้าหมายขององค์การ กระบวนการที่เกี่ยวข้องได้แก่ การวางแผนทรัพยากร การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลสุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์การพัฒนาองค์การ ตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากร



Armstrong (2006) อ้างใน ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2558) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง ยุทธศาสตร์และแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรหรือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งเป็นการบริหารคนทั้งในระดับปัจเจกและระดับกลุ่มให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้

พยอม วงศ์สารศรี (2545) อ้างใน ญัฐกานต์ (2555) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งใส่ใจพัฒนาบำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2558) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะมีความเชื่อมโยงกับนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร กิจกรรมสำคัญ ๆ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment and Selection) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) และการให้รางวัล (Rewarding) เป็นต้น

กรรณิการ์ สุวรรณศรี (ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและด้วยเหตุที่ มนุษย์เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาองค์กร ทุกองค์การจึงให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่งโดยพยายามนำศักยภาพหรือความสามารถของทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

เกียรติ บุญโย (2562) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบัน ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรและเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติ การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงานซึ่งงานในแต่ละหน้าที่นั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรหรือสมาชิกในองค์กร 3 ช่วงระยะเวลา อันได้แก่

1. ก่อนปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องวางแผน สรรหา และจูงใจ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน
2. ขณะปฏิบัติงาน ต้องธำรงรักษาให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพ มีชีวิตการปฏิบัติงานที่ดี มีความศรัทธา และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงผลตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม
3. หลังการปฏิบัติงาน การดูแลบุคลากรหลังเกษียณอายุ หรือ บุคลากรที่มีความจำเป็นต้องลาออกจากงานก่อนเวลา ด้วยความจำเป็นบางประการ

กล่าวโดยสรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารจัดการคนให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร โดยจะต้องมีการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management) อย่างเป็นระบบเพื่อให้การบริหารจัดการคนได้เกิดประโยชน์สูงสุด



ความหมายของรัฐ

“รัฐ”ทั้งหลายไม่ว่าจะเป็น รัฐบาล รัฐสภา รัฐประหาร รัฐธรรมนูญ รัฐมนตรี รัฐบุรุษ เป็นต้น คำเหล่านี้เกี่ยวเนื่องกับคำว่า “รัฐ” ที่มาจากภาษาบาลี ว่า ราช และภาษาสันสกฤต ว่า ราชกร เป็นคำนาม หมายความว่า แคว้น เช่น รัฐปะหัง บ้านเมือง เช่น กฎหมายสูงสุดของรัฐ และประเทศ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของแต่ละคำไว้ อย่างคำว่า รัฐบาล หมายถึง องค์การปกครองประเทศ คณะบุคคลที่ใช้อำนาจบริหารในการปกครองประเทศ (ทิพาภรณ์ ธารีเกษ, 2551) ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของรัฐ ไว้ดังนี้

อานนท์ อากรภิรม (2545) ได้ให้ความหมายของรัฐไว้ว่า รัฐ คือสมาคมของมนุษย์จำนวนหนึ่ง ครอบครองที่ดินแดน แห่งหนึ่งที่มีขอบเขตแน่นอน รวมกันอยู่ภายใต้รัฐบาลหนึ่ง ถ้าเป็นกิจการภายในเป็น องค์การแสดงออกซึ่ง อธิปไตย แต่ถ้าเป็นกิจการภายนอกเป็นอิสระจากการบังคับบัญชาของรัฐบาลอื่น

โกวิท วงศ์สุรวัฒน์ (2523) ให้ความหมายของคำว่ารัฐบาลไว้ว่า รัฐบาล (government) คือ องค์การและผู้แทนขององค์การ ที่ดำเนินงานของรัฐเรียกว่ารัฐบาลอันถือว่าเป็นผู้ทำหน้าที่สาธารณะและเป็นเครื่องจักรที่รับปฏิบัติสนองเจตนารมณ์ของสาธารณชน (public-will) และการจะมีรัฐบาลขึ้นนั้น จำต้องได้รับความยินยอมจากประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในรัฐทั้งนี้เพื่อรักษาผลประโยชน์ของประชาชน และเพื่อป้องกันการรุกรานจากรัฐอื่น ตลอดจนการให้ความยุติธรรมแก่ประชาชน

ยุวเรศ หลุดพา (2559) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาครัฐไว้ว่า องค์การที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่ มีความซับซ้อน มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน มีลำดับชั้นในการปฏิบัติงานตามพื้นที่การปกครอง ได้แก่ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นโดยมีภารกิจหลักคือการให้บริการประชาชนหรือพลเมืองให้ได้รับผลประโยชน์สูงสุดโดยไม่หวังผลในเชิงเศรษฐกิจ

วุฒิชัย ตาลเพชร (2564) ได้ให้ความหมายของคำว่ารัฐไว้ว่า “รัฐ” เป็นชุมชนทางการเมืองของมนุษย์ ที่มีพัฒนาการมาตั้งแต่ยุคโบราณจนถึงปัจจุบัน การรวมตัวกันของประชากรต้องมีอาณาเขตที่แน่นอนไม่เป็นกลุ่มชนเร่ร่อน มีผู้ปกครองหรือรัฐบาลเป็นตัวกลางในการดูแลความปลอดภัยและจัดสรรผลประโยชน์ภายในรัฐ โดย ผู้ปกครองหรือรัฐบาลต้องออก กฎ กติกาทางสังคมเพื่อสร้างความเท่าเทียมให้กับคนในรัฐ ทั้งนี้อำนาจ อธิปไตยในการบริหารรัฐต้องไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจอ้อมของผู้อื่น ฉะนั้น เพื่อให้เข้าใจความหมายรัฐ อย่างไม่สับสนจึงมีการแยกองค์ประกอบออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ประชากร ดินแดน รัฐบาล และ อำนาจอธิปไตย

กล่าวโดยสรุป รัฐ หมายถึง มนุษย์กลุ่มหนึ่งที่มีอำนาจจากการได้รับการยอมรับจากประชาชน มาทำหน้าที่ปกครองประชาชน และมีแบบแผนลำดับชั้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความมีระเบียบ ความสามัคคี และความสงบสุขในสังคมนั้น ๆ

บทสรุป

บทความวิชาการเรื่องจริยธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐยุคใหม่ สรุปได้ว่า แม้ยุคสมัยจะมีการเปลี่ยนแปลงไปมากมายเพียงใด ในการทำงานนอกจากผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการคนให้ดำเนินงานต่อไปจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ลูกน้อง และสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรมไปใช้ในการบริหารคนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรไม่มากก็น้อย



เอกสารอ้างอิง

- กมล อุดุลพันธ์. (2542). *การบริหารรัฐกิจเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). ม.ป.ท.: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2567). *ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก : <https://shorturl.asia/7LRaf>
- กิตติภูมิ มีประดิษฐ์. (2549). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก : <http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/771/1/%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%98%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1.pdf>
- เกียรติ บุญโย. (2562). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่*. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 21(1), 168.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2563). *ความรู้เบื้องต้นทางรัฐประศาสนศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี. (2566). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ หลักการ แนวคิดและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). มหาสารคาม: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อภิชาติการพิมพ์.
- ณัฐกานต์. (2567). *ความรู้พื้นฐานต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็น*. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/dythp>.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2561). *หลักการบริหารจัดการชั้นเรียน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2557). *คุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมจากมุมมองของปรัชญา*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.
- ทิพาภรณ์ ธารีเกษ. (2551). *ว่าด้วยรัฐ และ รัฐ-*. สืบค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก : <https://shorturl.asia/buhSQ>
- ธนพัฒน์ จงมีสุขและรชต อุบลเลิศ. (2567). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐและนิติรัฐ*. สืบค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/EZPH>.
- ประโยชน์ ส่งกลิ่น. (2561). *การฟื้นคืนกลับมาของจริยธรรมเชิงคุณธรรมในการบริหารรัฐกิจ*. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 8(3), 171.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2544). *คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : บริษัทเวิลด์การพิมพ์.
- พระมหาจันทน์ ฌมโผ. (2566). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการศึกษาใหม่*, 1(1), 66-79.
- พรรณี ประเสริฐวงศ์และวีรนาถ มานะกิจ. (2538). *การจัดองค์การและการบริหารธุรกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ม.ป.ท. : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพรวลัย เคนพรม. (2558). *หลักรัฐประศาสนศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุวเรศ หลุดพา. (2559). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ภาครัฐ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ม.ป.ท. : ม.ป.พ.



- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2566). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัทบพิธการพิมพ์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2551). *แนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์และทฤษฎีระบบราชการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กส์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). *การบริหารหลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- วุฒิชัย ตาลเพชร. (2564). *ความรู้เบื้องต้นทางรัฐศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี*. (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ศิริพร เสรีตานนท์. (2559). จริยธรรมในตนเองของครูในโรงเรียน เทศบาลนครลำปาง. *วารสารวิชาการ*, 22(2). 104-105.
- ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. (2558). *การบริหารจัดการองค์การตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉราพร ฉากครบุรี. (2564). คุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอนทางการศึกษา. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(2), 89-90.
- อานนท์ อารมกริม. (2545). *รัฐศาสตร์เบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.