

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎกระทรวง 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในปีการศึกษา 2553 ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
 - 1.1 ความหมายของการกระจายอำนาจ
 - 1.2 ความสำคัญของการกระจายอำนาจ
 - 1.3 รูปแบบของการกระจายอำนาจ
2. การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 2.1 ความเป็นมาของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 2.2 ความหมายของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา
 - 2.3 หลักการและเหตุผลของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา
 - 2.4 กฎหมายเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา
3. การบริหารงานบุคคล
 - 3.1 ความหมายและปรัชญาเกี่ยวกับการบริหารบุคคล
 - 3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 3.3 หลักการและกระบวนการในการบริหารงานบุคคล
 - 3.4 หลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

1.1 ความหมายของการกระจายอำนาจ การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นแนวคิดของประเทศตะวันตก นักวิชาการของประเทศไทยนำมาใช้เกี่ยวกับการเมืองในทางการศึกษาใช้เป็นหลักการหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษาในฐานะที่เป็นยุทธศาสตร์การปฏิรูปนี้ ไม่มี

ความสำคัญยิ่ง แต่ก่อนที่จะกล่าวถึงรายละเอียดของการกระจายอำนาจนั้น ได้มีผู้กล่าวถึง แนวความคิดและความหมายของการกระจายอำนาจไว้หลายท่าน ดังนี้

ดำรงศักดิ์ บุญลา (อ้างถึงในธีระ รุญเจริญ, 2545:46) ให้ความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การมอบอำนาจในการบริหารงานให้ผู้ปฏิบัติงานให้บุคลากรไปปฏิบัติในทุก ระดับชั้นขององค์กร

ฟิสต์ (Fiske, 1999:20) กล่าวว่า การกระจายอำนาจเป็นกระบวนการที่ระดับล่างของ ราชการได้รับมอบอำนาจจากหน่วยเหนือให้ตัดสินใจในเรื่องการใช้ทรัพยากรขององค์กรได้

ประทาน คงฤทธิ ศึกษากร ประหยัด หงษ์ทองคำ และศาสตราจารย์บอนนาร์ด.(อ้างถึงใน ปทุมมาศ ว่องอรุณชัย, (2546:32) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการกระจายอำนาจสรุปได้ดังนี้ การกระจายอำนาจ แบ่งออกเป็น 2 ความหมาย คือ

1. การกระจายอำนาจตามอาณาเขต (Size and Boundary) หมายถึง การมอบอำนาจ ไปให้ท้องถิ่นจัดทำกิจกรรมหรือบริการสาธารณะในเขตท้องถิ่น แต่ละท้องถิ่นมีอิสระบางประการใน การปกครองตนเอง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาลสุขาภิบาล เป็นต้น

2. การกระจายอำนาจตามภารกิจ (Function) หมายถึง การมอบอำนาจให้องค์การ สาธารณะจัดทำกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งเพื่อให้มีอิสระในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับ เทคนิคของงานนั้น เช่น การไฟฟ้า การประปา การโทรศัพท์ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การกระจายอำนาจ หมายถึง การมอบอำนาจในการบริหารงาน ให้ ผู้ปฏิบัติงานให้บุคลากรไปปฏิบัติในทุกระดับชั้นขององค์กร

1.2 ความสำคัญของการกระจายอำนาจ ความสำคัญของการกระจายอำนาจ ปรากฏชัดเจนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดแนวทางการกระจายอำนาจให้เป็นแบบเชิงบริหารไม่ใช่การกระจายอำนาจ เชิงการเมือง ได้มีผู้กล่าวไว้เช่น

ธีระ รุญเจริญ (2545:46-47) กล่าวว่า การกระจายอำนาจการบริหารจะทำให้องค์กรลด ภาระงาน ลดขั้นตอนในการบริหารขณะเดียวกันเป็นการเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่าง หน่วยงาน และหวังว่าจะทำงานให้ช้าลงหรือสามารถตอบสนองความต้องการได้ทันต่อ เหตุการณ์และความเร่งด่วนของประชาชนมากขึ้น

อุทัย บุญประเสริฐ (2542:1) กล่าวถึง ความสำคัญของการกระจายอำนาจไว้ว่า การ กระจายอำนาจเป็นแนวทางปฏิรูปการศึกษา เพื่อที่จะกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไป

ยังสถานศึกษา และมีความมุ่งหวังให้กระจายอำนาจการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญที่มีประสิทธิผล เพื่อตอบสนองของความต้องการของชุมชน

กล่าวโดยสรุป การกระจายอำนาจมีความสำคัญเนื่องจากการกระจายอำนาจจะทำให้ องค์การลดภาระงาน ลดขั้นตอนในการบริหารเป็นการเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่าง หน่วยงาน องค์การจะปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และสามารถตอบสนองของความต้องการได้ทันต่อ เหตุการณ์ และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.3 รูปแบบของการกระจายอำนาจ เคมเมอร์ (Kemmerer. อ้างถึงในอุทัย บุญประเสริฐ. 2542:58-60) ได้เสนอรูปแบบการกระจายอำนาจว่า โดยทั่วไปมีแนวปฏิบัติในการ ดำเนินงานสำคัญๆ อยู่ 4 ประการคือ การแบ่งอำนาจ (Deconcentration) การมอบอำนาจ (Delegation) การโอนอำนาจหรือการให้อำนาจ (Devolution) และการให้เอกชนเข้าดำเนินการ (Privatization)

ยูเวส (Uveges. อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ. 2546 : 322-323) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการ กระจายอำนาจไว้ 2 รูปแบบ คือ การกระจายอำนาจเชิงการเมืองและ การกระจายอำนาจเชิง บริหาร ซึ่งอธิบายไว้ว่า การกระจายอำนาจเชิงการเมืองเป็นการกระจายอำนาจไปยังหน่วยที่เป็น หน้าที่ทางภูมิศาสตร์ โดยจะคำนึงถึงความต้องการจำเป็นของผู้ปฏิบัติในเขตพื้นที่ นั้นๆ เป็น สำคัญ เพราะถือว่าบุคคลเหล่านั้นเป็นผู้มีความใกล้ชิดกับผู้ที่อาศัยในเขตพื้นที่ นั้นๆ นั้นที่สามารถจะ พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงแผนงานตามลำดับความสำคัญของพื้นที่นั้นๆ ได้ส่วนการกระจายอำนาจ เชิงบริหารเกิดขึ้นในกรณีหน่วยราชการส่วนกลางได้มอบอำนาจบางประการหรือมอบอำนาจหน้าที่ ไปให้หน่วยงาน ได้สังกัดโดยจะมีสายการบังคับบัญชาเชิงหน้าที่จากหน่วยงานต้นสังกัดตรงไปยัง หน่วยงานได้สังกัดตามลำดับไม่ใช่ไปยังเขตพื้นที่ หน้าที่เชิงภูมิศาสตร์และยิ่งกว่านั้นหน่วยงานนี้จะมีการ ปฏิบัติภายใต้ การควบคุมของหน่วยงานระดับสูง

ประกอบ คูปรัตน์(อ้างถึงในธีระ รุญเจริญ. 2545:47-49) ได้แบ่งรูปแบบการกระจายอำนาจ ออกเป็น 6 รูปแบบ ได้แก่ 1 การแบ่งอำนาจ 2 การให้อำนาจอิสระ 3 การมอบอำนาจให้แก่ท้องถิ่น อย่างเต็มที่ 4 การให้เอกชน องค์การเอกชนดำเนินการ 5 การปรับโครงสร้างขององค์การ และ 6 การ ใช้กระบวนการทางประชาธิปไตย

รอนดีเนลลี (Rondinelli. อ้างถึงในโกวิท กระจ่าง. 2440:189 -190) ได้แบ่งรูปแบบของการ กระจายอำนาจเป็น 4 รูปแบบ ตามระดับของอำนาจและหน้าที่ (Scope and Function) ซึ่ง ส่วนกลางได้แบ่งสรรความรับผิดชอบให้กับองค์กรต่าง ๆ โดยความชอบธรรมตามที่กฎหมาย กำหนด อันได้แก่

1. การแบ่งอำนาจ(Deconcentration) เป็นการถ่ายโอนภาระงานอำนาจเพียงบางส่วนจากส่วนกลางลงสู่เครือข่ายระดับล่างยึดนโยบายส่วนกลางแต่ปรับวิธีดำเนินงานให้เหมาะสมกับท้องถิ่นได้

2. การมอบอำนาจ(Delegation) เป็นการตั้งผู้ทำการแทน เป็นการถ่ายโอนความรับผิดชอบเชิงบริหารจัดการในงานเฉพาะกิจ ไม่ใช่งานประจำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่นี้ ความรับผิดชอบสูงสุดจะยังคงอยู่ที่หน่วยงานกลาง

3. การโอนอำนาจหรือการให้อำนาจ(Devolution) เป็นอำนาจตกทอดเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้แก่หน่วยงานย่อยของรัฐบาลและมอบอำนาจให้ดำเนินงานด้วยตนเองอย่างอิสระแต่อยู่ภายใต้การดูแลควบคุมของหน่วยงานกลาง

4. การให้เอกชนเข้าดำเนินการ(Privatization) เป็นการถ่ายโอนอำนาจความรับผิดชอบต่อในการดำเนินงานให้กับองค์กรเอกชนแทนภาครัฐโดยสิ้นเชิง

กล่าวโดยสรุป รูปแบบการกระจายอำนาจนั้นประกอบด้วยหลักการกระจายอำนาจเชิงบริหาร และการกระจายอำนาจทางการเมือง ประกอบด้วยรูปแบบที่สำคัญๆ 4 รูปแบบ ดังนี้ การแบ่งอำนาจ การให้อำนาจอิสระ การมอบอำนาจให้แก่ท้องถิ่นอย่างเต็มที่ การให้เอกชนเข้าดำเนินการ

2. การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา

2.1 ความเป็นมาของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถและการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการดังนี้

2.1.1 ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ(School Based Decision Making)เป็นแนวคิดที่มุ่งให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.2 การมีส่วนร่วม(Participation) กำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วม แสดงความคิดเห็นหรือร่วมกำกับดูแล เป็นต้น

2.1.3 การกระจายอำนาจ(Decentralization) การกระจายอำนาจด้าน

การบริหารจัดการศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปให้ คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ

2.1.4 ความรับผิดชอบตรวจสอบได้(Accountability) มีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบทำงานนั้นให้เกิดผลดีที่สุดและต้องสามารถตรวจสอบความสำเร็จได้ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น

ทั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษาซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูประบบ บริหารจัดการจากแบบเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การบริหารแบบกระจายอำนาจ โดยเฉพาะมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงเพื่อให้การศึกษาสรางคนและสร้างความรู้ สู้สังคมคุณธรรม คุณภาพสมรรถภาพและประสิทธิภาพต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550 : 1)

2. การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา

รัฐบาลของพลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์ ขณะเป็นนายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายการศึกษา ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ว่า “ เร่งรัดการปฏิรูป การศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ มุ่งมั่นที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้ กว้างขวางและทั่วถึงโดยคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับเสริมสร้าง ความตระหนักในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์สันติวิธี วิธีประชาธิปไตย พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบัน ครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษา การจัดการศึกษาจะเน้นการกระจาย อำนาจไปสู่เขตพื้นที่ การศึกษาสถานศึกษาและท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนและ ภาคเอกชนเพื่อให้การศึกษาสรางคนและสร้างความรู้ สู้สังคมคุณธรรมคุณภาพสมรรถภาพและ ประสิทธิภาพ” และหนึ่งในนโยบายนั้นคือการจัดการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่ การศึกษา สถานศึกษาและท้องถิ่นซึ่งถือว่าเป็นนโยบายสำคัญถ้าสามารถขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพการศึกษาตามเจตนารมณ์แห่งนโยบาย ดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดมาตรการเพื่อนำนโยบายการกระจายอำนาจ ไปสู่การปฏิบัติ 5 มาตรการ ดังนี้ (แผนปฏิบัติการทางการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับนโยบาย รัฐบาล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2551. 2549 : 2)

มาตรการที่ 1 จัดระบบการกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปสำหรับเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรการที่ 2 พัฒนาผู้บริหารศึกษานิเทศก์ และครูแกนนำ ของเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลงและสามารถขยายผลได้เต็มที่

มาตรการที่ 3 นำร่องการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีศักยภาพและความพร้อมในทุกเขตพื้นที่

มาตรการที่ 4 เปลี่ยนสถานะของอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการและมีศักยภาพและความพร้อมเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐตามความสมัครใจของแต่ละแห่ง

มาตรการที่ 5 จัดระบบการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาตามหลักการบริหารที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

จากนโยบายและมาตรการดังกล่าว ประกอบกับมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมโดยกำหนดรูปแบบของการกระจายอำนาจ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550 : 2-3)

1. รูปแบบโดยกำหนดการกระจายอำนาจไว้ในกฎหมาย
2. รูปแบบมอบอำนาจจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายจากส่วนกลางไปสู่เขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา

3. รูปแบบการแบ่งอำนาจ โดยแบ่งอำนาจให้มีผู้ปฏิบัติราชการแทนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันโลกาภิวัตน์และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ ข้อ 5.5 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ มุ่งเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคมอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจตาม (4) การกระจายอำนาจการบริหารจัดการประเทศสู่ภูมิภาคท้องถิ่น และชุมชนเพิ่มขึ้น ต่อเนื่องโดยพัฒนาศักยภาพและกระจายอำนาจการ

ตัดสินใจให้ท้องถิ่นมีบทบาทสามารถรับผิดชอบในการบริหารจัดการบริการสาธารณะ ตลอดจนแก้ไข ปัญหาที่ตอบสนอง ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และสามารถสร้างความเจริญทาง เศรษฐกิจและสังคมให้แก่ท้องถิ่นอย่างแท้จริงพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง(แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10

(พ.ศ.2550- 2554 : บ-ส)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย(พ.ศ.2551-พ.ศ.2555) ได้กำหนดโครงการ ปรับปรุงการให้บริการประชาชนโดยสรุปสาระสำคัญไว้ คือ มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อยกระดับ คุณภาพในการให้บริการประชาชน โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการพัฒนา ระบบส่งมอบบริการให้แก่ประชาชน หรือการพัฒนาาระบบบริการแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) ของหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งจัดให้มีความเชื่อมโยงกันและพัฒนาไปสู่การบูรณาการระบบให้บริการ ประชาชนของทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน ตลอดจนการปรับปรุงระบบการให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวก แก่ประชาชน เช่น การรวมบริการของส่วนราชการให้มารวมอยู่ในจุดเดียวกันในรูปแบบ ศูนย์บริการร่วมหรือรูปแบบเคาน์เตอร์บริการประชาชน นอกจากนี้ ยังครอบคลุมถึงการลดขั้นตอน และการปรับปรุงระบบการกระจายอำนาจและมอบอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับอนุมัติ อนุญาต และการปฏิบัติราชการ ให้มีความสำคัญในส่วนที่ต้องมีการบูรณาการเชื่อมโยงการทำงานร่วมกัน ข้ามหน่วยงานให้ครบวงจรในการบริการประชาชน และมอบหมายให้กระทรวงเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกับกระทรวง กรมและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้รับผิดชอบ(แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย(พ.ศ.2551-พ.ศ.2555 : 48)

2.2 ความหมายของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ. (2541 : 17) กล่าวว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษา เป็นการถ่ายโอน (Transfer) อำนาจ (Power) อำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบจาก ศูนย์กลางหรือศูนย์รวมอำนาจ ไปยังพื้นที่หรืออาณาเขตรอบๆจากระดับบนสู่ระดับล่างหรือจาก ระดับชาติไปสู่ท้องถิ่น เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้ การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งหมดหรือบางส่วน ก็ได้ เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือศูนย์รวม อำนาจไปสู่ส่วนต่างๆขององค์การหรือตามลำดับชั้นขององค์การโดยให้ทุกส่วนขององค์การได้มี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้ การให้บุคคลคณะบุคคลหรือท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารเป็น รากฐานที่สำคัญของสังคมประชาธิปไตย การกระจายอำนาจการศึกษาจะทำให้บางส่วนของ

องค์การมีความเป็นอิสระ(Autonomy)จุดมุ่งหมายสำคัญของการกระจายอำนาจคือการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

เลอว์ นอง และสมิธ (La Noue & Smith. อ้างถึงในเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ. 2541 : 16) กล่าวว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจในภารกิจด้านบุคลากร หลักสูตรและงบประมาณ จากคณะกรรมการไปให้ท้องถิ่น

รอบสัน และแมทธิวส์ (Robson & Mathews . อ้างถึงในพิณสุตา สิริรังศรี. 2541 : 13) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจจากส่วนกลางสู่ระดับภูมิภาคและระดับโรงเรียนโดยหลักการแล้วเป็นอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน

ประยูร ศรีประสาธน์ และคณะ (อ้างถึงใน วันชัย ดนัยตโมนุทและไกร เกษทัน. 2543 : 6) กล่าวว่า การกระจายอำนาจการบริหารคือการแบ่งอำนาจที่เคยมีอยู่ที่ส่วนกลาง หรือผู้บริหารระดับสูงไปให้หน่วยงานในระดับท้องถิ่นหรือผู้บริหารระดับรองๆลงไปให้มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการบริหาร

พิณสุตา สิริรังศรี (2541 : 14) กล่าวว่า การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านการตัดสินใจทางการบริหารการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ระดับล่างหรือระดับปฏิบัติได้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนในท้องถิ่นหน่วยงานและสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป การกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจในด้านต่างๆ จากส่วนกลางหรือระดับสั่งการลงสู่ระดับปฏิบัติการซึ่งได้แก่ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง

2.3 หลักการและเหตุผลของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา

หลักการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษาแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีหลักการดำเนินงาน ดังนี้

2.3.1 การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติความเป็นเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ หมายถึง ความเป็นเอกภาพในการกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษา มีมาตรฐานและทิศทางในการจัดการศึกษาเหมือนกัน แต่เปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นเลือกวิธีดำเนินการที่หลากหลายได้ด้วยตนเอง ส่วนกลางจะเพียงแต่กำหนดนโยบาย ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบมาตรฐาน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

เท่านั้น การเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นดำเนินการได้หลากหลายด้วยตนเอง เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันที่มุ่งให้มีการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้รัฐจะต้องให้ความสำคัญแก่ท้องถิ่นตามหลักการแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งยังกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะโดยกำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจขึ้น เพื่อที่จะพัฒนาการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง สำหรับการจัดการศึกษานั้น ถึงแม้ว่าจะให้มีการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐยังต้องทำหน้าที่กำกับดูแลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย กล่าวคือ กระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2.3.2 การกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่ การศึกษาสถานศึกษา และองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาได้กำหนดให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาโดยตรง ทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (มาตรา 39) นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 41 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นโดยมีเขตพื้นที่ การศึกษาทำหน้าที่ประสานและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

2.3.3 การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร สถานประกอบการ และ

สถาบันสังคมอื่นการกระจายอำนาจทางการศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคล ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อที่จะระดมทรัพยากรจากทุกส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหลักการทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) และเป็นโอกาสทางการศึกษาให้แก่ชุมชนท้องถิ่นอย่างทั่วถึงการกำหนดให้มีเขตพื้นที่ การศึกษาและการกระจายอำนาจให้กับสถานศึกษา กำหนดให้มีคณะกรรมการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่ การศึกษาและ

คณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากชุมชนและองค์กรต่างๆในท้องถิ่นเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชน ตลอดจนผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ ในพื้นที่ที่สามารถเข้ามาเป็นกรรมการ ร่วมให้การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ประชาชน องค์กรและสถาบันสังคมกับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

2.3.4 การประหยัด คุ่มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถตรวจสอบได้ การกระจายอำนาจทางการศึกษาโดยยึดหลักการประหยัด คุ่มค่า คำนึงถึงการดำเนินการที่ลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการให้ได้ผลประโยชน์คุ่มค่าลดปัญหาความซ้ำซ้อนและความสูญเปล่าในการจัดการโดยจัดโครงสร้างสายการบริหารที่สั้นลงมีเพียงการบริหารระดับส่วนกลางและการบริหารระดับองค์กรปฏิบัติในท้องถิ่นเท่านั้น นอกจากนี้ การกระจายอำนาจยังเปิดโอกาสให้มีอิสระในการใช้ทรัพยากรบนหลักการของความคุ่มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถตรวจสอบได้ในการกระจายอำนาจทางการศึกษา ได้ปรับลดหน่วยงานให้มีขนาดเล็ก กะทัดรัด เพื่อบริหารงานด้วยความมีประสิทธิภาพ ให้บังเกิดประสิทธิผลและปรับเปลี่ยนภารกิจจนทำให้ลดจำนวนเจ้าหน้าที่ในการบริหารงานลงได้จำนวนมาก

2.3.5 ความเป็นธรรมและความเท่าเทียมกันการกระจายอำนาจทางการศึกษาโดยยึดหลักการความเป็นธรรมและความเท่าเทียมกัน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้รับโอกาสทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ในการกระจายอำนาจทางการศึกษาโดยการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาที่มีพื้นที่พอเหมาะและคำนึงถึงความเหมาะสมในด้านปริมาณงานที่ใกล้เคียงกันและสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดความเป็นธรรมและเท่าเทียมกันในการจัดการศึกษา

จรัส สุวรรณเวลา(2538 : 80 - 81) กล่าวไว้ว่า การกระจายอำนาจ ควรยึดหลักการสองประการ ดังต่อไปนี้

1. หลักผลประโยชน์สาธารณะ (Public Interest)
2. หลักประสิทธิภาพในการจัดการ (Management Efficiency)

รอบสัน และแมทธิวส์ (Robson & Mathews ; อ้างถึงใน พินสุดา สิริรังศรี. 2541: 14 -15) ได้ให้เหตุผลของการกระจายอำนาจทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. การจัดการศึกษาในหลายประเทศไม่เป็นที่น่าพอใจหรือไม่ประสบผลสำเร็จ อันเนื่องจากการบริหารจัดการอยู่ในลักษณะการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางซึ่งการดำเนินการขาดการยืดหยุ่น ปฏิบัติอย่างเดียวกันเหมือนกันทั้งประเทศไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ ชุมชน สังคม ประเพณี วัฒนธรรม ซึ่งความต้องการของท้องถิ่นมีความแตกต่างกัน

2. ความแตกต่างกันทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น การกระจายอำนาจทางการศึกษา จะเป็นการส่งเสริมให้องค์กร ชุมชน สังคมในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในด้านการจัดการศึกษา และยังเป็น การกระจายการลงทุนด้านการศึกษาก็ด้วย

3. การจัดการศึกษาที่มีแนวคิด ว่า ประชาชน ชุมชน และท้องถิ่นจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนานั้น จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจทางการศึกษาและเป็นการวางรากฐานการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย ท้องถิ่น ชุมชน ได้มีการพัฒนาการศึกษาของตนเอง โดยเฉพาะเรื่องของนโยบายและแผนดำเนินงาน ดังคำกล่าวที่ว่า การดำเนินงานของประชาชนโดยประชาชนเพื่อประชาชน

4. การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการลดช่องว่างระหว่างท้องถิ่นหรือภูมิภาคเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน อันเกี่ยวเนื่องจากความแตกต่างทางเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรม เป็นต้น

5. จำนวนประชากรและการกระจายตัวของประชากรมีมากขึ้น ทำให้เกิดการให้บริการ การศึกษาที่หลากหลาย การจัดการอย่างเหมาะสม เพื่อสนองความต้องการและความเร่งด่วนของแต่ละท้องถิ่น แต่ละกลุ่มเป้าหมายก็มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ด้วยดังนี้ การกระจายอำนาจทางการศึกษาจึงมีความจำเป็นและต้องดำเนินการให้เป็นที่สอดคล้องเหมาะสมโดยประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วม เกิดการพึ่งพาตนเองและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

6. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ชุมชนมีโอกาสในการตัดสินใจเลือกทางเดินเป็นการเสริมสร้างความสามารถให้กับท้องถิ่น อันหมายถึงประชาชนได้ตระหนักถึงความสามารถในการกำหนดชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนเอง กระบวนการในการตัดสินใจ ซึ่งจะนำไปสู่อุดมการณ์ด้านประชาธิปไตยและโครงสร้างที่ใกล้ชิดประชาชนได้มาก โปร่งใส ตรวจสอบได้กว่าการรวมศูนย์อำนาจหน้าที่ไว้ที่ส่วนกลาง

หลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้ค้ำถึงหลักการ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550 : 21-23)

1. ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา ที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการ ตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือมีความพร้อมและความเหมาะสมด้านบริบททั่วไปและด้านคุณลักษณะของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาซึ่งได้แก่ การมีรูปแบบ โครงสร้างการแบ่งส่วนงานที่เอื้อต่อการบริหารและการจัดการศึกษา การมีทรัพยากรทางการศึกษา และบุคลากรที่เหมาะสมตามความจำเป็น เป็นองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการกำกับ ดูแล

สนับสนุน ส่งเสริมประสานงาน มีศักยภาพเพียงพอที่จะบริหารงานได้ด้วยตนเอง สามารถจัดบริการและพัฒนาการศึกษาได้อย่างเข้มแข็ง คณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

2. ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ ความสอดคล้องดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นผู้มอบอำนาจซึ่งได้แก่เลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็จะต้องดำเนินการกระจายอำนาจทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ตามอำนาจหน้าที่ของตน ตามที่กฎหมายกำหนด เช่นเดียวกับผู้รับมอบอำนาจซึ่งได้แก่ คณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา หรือสถานศึกษา ถึงแม้ว่าจะถือว่าเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้มอบอำนาจหรือผู้ซึ่งตนแทน แต่ก็ไม่สามารถปฏิบัติเกินขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกฎหมายหรืออำนาจตามที่ได้รับมอบอำนาจให้ได้ นอกจากนี้ การบริหารและการจัด การศึกษาก็ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจหรือเรื่องอื่น ๆ จะหลีกเลี่ยงไม่ถือปฏิบัติมิได้

3. ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก โดยยึดหลักการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานต้องเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระดับชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย และนโยบายด้านสังคมของรัฐบาลและด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มีการตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณชนอันจะทำให้เป็นที่ ยอมรับของสังคม

4. ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา ความเป็นอิสระและความคล่องตัวดังกล่าวต้องอยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนดด้วยตนเอง การตัดสินใจโดยสมบูรณ์ในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ที่เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา จึงควรเบ็ดเสร็จอยู่ที่สถานศึกษาโดยตรง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีความคล่องตัวเพียงพอที่จะกำกับดูแลการปฏิบัติงานในเชิงนโยบายส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาและในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่เขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา ควรมีการรวมพลังในการดำเนินงานโดย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานองค์กรและบุคคลทั้งภาครัฐและเอกชนและการรวมกลุ่มสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมพลังให้เขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการและการศึกษาได้อย่างกว้างขวาง หลากหลายรูปแบบ นอกจากนี้ ควรมุ่งเน้นให้หน่วยงานองค์กรและบุคคลดังกล่าวมีส่วนได้เสียกับการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาลักษณะการสร้างฉันทานุมัติจากผู้มีส่วนร่วมหรือผู้ เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเป็นต้น

6. มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุด เพื่อให้สถานศึกษานั้นต้องมีความเข้มแข็งและความคล่องตัวผลสำเร็จของสถานศึกษา ดังกล่าว คือ เมื่อจัดการศึกษาแล้วผู้ เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยใช้หลักการและแนวความคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based – Management : SBM) เป็นกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์สำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา

7. เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาต้องสร้างกลไกการบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จ มุ่งเน้นให้เขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาปรับเปลี่ยนการบริหารเป็นการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและมีดัชนีชี้ วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยเริ่มจาก การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำหนดตัวชี้ วัดความสำเร็จ การบริหารโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การจัดระบบประเมินผลงานและการประเมินผู้ เรียนและการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

8. เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเชิงนี้ๆ โดยตรงหน้าที่ ความรับผิดชอบในการดำเนินการตัดสินใจดังกล่าว เป็นการกำหนดว่า เรื่องใดจะกำหนดให้คณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหรือสถานศึกษา เป็นผู้รับมอบอำนาจโดยตรง และผู้รับมอบอำนาจสามารถใช้ดุลพินิจของตนหรือใช้อำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้มอบอำนาจหรือผู้ซึ่งตนแทนแต่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับประชาชนเป็นหลักและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดจากการใช้อำนาจดังกล่าว

กล่าวโดยสรุป หลักการและเหตุผลของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาเพื่อเป็นการวางรากฐานการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย ท้องถิ่น ชุมชน ได้มีการพัฒนาการศึกษาของ

ตนเองมีความโปร่งใสตรวจสอบ ทำให้เกิดการพึ่งพาตนเองและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยให้ คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาเป็นองค์การหลักในการกระจาย อำนาจ

ดังนั้นแนวคิดของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 จึงเป็นไปดังกรอบแนวคิดการ กระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาต่อไปนี้

2.4 กฎหมายเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการมอบอำนาจของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้แก่บุคคลอื่นพ.ศ. 2548(ราชกิจจานุเบกษา. 2548 : 5)

คณะรัฐมนตรีมีมติให้วางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้ เรียกว่า“ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการมอบอำนาจของผู้ดำรง ตำแหน่งในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้แก่บุคคลอื่น พ.ศ. 2548”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

3 ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ มอบอำนาจให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นในสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

(1) ปลัดกระทรวงอาจมอบอำนาจให้ผู้ตรวจราชการกระทรวง ที่ปรึกษาหรือผู้ดำรงตำแหน่ง เทียบเท่า ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวง ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานหรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าหรือข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำ กว่าระดับ 8 ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

(2) ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการสำนักบริหารงานหรือผู้ ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า อาจมอบอำนาจให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 8 ในสำนัก หรือหน่วยงานนั้น

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง วิธีการและเงื่อนไขการแสดงถึงความสมัครใจให้โอน สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.2549(ราชกิจจานุเบกษา.2549 : 8)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 มีดังนี้

ข้อ 1 ในประกาศนี้

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา “ครู” หมายความว่า ข้าราชการครู และให้หมายความรวมถึงครูซึ่งเป็นพนักงานราชการด้วย

“บุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ข้าราชการซึ่งทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับกระบวนการเรียนการสอนและให้หมายความรวมถึง พนักงานราชการและลูกจ้างประจำด้วย

“คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” หมายความว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะบุคคลผู้ทำหน้าที่ควบคุม ดูแลและดำเนินการลงคะแนนแสดงถึงความสมัครใจ

“ผู้มีสิทธิ” หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษานั้น ที่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนแสดงความสมัครใจหรือไม่สมัครใจ

“ความสมัครใจ” หมายความว่า ความสมัครใจให้โอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 2 การออกเสียงเพื่อแสดงถึงความสมัครใจ

เมื่อได้รับแจ้งจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการหาความสมัครใจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัดรับดำเนินการ โดยเร็วและให้มีการแยกดำเนินการระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาแห่งนั้น ฝ่ายหนึ่ง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งนี้ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาครู บุคลากรทางการศึกษา และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละคนมีเสียงหนึ่งในการออกเสียง เว้นแต่ผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้แทนครูที่เป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีสิทธิออกเสียงในฐานะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งนั้น ด้วย

ข้อ 3 ให้มีคณะกรรมการ ดังนี้

ก. กรณีองค์กรบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร หรือเมืองพัทยาขอรับโอนคณะกรรมการประกอบด้วย

(1) ประธานกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษาหรือผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

(2) นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือนายกเมืองพัทยา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีเป็นกรรมการ

(3) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและ เลขานุการ

ข. กรณีเทศบาลขอรับโอน คณะกรรมการประกอบด้วย

(1) ประธานกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษาหรือผู้ ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

(2) นายกเทศมนตรีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการ

(3) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการและ เลขานุการ

ค. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ขอรับโอน คณะกรรมการประกอบด้วย

(1) ประธานกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษาหรือผู้ ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

(2) นายกองค้การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี กฎหมายจัดตั้งหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีเป็นกรรมการ

(3) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการและ เลขานุการ

ข้อ 4 ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการจัดให้มีการออกเสียงลงคะแนนโดยยึดหลัก ความถูกต้อง โปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม และดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) จัดทำประกาศบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิแยกตามฝ่าย

(2) กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการออกเสียงลงคะแนน

(3) ทำหนังสือแจ้งผู้มีสิทธิล่วงหน้าก่อนวันออกเสียงลงคะแนนไม่น้อยกว่า 5 วัน ทำการ

(4) จัดทำบัตรลงคะแนน บัญชีรายชื่อผู้มาใช้สิทธิ และหีบบัตรลงคะแนน ตลอดจน ดำเนินการจัดให้มีการออกเสียงลงคะแนน

(5) เมื่อมีการออกเสียงลงคะแนนเสร็จสิ้นแล้วให้ตรวจนับคะแนนโดยเปิดเผย ประกาศผล คะแนนและแจ้งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ นทราบโดยเร็ว

ข้อ 5 วิธีการแสดงความสมัครใจ ให้ดำเนินการดังนี้

(1) ให้ผู้มีสิทธิมาใช้สิทธิด้วยตนเองตามวันเวลา และสถานที่ที่คณะกรรมการกำหนด

(2) ใช้บัตรที่ได้รับจากคณะกรรมการเพื่อออกเสียงลงคะแนน แล้วหย่อนบัตรลงในหีบบัตร ตามที่คณะกรรมการจัดไว้

ข้อ 6 การแสดงความสมัครใจด้วยเสียงข้างมากให้ใช้คะแนนเสียงของผู้มีสิทธิตามบัญชีรายชื่อแต่ละฝ่าย หากคะแนนเสียงแสดงความสมัครใจเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนผู้มีสิทธิตามบัญชีรายชื่อของแต่ละฝ่าย ให้ถือว่าสถานศึกษาแห่งนั้นได้แสดงความสมัครใจที่จะโอนสถานศึกษาไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 บัตรลงคะแนนให้เป็นไปตามแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 8 ในกรณีที่มีปัญหาในการดำเนินการตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด

ขอบข่ายในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยกำหนดอำนาจบริหาร ทั้ง 4 งาน ให้สำนักงานเขตพื้นที่ นที่การศึกษา มีอำนาจโดยตรงในการส่งเสริมสนับสนุน สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา ในการกำกับดูแล การช่วยเหลือ การพัฒนา การตรวจสอบประเมินผล นิเทศการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัด (กระทรวงศึกษาธิการ ,2547)

การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและ ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมี คุณภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น
 2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก
 3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ ที่ตอบสนองการเรียนรู้ของ ผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
 4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น
- ขอข่วยการบริหารวิชาการที่สถานศึกษาที่ได้รับการกระจายอำนาจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550)
- (ก) การพัฒนา หรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
 - (ข) การวางแผนงานด้านวิชาการ
 - (ค) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 - (ง) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
 - (จ) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - (ฉ) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
 - (ช) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
 - (ซ) การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 - (ฌ) การนิเทศการศึกษา
 - (ญ) การแนะแนว
 - (ฎ) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา
 - (ฏ) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง
 - (ฐ) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ สถานศึกษากับองค์กรอื่น
 - (ฑ) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

(ตม) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

(ณ) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

การบริหารงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ ความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งการจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้น ต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้
2. เพื่อให้ผลผลิตเป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ
3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ
4. การบริหารวัสดุและสินทรัพย์

ขอข่ายการบริหารงบประมาณที่สถานศึกษาที่ได้รับการกระจายอำนาจ

(ก) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

(ข) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

(ค) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

(ง) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

(จ) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

(ฉ) การตรวจสอบติดตามและการรายงานการใช้งบประมาณ

(ช) การตรวจสอบติดตามและการรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

(ซ) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

(ณ) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

(ญ) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ฎ) การวางแผนพัสดุ

(ฏ) การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้

เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

- (ฐ) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- (ฑ) การจัดหาพัสดุ
- (ฒ) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- (ณ) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- (ด) การเบิกเงินจากคลัง
- (ต) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- (ถ) การนำเงินส่งคลัง
- (ท) การจัดบัญชีการเงิน
- (ธ) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- (ณ) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีศระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาธิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาธิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ

4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอข่วยการบริหารงานบุคคลที่สถานศึกษาที่ได้รับการกระจายอำนาจ

- (ก) การวางแผนอัตรากำลัง
- (ข) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ค) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- (ง) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (จ) การดำเนินงานเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- (ฉ) การลาทุกประเภท
- (ช) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (ฌ) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- (ฉ) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- (ญ) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- (ฎ) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- (ฏ) การออกจากราชการ
- (ฐ) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- (ฑ) การจัดทำบัญชีรายชื่อและการให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราช

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

- (ฒ) การส่งเสริมประเมิน วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ณ) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- (ด) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- (ต) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ถ) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- (ท) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนี้

การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวเนื่องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้การบริหารงานอื่นๆบรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวก ความสะดวกต่างๆในการให้บริหารการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การบริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธา และให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปที่สถานศึกษาที่ได้รับการกระจายอำนาจ)

- (ก) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- (ข) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- (ค) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- (ง) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- (จ) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- (ฉ) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- (ช) การดำเนินงานธุรการ
- (ฌ) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- (ฉ) การดูแลอาคารสถานที่และสถานที่
- (ญ) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- (ฎ) การรับนักเรียน
- (ฏ) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือ เลิกสถานศึกษา
- (ฐ) การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย

- (จ) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- (ฉ) การทัศนศึกษา
- (ค) งานกิจการนักเรียน
- (ด) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- (ต) การส่งเสริม สนับสนุน และประสาน การจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- (ถ) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น
- (ท) การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- (ธ) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- (ณ) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในกรลงโทษนักเรียน

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาดังกล่าว ให้คำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาฯ นพ. ๒๕๕๐:๒๑-๒๓)

1. ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา ที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ
3. ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา
4. ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา
5. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่
6. มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุด เพื่อให้สถานศึกษานั้น มีความเข้มแข็งและความคล่องตัว
7. เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา
8. เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนี้ ๗ โดยตรง การบริหารและการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาตามภาระงานที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาฯ นพ. ๒๕๕๐ ทุกรายการ

การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานบริหารจัดการตามหลักการกระจายอำนาจของสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง มีอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาตามภาระงานที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั่วทุกสายการ

การบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาประเภทที่สอง มีอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาตามภาระงานที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กล่าวโดยสรุป กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการวางรากฐานการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย ท้องถิ่น ชุมชน ได้มีการพัฒนาการศึกษาของตนเองมีความโปร่งใส ตรวจสอบ ทำให้เกิดการพึ่งพาตนเองและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นองค์การหลักในการกระจายอำนาจมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุดเพื่อให้สถานศึกษานี้ มีความเข้มแข็งและความคล่องตัวเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษาเพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนี้ ๗ โดยตรง

3. การบริหารงานบุคคล

ความหมายและปรัชญาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพผลนับว่ามีความสำคัญ คนถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญระดับแนวหน้าที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์กร คน หรือเรียกว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์พลังทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการ มนุษย์เป็นทุนทางสังคม ที่มีคุณค่าสร้างประโยชน์นานัปการแก่สังคม ดังนั้น การมุ่งปลูกฝังแนวความคิดและจิตสำนึกให้บริหารเปลี่ยนมุมมองที่เคยมองมนุษย์เป็นเพียงกำลังแรงงานมาเป็นการมองมนุษย์อย่างมีคุณค่าที่สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างมหาศาลต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น การปลูกฝังแนวความคิดและจิตสำนึกให้ผู้บริหารเปลี่ยนมุมมองที่เคยมองมนุษย์เป็นเพียงกำลังแรงงานมาเป็นการมองมนุษย์อย่างมีคุณค่าที่สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์มหาศาลต่อองค์กร

อาจกล่าวสรุปได้ว่า มนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่ายิ่งขององค์กรที่สร้างคุณูปการให้แก่องค์กรอย่างมหาศาล ในอดีตมุมมองที่ผู้บริหารมองมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเพียงสิ่งของหรือเครื่องจักรที่ช่วยให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จแต่ในปัจจุบันมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ มีคุณค่าที่องค์กรต้องธำรงรักษาให้มีสุขภาพและสุขภาพจิตที่ดี

ปัจจุบันหลักการหรือปรัชญาทางการบริหารงานบุคคลที่องค์กรนำมาใช้ประกอบด้วย หลักการสำคัญ(พะยอม วงสารศรี, 2545 :9 อ้างอิงใน บัญญัติ เพื่อนศรีเมือง, 2549 : 11)คือ

1. องค์กรที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถ จึงทำให้องค์กรพัฒนาและเจริญเติบโต ถ้าหากผู้บริหารมีการดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานในองค์กร ทำให้องค์กรไม่เกิดปัญหาและการปฏิบัติงานบรรลุตามแผนงานที่กำหนดไว้
2. องค์กรประกอบด้วยสมาชิกที่มีความพึงพอใจระหว่างสมาชิกกับสมาชิกและระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กรซึ่งผู้บริหารควรมีการดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพผลการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่มวลสมาชิก เพื่อทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. การจัดงานบุคคลให้งานตรงความถนัดและความสามารถแต่ละคนจะทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ฉะนั้น ผู้บริหารควรต้องมีการพัฒนาบุคลากรเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและการโยกย้าย เพื่อให้เกิดผลดีในการบริหารบุคคลขององค์กร
- 4.บุคคลที่เข้ามาทำงานในองค์กรนั้น ควรได้มีการมีส่วนร่วมช่วยเหลือและพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต
5. การประนีประนอม การประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกกับองค์กร องค์กรกับสังคมจะทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและสร้างความสงบสุขแก่สังคม
6. องค์กรเป็นระบบหนึ่งที่มีส่วนรับผิดชอบ ฉะนั้น ควรมีการพิจารณาจัดหาเงินทดแทนเมื่อสมาชิกในองค์กรเกิดอันตรายต่างๆขณะปฏิบัติงานและเมื่อทำงานครบเกษียณที่จะต้องออกจากราชการ ทั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกขององค์กรมีความสุขใจ เมื่อต้องออกไปเผชิญกับสังคมภายนอก และยังเป็นการสร้างความรู้ สึกที่ดีต่อมวลสมาชิกในสังคมทั่วไปให้ยอมรับและศรัทธาองค์กรมากยิ่งขึ้น

จากหลักการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลหรือปรัชญาที่องค์กรนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันเน้นการเอาใจใส่สมาชิกในองค์กรและเน้นให้องค์กรมีการพัฒนาและเจริญไปอย่างมั่นคง

การบริหารงานบุคคลตรงกับภาษาอังกฤษว่า Personnel Administration หรือ Human Resource Management คำนี้ ใช้กับการบริหารงานในวงราชการและธุรกิจเอกชน ส่วนการบริหารงานบุคคลเฉพาะของทางราชการ จะใช้คำว่า Public Personnel Administration แต่คำในภาษาไทยมีอยู่หลายคำด้วยกัน ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การเจ้าหน้าที่การบริหารงานเกี่ยวกับ

เจ้าหน้าที่ เป็นต้น ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ตามที่คนต่าง ๆ กันดังนี้

เสนาะ ตีเขยารว.(2539: 7อ้างอิงในบัญญัติ เดือนศรีเมือง,2549: 11) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลคือ การจัดระเบียบให้บุคคลได้ทำงานเพื่อให้บุคคลได้ใช้ประโยชน์ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในบังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับสูงและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวกับทุกคนในองค์กรนั้น

สมนึก นนธิจันทร์.(2536: 532 อ้างอิงใน บัญญัติ เดือนศรีเมือง, 2549: 11) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และให้บุคคลได้ปฏิบัติงานตามที่ต้องการและให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลจะเกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่การจัดหาคนเข้าทำงานหรือการสรรหาบุคคลรวมทั้งการกำหนดตำแหน่งการกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง การพัฒนาบุคคล การส่งเสริมให้รักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ จนกระทั่งให้บุคคลออกจากการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์(2545: 11) การบริหารงานบุคคล คือ ภารกิจผู้บริหารทุกคนและผู้อำนวยการทุกด้าน โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กร มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่ส่งผลสำเร็จต่อไปหาหมายขององค์กร

พยอม วงศ์สารศรี(2545: 5 อ้างอิงในบัญญัติ เดือนศรีเมือง,2549: 11) กล่าวถึงการบริหารบุคคลว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก บรรจุ รักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความสามารถ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตในการทำงานและยังรวมถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลทุกสภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนอย่างมีความสุข

อำนาจ แสงสว่าง(2540: 2) การบริหารงานบุคคลหมายถึงเป็นกระบวนการที่มีการใช้กลยุทธ์และศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล และการให้บุคคลพ้นจากงาน เพื่อให้บุคคลได้รับความพึงพอใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์(2541: 1) การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่บริหาร มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคคลและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อม

ทั้งดำเนินการบำรุงรักษาและพัฒนาให้บุคคลขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม มีความสุขในอนาคต

นิโกร(Nigro,1985: 86 อ้างอิงใน บัญญัติ เฟื่อนศรีเมือง, 2549: 12)การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผนนโยบาย การวางแผนโครงการ ระเบียบและวิธีการ ดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรเพื่อให้ได้มาประโยชน์และ บำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลและมีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

บีช(Beach,1965: 54อ้างอิงใน บัญญัติ เฟื่อนศรีเมือง, 2549:12) กล่าวว่าการบริหารงาน บุคคลหมายถึงการวางแผน การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนด ค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจการเสริมสร้างภาวะผู้นำตลอดจนการ เสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน

ฟิลิปโป(Flippo,1971อ้างอิงในบัญญัติ เฟื่อนศรีเมือง,2549: 12) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผน การจัดการองค์กร การอำนวยความสะดวก การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนา อัตราเงินเดือนค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการทำนุบำรุงรักษาไว้ ซึ่งบุคคลของ องค์กรเพื่อบรรลุถึงจุดประสงค์ขององค์กร

อาร์มสตรองและลอเรนเซน. (Armstrong and Lorentzen,1982: 3อ้างอิงใน บัญญัติ เฟื่อนศรีเมือง, 2549: 12)กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลคือ วิธีการจัดหาบุคคล การวางตัวบุคคล และการจูงใจทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้มาตามวัตถุประสงค์การบริหารงาน พร้อมกับการพัฒนา รูปแบบและบรรยากาศขององค์กรเป็นการพยายามส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจให้งานมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลหมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลทุกคน ตั้งแต่การวางแผนบุคคลการสรรหา การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคคลและการให้พ้นจากการทำงานในองค์กรโดยมีจุดมุ่งหมายให้การดำเนินการกิจการ และนอกองค์กรอย่างมีความสุข และเพื่อให้บุคคลขององค์กรได้รับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการบริหารบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการของทุกองค์กรเพราะคนเป็น ปัจจัยหนึ่งของทรัพยากรการบริหาร 4 อย่าง ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ คนเป็น ทรัพยากรที่มีชีวิตและจิตใจ ดังนั้น ในการบริหารงานบุคคลจึงเป็นที่ยอมรับกันว่า คนมีบทบาท

สำคัญที่สุดที่ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนดให้การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดีมีความรู้ ความสามารถไว้ในองค์กรให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่องค์กรต้องการ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการบริหารบุคคลที่ดีและให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล จึงมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลและให้ความหมายไว้ ดังนี้

อุทัย หิรัญโต(2531,อ้างอิงในบัญญัติ เพื่อนศรีเมือง, 2549:13)กล่าวว่า ในทรัพยากรที่มีอยู่ในโลก คน หรือ มนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด เพราะทรัพยากรอื่นๆ แม้จะมีชีวิตก็มีสติปัญญาเท่าคนไม่ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้นหากคนนำมาใช้ก็หาประโยชน์ไม่

กิตติมา ปรีดีดิถ(2532: 83) กล่าวว่า องค์กรหรือหน่วยงานจะเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้มากเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานควบคู่ไปกับความรู้ ความสามารถของผู้บริหารด้วย หากผู้บริหารสามารถจัดการเกี่ยวกับเรื่องของคนได้แล้ว ปัญหาอื่นๆ แทบจะหมดไป สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆในปัจจุบันไม่ว่าปัญหาขาดคนทำงานบุคคลทำงานไม่มีประสิทธิผลมีการนัดหยุดงานต่างๆเป็นต้น ล้วนเป็นปัญหาเกิดจากการบริหารงานบุคคลที่ขาดประสิทธิผลของผู้บริหารหรือผู้จัดการ การบริหารงานบุคคลที่ดีจะช่วยแก้ปัญหาและลดปัญหาดังกล่าว หากผู้บริหารได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(2532: 2)กล่าวว่าเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุดทั้งนี้ เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้เพียงพอ มีการจัดองค์กรและการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆพร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติไม่ดีไม่มีความรู้ความสามารถขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้วก็เป็นที่ยากที่การบริหารงานบรรลุตามความมุ่งหมาย แต่ถ้าได้คนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ปัญหาอื่นๆแทบจะหมดไปโดยที่เดียว สาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลยุ่งยากมากนั้น เป็นเพราะว่ามีความเกี่ยวพันและมีผลกระทบกระเทือนต่อชีวิตจิตใจ ซึ่งเป็นมนุษย์ปุถุชน ปัญหาที่เกิดขึ้น จึงกล่าวได้ว่า ไม่มีสิ้นสุด

ปัญหาที่เกิดขึ้นต่างๆนั้นอาจจะเห็นได้ตั้งแต่การทดสอบหรือคัดเลือกคนเข้าทำงานทำอย่างไรจึงจะได้รับความสามารถเหมาะสมกับงานที่มอบหมายให้ทำ จะใช้อะไรเป็นเครื่องวัดจึงจะสมบูรณ์ถูกต้องเชื่อถือได้ ถ้าเป็นสิ่งของวัตถุเราก็มีทางเลือกได้ตามที่ความต้องการเมื่อรับคนมาแล้วใช้ว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ทันที ปัญหาการฝึกอบรม ก่อนเข้าทำงานจึงเกิดขึ้น และยังมีความจำเป็นที่

จะต้องมีการนิเทศและการแนะนำเบื้องต้นในการทำงานใหม่ถ้าเป็นเครื่องมือเครื่องจักรอย่างอื่นเราก็อาจหล่อหลอมหรือกลึงเข้ากับเครื่องมือตัวอื่นได้ไม่ยาก เมื่อทำงานไปแล้วก็ใช้จะหมดปัญหาการฝึกรบม เพราะเทคนิควิธีการทำงานและเครื่องมือแปลกๆใหม่ๆเกิดขึ้นเรื่อยๆนโยบายและระเบียบต่างๆในการบริหารงานบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไป งานที่ปฏิบัติหรือบริหารต่างๆอาจขยายตัวมากขึ้น จึงต้องการฝึกรบมอย่างสม่ำเสมอ

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ(2535) การบริหารงานบุคคล ถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญผู้บริหารดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลเท่าที่มีอยู่ นั้นเป็นกำลังสำคัญในการบริหารด้านอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

ธงชัย สันติวงษ์(2545: 18) ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าสภาพการองค์กรในทุกวันนี้ นับว่าถูกปัญหาถูกระทบจากอิทธิพลด้านต่างๆ เท่าที่อยู่ในปัจจุบันนี้ ทั้งส่วนที่เป็นเศรษฐกิจ เทคนิควิทยาการ สภาพสังคม ล้วนแต่เห็นชัดแจ้งว่าจะมีผลกระทบทำให้การบริหารงานบุคคลต้องมีความสำคัญยิ่งขึ้น กว่าแต่ก่อนมาก

ณัฐพันธ์ เขจรันนท์(2541: 2 อ้างอิงในบัญญัติ เพื่อนศรีเมือง,2549 : 12)การบริหารงานบุคคล คือ ทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญต่อการจัดการ ได้แก่ บุคคล(Man) เงินทุน (Monney) วัสดุดิบ (Matherial) และวิธีการ(Method) โดยที่ทรัพยากรเหล่านี้ จะอยู่ในองค์กรในปริมาณที่จำกัด และแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารที่มีความสามารถต้องจัดทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรในอัตราส่วนที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ในทรัพยากรทั้งสี่ คือ ทรัพยากรบุคคล เพราะถึงแม้องค์กรจะมีเงินมาก มีวัสดุดิบที่ดี มีวิธีการที่ผลิตและวิทยาการที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์กรขาดบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลถึงความล้มเหลวขององค์กรในระยะยาว ดังนั้นงานทรัพยากรบุคคลมีส่วนในการผลักดันในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคต

คิงส์เบอรี(Kingsbury ,1963: 7) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหารและมีความสำคัญกว่าทรัพยากรต่างๆ การบริหารถ้าขาดทรัพยากรบุคคลการดำเนินงานก็ไม่สำเร็จลุล่วงไปได้

เฟรนช(French,1978: 3) ความสำคัญของการบริหารบุคคลไม่ควรเป็นเพียงการบริหารเกี่ยวกับคนของหัวหน้างาน หรือ ไม่ควรเป็นเพียงงานด้านบุคคลที่มอบหมายให้เป็นควารับผิดชอบของแผนกใดแผนกหนึ่งเท่านั้น หากแต่ควรรีฐานะเป็น ระบบงานย่อยที่สำคัญที่สุด ที่ครอบคลุมและมีอยู่ทุกส่วนขององค์กร

สรุปแล้วการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
 2. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความศรัทธาขององค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่
 3. การควบคุมงานหรือการใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆขององค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น การฝ่าฝืนระเบียบจะมีน้อยลง
 4. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ค้นกิจกรรมต่างๆขององค์กร
 5. ช่วยพัฒนาองค์กรเจริญเติบโตเพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆเพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้คนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติและดึงดูดให้ผู้อื่นมีความสามารถ ปฏิบัติงานในองค์กรมากที่สุด ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น
 6. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีกับองค์กร ลดการลาออกจากราชการหรือขอโอนย้ายไปปฏิบัติงานอื่น
 7. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้ามีการบริหารงานบุคคลที่ดีย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน
 8. ทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ดำเนินไปด้วยความราบรื่น ก่อให้เกิดความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง การโต้แย้ง ขัดคำสั่งและหลีกเลี่ยงงานจะไม่เกิดขึ้น
- จากความสำคัญของการบริหารงานบุคคล สรุปได้ว่า บุคคลเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารขององค์กร เพราะถ้าองค์กรขาดบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม เข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

หลักการและกระบวนการในการบริหารงานบุคคล

1. หลักการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปยึดหลักการการบริหารงานที่สำคัญ 2 ระบบคือ ระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรม ระบบทั้ง สองนี้ มีหลักและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน ในลักษณะตรงกันข้าม สาระสำคัญของทั้งสองระบบนี้ สรุปได้ดังนี้(จิตร ศรีสอนและอวยชัย ชบา, 2532 อ้างอิงใน บัญญัติ เพื่อนศรีเมือง, 2549)

1.1 ระบบอุปถัมภ์

ระบบนี้ เรียกได้หลายอย่าง เช่น ระบบชู้เลี้ยง ระบบเล่นพวกและระบบชอบพอ

เป็นพิเศษ เป็นต้น ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบดั้งเดิมที่ใช้สืบต่อกันมานาน ทั้งเอเชียยุโรปและอเมริกา แหล่งกำเนิดระบบอุปถัมภ์ คือประเทศจีนโบราณ ซึ่งใช้วิธีเลือกสรรคนเข้ารับราชการ 3 วิธีคือ

1.1.1 ระบบสืบสายโลหิต ถือว่า บิดาเป็นขุนนางตำแหน่งใด บุตรชาย คนโตมักจะได้ตำแหน่งที่บิดาเคยดำรงอยู่ นอกจากนี้ ผู้ที่ได้รับราชการโดยการสืบสายโลหิตยังอาจ ชักจูงวงศ์ญาติเข้ามารับราชการได้อีกด้วย

1.1.2 ระบบแลกเปลี่ยน เป็นการนำเอาสิ่งของมาเปลี่ยนกับตำแหน่ง เช่นบุคคลที่นำข้าวสารให้รัฐบาลจำนวน 60 สัดเงิน (หนึ่งสัดเงินเท่ากับ 6 กิโลกรัม) ก็จะได้เป็นขุนนางชั้นต่ำก็สามารถนำข้าวสารมาขายยังหลวงได้ 2,000 สัดเงิน ก็จะได้ครองแคว้นเล็กๆแคว้นหนึ่ง เป็นต้น

1.1.3 ระบบชอบพอเป็นพิเศษ เป็นการแต่งตั้ง ผู้รับใช้ใกล้ชิดที่ได้รับการโปรดปรานเป็นพิเศษ จากพระมหากษัตริย์ให้ดำรงตำแหน่งขุนนาง

การยี่ตรบบอุปถัมภ์เป็นหลักในการบริหารงานบุคคลมักจะก่อให้เกิดผลสำคัญ ดังนี้

1. การพิจารณาเลือกสรรคนเข้าทำงาน รวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง จะไม่คำนึงถึงคุณวุฒิและความรู้ความสามารถพิเศษ
2. การเลือกสรรคนเข้าทำงานมักไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน
3. บุคคลขาดสมรรถภาพ งานไม่ก้าวหน้า เพราะมีการบรรจุแต่งตั้งกันตามความพอใจมากกว่าการเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ
4. ผู้ปฏิบัติงานจะมุ่งทำงานเพื่อเอาใจผู้มีอำนาจมากกว่าปฏิบัติงานตามหน้าที่
5. บุคคลขาดหลักประกันความมั่นคง และมักมีอิทธิพลทางการเมืองหรือผลประโยชน์ของเจ้าของกิจการเข้าแทรกแซงกิจการภายในหน่วยงาน

1.2 ระบบคุณธรรม

ระบบคุณธรรมมาจากภาษาอังกฤษ คำว่า Merit System โดยมีคำในภาษาไทยใช้อยู่หลายคำเช่น ระบบคุณวุฒิ ระบบคุณความดี ระบบคุณความดี ระบบความรู้ความสามารถ เป็นต้น มีความหมายคือ วิธีการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน โดยใช้การสอบเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามความต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเรื่องการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ

ระบบคุณธรรมเป็นระบบที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการจัดซื้อของของระบบอุปถัมภ์ ประเทศจีนโบราณ เป็นประเทศแรกที่ได้พัฒนาระบบคุณธรรมมาใช้ในสมัยราชวงศ์ชานเฉียนเป็นครั้งแรก ปรัชญาเมธีที่ได้มีส่วนสำคัญในการวางรากฐานความคิดระบบคุณธรรมคือขงจื้อ(551-475 ก่อนคริสต์ศักราช) ผู้ซึ่งได้วางหลักในการเลือกสรรข้าราชการโดยเน้นหลักความสามารถ ซื่อสัตย์ และความเสียสละประเทศจีนโบราณได้อาศัยหลักการดังกล่าว โดยจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนขึ้นนี้เป็นประเทศแรกของโลก

หลักสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม มี 4 ประการ(สมเจตน์ ชื่นปรีชา, 2539 อ้างอิงในบัญญัติ เพื่อนศรีเมือง, 2549: 17 - 18) คือ

1. หลักความสามารถ (Competence) หมายถึง การบรรจุเข้ารับราชการหรือการแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งใดๆ ต้องหลักความรู้ ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญโดยต้องหาทางคัดเลือกเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง (Put the Right Man to the Right Job) และต้องมีกำหนดตำแหน่งไว้ให้ชัดเจนว่าตำแหน่งใดต้องการบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างไร ต้องมีการประกาศ ชักชวนให้ผู้มีความรู้ ความสามารถสมัครสอบให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้และจะต้องหาวิธีที่เหมาะสมมาทำการคัดเลือกบุคคล เช่น การจัดให้มีการแข่งขันรวม เพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถมากที่สุดเข้าปฏิบัติงาน คือ ผู้ที่ได้ลำดับที่เยี่ยมมีสิทธิได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อน นอกจากนี้ การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่งก็ต้องคำนึงถึงความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญด้วย

2. หลักความเสมอภาค (Equality) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติและมีความรู้ ตามที่กำหนดไว้มีสิทธิเข้าสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเข้ารับราชการได้ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องของชาติตระกูล ศาสนา เป็นการให้โอกาสแก่ผู้มีสิทธิเท่าเทียมกัน ในการกำหนด เงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการก็ควรยึดหลักความเสมอภาคเป็นสำคัญเช่นกัน ข้าราชการทุกคนได้รับการปฏิบัติด้วยระเบียบและมาตรฐานในการบริหารบุคคลอย่างเดียวกันไม่ว่าจะเป็นการบรรจุและแต่งตั้ง การปูนบำเหน็จความชอบ การเลื่อนขั้น เงินเดือน วินัย และเรื่องอื่นๆ

3. หลักความมั่นคง (Security) หมายถึง การให้หลักประกันแก่ผู้มาเป็นข้าราชการว่ามีความมั่นคงในชีวิต สามารถยึดราชการเป็นอาชีพได้เท่าที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติราชการ มีความประพฤติดี มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ราชการ โดยให้มีเงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพและให้มีสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ อสูอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรและอื่นๆรวมทั้งเมื่อออกจากราชการไปแล้วมีบำเหน็จหรือบำนาญเพื่อให้เลี้ยงชีวิตตามสมควรแต่อดีตภาพในบั้นท้ายของชีวิต นอกจากนี้ ยังเป็นการประกันมิให้ข้าราชการถูกกลั่น

แก่งถูกออกจากราชการให้บังเกิดผลดีที่สุด ไม่ต้องกังวลในการหาเลี้ยงชีพหรือถูกกลั่นแกล้งในทางที่ไม่เป็นธรรม

4.หลักความเป็นกลางทางการเมือง(Political Neutrality) หมายถึง การให้ข้าราชการประจำต้องเป็นกลางทางการเมือง คือ ข้าราชการประจำจะต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มความสามารถและเต็มภาคภูมิ โดยไม่คำนึงว่าจะเป็นนโยบายของรัฐที่มาจากพรรคการเมืองที่ตนเห็นชอบหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้ เพราะว่าตามหลักการปกครองในระบบประชาธิปไตย ถือว่านโยบายของรัฐบาลเป็นการแถลงออกโดยบรรยายถึงความต้องการหรือเจตนารมณ์ของประชาชนดังนั้นไม่ว่ารัฐบาลชุดใดเข้ามาบริหารประเทศ ข้าราชการต้องปฏิบัติตามนโยบายนี้ นุ่อย่าเต็มความสามารถจะละเลยเพิกถอนมิได้ในทางกลับกันข้าราชการประจำจะต้องไม่กระทำให้ตนให้ตกอยู่ภายใต้อาณัติหรืออิทธิพลของพรรคการเมืองหรือเป็นกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองใดๆด้วย

การยึดระบบคุณธรรมเป็นหลักการบริหารงานบุคคลหากปฏิบัติได้ครบถ้วนตามหลักดังกล่าวข้างต้น จะเกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในแง่ต่างๆคือ

1. ทางด้านหน่วยงาน เมื่อได้ผู้มีความรู้ ความสามารถเข้าทำงานก็พึงหวังได้ว่าหน่วยงานจะได้บรรลุตามเป้าหมาย
2. ทางด้านบุคคล เมื่อมีความมั่นคงก้าวหน้าจากระบบคุณธรรม ก็ย่อมมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า
3. ระบบคุณธรรมส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นธรรมซึ่งเป็นหลักการสำคัญของระบอบประชาธิปไตย
4. ระบบคุณธรรมช่วยเสริมสร้างเกียรติภูมิของอาชีพข้าราชการและก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างการเมืองกับข้าราชการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช(2532 อ้างอิงในบัญญัติ เพื่อนศรีเมือง, 2549) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลในสภาพที่ได้วิวัฒนาการจนมาถึงปัจจุบัน ได้ประยุกต์ความก้าวหน้าทางการบริหารมาประกอบหลักการบริหารบุคคลด้วยการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ซึ่งหลักสำคัญ 12 ประการคือ

- a. หลักความเสมอภาค คือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มิคุณสมบัติตามที่ต้องการในการที่สมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อจำกัดกีดกันเรื่องฐานะ เพศและศาสนา
- b. หลักความสามารถยึดถือความรู้ ความสามารถคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานรวมทั้งพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง

c. หลักแห่งความมั่นคงถือการปฏิบัติงานในอาชีพที่มั่นคงถาวรการให้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผลเมื่อพ้นจากงานและโดยไม่มี ความผิดมีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้สมควรแก่ ทัศนภาพ

d. หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ทาง การเมืองมุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาลและในการปฏิบัติงานนั้น ข้าราชการประจำมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจาก การแทรกแซงทางการเมืองหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใดๆ

e. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคล โดยการอบรม จัดระบบการนิเทศ และการตรวจการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าใน หน้าที่การงานตลอดจนการจัดระบบการนิเทศและการตรวจการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบและการ เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

f. หลักแห่งความเหมาะสมเป็นหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการ แต่งตั้ง หรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติความรู้ ความสามารถและความถนัดของคน

g. หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลโดยเว้นจากการ เลือกว่ารักมากกว่าซึ่ง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ รับผิดชอบโดยยึดหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน

h. หลักสวัสดิการ ได้แก่การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆที่จะเอื้อ อในการปฏิบัติงาน สามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่

i. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมทั้ง ในทางป้องกันการ กระทำผิดและประพหุมิชอบของบุคคลและประพหุติมิชอบของบุคคลและการกวัดขั้นลงโทษ ผู้กระทำผิด

j. หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ ละคนโดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศ ความสัมพันธ์อันดีให้ เกิดขึ้นในระหว่างบุคคลของหน่วยงาน

k. หลักความสำเร็จ ถือว่าการทำงานใดๆจะต้องทำให้เกิดผลที่ดีที่สุด โดยใช้คน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดการปฏิบัติงานเช่นนี้ จะต้องมี การวางแผนงานการประสานงาน การ จัดแบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีการทำงานที่ดี

l. หลักการศึกษาวิจัยการบริหารงานงานบุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้

เหมาะสม ทันสมัยอยู่เสมอ ระบบการบริหารบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาและอุปสรรคต่างๆมาปรับปรุงการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

อำนาจ แสงสว่าง.(2540 อ้างอิงใน บัญญัติ เพื่อนศรีเมือง,2549: 11) กล่าวถึงหลักการบริหารบุคคลว่าหลักจริยธรรมมีความสำคัญอย่างแท้จริงต่อบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความเข้าใจหลักจริยธรรมและสามารถนำมาปฏิบัติได้ โดยรู้จักใช้หลักจริยธรรมให้บุคคลอื่นยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานและประโยชน์ขององค์กรทรัพยากรมนุษย์

โอ ทูลี.(O, Toole อ้างอิงในบัญญัติ เพื่อนศรีเมือง, 2549: 21) กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคลว่าหลักการที่จะช่วยให้บุคคลคำนึงถึงจริยธรรมในการบริหารคือ หลักการเคารพกฎหมาย หลักการพูดแต่ความจริง หลักให้เกียรติคนอื่น หลักการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรม เหมือนกับที่บริหารต้องการได้จากองค์กร หลักการไม่ทำร้ายกลั่นแกล้งหลักการเรียนรู้ ถึงความต้องการของคนอื่นแทนการยึดเยียดให้ หลักการความรับผิดชอบที่จะให้ความช่วยเหลือ

จากแนวคิดของนักการศึกษาสรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาและอุปสรรคต่างๆเพื่อจะได้นำผลมาปรับปรุงการบริหารบุคคลให้ดียิ่งขึ้น และต้องอาศัยระบบคุณธรรมที่เป็นที่ยอมรับและถือปฏิบัติอยู่ประกอบด้วยหลัก 4 ประการคือ 1) หลักความสามมารถ 2)หลักความเสมอภาคในโอกาส 3) หลักให้เกียรติคนอื่น 4)หลักความเป็นกลาง นอกจากนี้ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมประกอบด้วย หลัก8 ประการคือ 1) หลักการเคารพกฎหมาย 2) หลักการพูดแต่ความจริง3)หลักการให้เกียรติคนอื่น 4) หลักการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมเหมือนกับที่ผู้บริการต้องการได้จากองค์กร5) หลักการไม่ทำร้ายกลั่นแกล้ง6)หลักการเรียนรู้ถึงความต้องการของคนอื่นแทนการยึดเยียดให้ 7) หลักความรับผิดชอบที่จะให้ความช่วยเหลือ 8) หลักการที่ต้องเคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลโดยยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย

กระบวนการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหารบุคคลในสถานศึกษานี้ มีนักการศึกษากล่าวถึงการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

กระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูก็เหมือนกับกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการฝ่ายอื่นๆแบ่งได้ ๓ กระบวนการคือ

1. การสรรหาบุคคล ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การเลือกสรร และการบรรจุแต่งตั้ง

2. การใช้บุคคล ได้แก่ การจัดบุคคลให้ทำงานตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล
3. การพัฒนาบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น
4. การธำรงรักษาบุคคล ได้แก่ การปฐมนิเทศ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานการนิเทศ การประเมินผล การพิจารณาความดีความชอบ โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง การจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดสวัสดิการ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535 (อ้างอิงในบัญญัติ เพื่อนศรีเมือง, 2549 : 18) กล่าวถึงทางปฏิบัติกระบวนการบริหารงานบุคคลแบ่งได้ดังนี้ 1) การวางแผนกำลังคน 2) การกำหนดตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือน 3) การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู 4) การบรรจุและแต่งตั้ง 5) การย้าย และการโอน 6) การฝึกอบรมและการพัฒนาข้าราชการ 7) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี 8) การเลื่อนตำแหน่ง 9) การดำเนินงานทางวินัยและการร้องทุกข์ 10) การจัดสวัสดิการ 11) การจัดสวัสดิการ 12) การให้พ้นจากราชการ

สำหรับงานบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี ประการคือ

1. การวางแผนบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา การวางแผนบุคคลจะเป็นการวางแผนเพื่อแสดงความต้องการบุคคลมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นการดำเนินการผู้บริหารสถานศึกษาจะรับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของตนดังนี้

1.1 บุคคลที่มีอยู่ในสถานศึกษาเป็นข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและคุณสมบัติของบุคคลด้านต่างๆที่ตนมีอยู่และปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษาโดยแจ้งทางด้านคุณสมบัติและงานหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วย

1.2 ปริมาณงานที่สถานศึกษาต้องรับผิดชอบ ในที่นี้ หมายถึงจำนวนนักเรียนทั้งหมดของโรงเรียน ห้องเรียน วิชาที่เปิดให้เรียน

1.3 บุคคลที่ต้องการจากจำนวนบุคคลที่โรงเรียนมีอยู่และปริมาณงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ โรงเรียนจะต้องวางแผนความต้องการของบุคคลด้านต่างๆว่าต้องการบุคคลปีไหนจำนวนเท่าไรและบุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไร

2. การเตรียมบุคคล ในขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการจัดสรรบุคคลที่ต้องการมาแล้ว ดังนั้น งานของสถานศึกษาในขั้นตอนนี้ จึงประกอบงานย่อย งานคือ

2.1 การจัดคนเข้าทำงาน ถ้าโรงเรียนได้รับบุคคลตามที่ต้องการหรือตรงกับแผนที่กำหนดไว้การพิจารณาจัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมโดยพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้

2.1.1 ให้ได้งานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์

2.1.2 ความเร่งด่วน ขาดแคลน ของสถานศึกษาว่าสถานศึกษาต้องการบุคคล
ด้านใดก่อน

2.2 การปฐมนิเทศบุคคลเป็นการชี้แจงมอบหมายงานให้บุคคลที่ได้รับมาใหม่
ทราบถึงบทบาทหน้าที่การงานที่ตนต้องรับผิดชอบและประการสำคัญคือสถานศึกษาต้องการหรือ
คาดหวังอะไรจากบุคคลใหม่บ้าง

3. การพัฒนาและธำรงรักษาบุคคลในสถานศึกษาเพื่อให้บุคคลเหล่านั้น ได้พัฒนาตนเอง
ทุกด้าน ในด้านนี้ จะรวมการพัฒนาการให้สวัสดิการ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผลงาน
บุคคลด้วย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช(2535:381-382) กล่าวว่ากระบวนการ
บริหารงานบุคคลในโรงเรียนขั้นพื้นฐาน มีข้อบ่งชี้ที่แคบกว่าการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปเพราะ
งานบางอย่างอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของโรงเรียน

दन्य तेयनपुठ (2541, อ้างอิงใน บัญญัติ เดือนศรีเมือง, 2549: 20 - 21) กล่าวถึง
กระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นการแบ่งภารกิจหลักให้สอดคล้องกับสภาพการแข่งขัน 4 ด้าน
ด้วยกันคือ

1. การสรรหา(Recruitment) หมายถึง การเสาะแสวงหาเพื่อเลือกสรรให้ได้คนดี
ที่มีความเหมาะสมกับงานและสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของบริษัท (Corporate
Culture) หรือ norms (Norms) ขององค์กร

2. การพัฒนา(Development) หมายถึงการดำเนินการที่ส่งเสริมให้พนักงานมี
ความรู้ความสามารถทัศนคติและประสบการณ์เพิ่มขึ้น ในรูปแบบของการฝึกอบรมการศึกษาของ
พนักงาน การพัฒนาของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมี
ประสิทธิผล ขณะเดียวกันก็ดำเนินการพัฒนาอาชีพพนักงาน ให้พร้อมที่จะรับผิดชอบหรือเติบโตใน
ตำแหน่งที่สูงขึ้น นรวมถึงการรับหรือพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ชนะในการแข่งขัน

3. การรักษานักงาน(Retention) หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้พนักงาน
พึงพอใจในการทำงานด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมี
โอกาสเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านตำแหน่งและมีรายได้พอเพียงกับความเป็นอยู่ทั้งนี้ เป็น
ความพยายามของบริษัทของการบริหารเพื่อสนองความต้องการของพนักงานให้ได้มากที่สุดเท่าที่

จะทำได้ภายใต้กฏระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่อำนวยความสะดวกและให้บริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้พนักงานซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่ง

4. การใช้ประโยชน์(Utilization) หมายถึง การได้ใช้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดแผนกำลังคน การขยายขอบเขตงาน การปรับปรุงงาน ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทำลายคน รวมถึงการไม่ให้คนต้องอยู่ว่างเปล่าโดยไม่มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะทำ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2541 อ้างอิงในบัญญัติ เดือนศรีเมษอง, 2549) สรุปหลักการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มี 4 ประการคือ 1) จัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 2) การพัฒนาและธำรงรักษาบุคคล 3) การรักษาระเบียบวินัย 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานสามารถจำแนกได้ดังนี้

1. จัดหาบุคคล ควรดำเนินการดังนี้

1.1 กำหนดขอบข่ายภาระงานของโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกด้าน

1.2 พิจารณาคัดเลือกเป็นรายบุคคลทั้งด้านความรู้ ความสามารถประสบการณ์และพฤติกรรมต่างๆ

1.3 กำหนดหน้าที่และมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้และความสามารถ

1.4 จัดทำแผนภูมิบริหารโรงเรียนเพื่อแสดงให้เห็นสายบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

2. การธำรงและบำรุงรักษาผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติดังต่อไปนี้

2.1 สนับสนุนและส่งเสริมเป็นรายบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2.2 จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะในโรงเรียน

2.3 จัดให้มีการศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนบุคคลภายในโรงเรียน

2.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลพัฒนาการเรียนการสอนโดยการสร้าง

นวัตกรรมสื่อและการใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน

2.5 จัดให้มีการประเมินผลการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์และการเก็บรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น พร้อมนำออกมาเผยแพร่และส่งเสริมให้ผลงานดังกล่าวเสนอข้อปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นต่อไป

3. การรักษาระเบียบวินัย

วินัยข้าราชการครู คือปทัสสถาน แห่งความประพฤติหรือข้อกำหนดที่ข้าราชการครู ต้องปฏิบัติตามหากกระทำผิดวินัยแล้วจะแก้ตัวใดๆไม่ได้ วินัยข้าราชการครูมีหลายประการเช่น สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ รักษาความลับของราชการ ปฏิบัติราชการโดยไม่กระทำข้ามผู้บังคับบัญชา ไม่รายงานเท็จ ต่อผู้บังคับบัญชา ถือและปฏิบัติตามระเบียบแผนุติศเวลาให้แก่ราชการ รักษาความสัมพันธ์ ระหว่างข้าราชการ ปฏิบัติต่อประชาชนอย่างดี ไม่ทำการต้องห้ามในห้างหุ้นส่วนบริษัท รักษา ชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมาตรการให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาได้ ถือปฏิบัติเพื่อรักษาระเบียบวินัยดังนี้

3.1 การให้ความรู้และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับระเบียบวินัยหรือแนวทางการรักษาวินัย เพื่อให้เกิดความชัดเจน

3.2 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการควรแต่งตั้ง คณะกรรมการยกย่องหลักเกณฑ์ และวิธีการและวิธีการควบคุมกำหนดกำกับบุคคลให้อยู่ขอบเขตวินัยเสนอที่ประชุมครูที่โรงเรียน เพื่อร่วมกันปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ต่อไป

3.3 สนับสนุนให้บุคคลปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยตลอดทั้งหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ดีขึ้น

3.4 ดำเนินการแก้ไขบุคคลที่มีปัญหาหรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

3.5 ประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำระบบ เปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้น ขั้น เงินเดือนข้าราชการมาถือเป็นหลักปฏิบัติสำหรับข้าราชการครู

3.6 ประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหลักเกณฑ์และ ประชุมแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินให้ครูทุกคนได้รับทราบโดยทั่วกัน ผู้บริหารควรประเมินความ เป็นจริงด้วยความเป็นธรรม

3.7 ประเมินเพื่อพัฒนาบุคคลควรดำเนินการประเมินหลายด้านหากพบ ข้อบกพร่องควรเร่งพัฒนาบุคคลตามความต้องการและความจำเป็นต่อไป

หลักการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ(2546: 51-63) การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริม ให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพิ่มตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการ บริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้ ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ

ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

1.2 เพื่อส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.3 เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระบอบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

1.4 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ขอบข่าย/ ภารกิจ

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.3 การพัฒนาบุคคล

2.4 วินัยและการรักษาวินัย

2.5 การออกจากราชการ

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

เป็นงานที่วิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคน โดยองค์กรต้องมีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนและกับภารกิจสถานศึกษาเพื่อนำมาจัดทำแผนอัตราราชการครูบุคคลในสถานศึกษา พร้อมนำเสนอไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาและมีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ สถานศึกษาต้องมีการกำหนดตำแหน่งอัตราราชการครูและบุคคลของสถานศึกษาตามแผนงานที่จัดทำขึ้น และกำหนดภาระงานแต่ละงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งต้องดำเนินการเลื่อนตำแหน่งบุคคลทางการศึกษาและวิทยฐานะของข้าราชการครูในสังกัด

2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลทางการศึกษาของสถานศึกษาให้แนวทางในการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน คือ การสอบแข่งขันและการบรรจุแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญในระดับสูงใน

การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวสถานศึกษาต้องมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด การแต่งตั้งโยกย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการเปลี่ยนสถานะข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น ต้องมีการเสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาการรักษาราชการแทนและรักษาราชการในตำแหน่ง ในกรณีที่สถานศึกษาไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการหลายคน ให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน

2.3 การพัฒนานุเคราะห์

การปฏิบัติงานในสถานศึกษามุ่งการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีการพัฒนาทั้งก่อนมอบหมายงานและระหว่างการทำงานโดยผู้อำนวยการสถานศึกษาจะดำเนินการปฐมนิเทศ ซึ่ง แจงการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีการติดตามประเมินผลและการวิเคราะห์ความจำเป็นของบุคคลในการได้รับการพัฒนาและการพัฒนาบุคคลให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การเลื่อนขั้น เงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นกระบวนการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคคลซึ่งผู้อำนวยการสถานศึกษามีการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาและรายงานผลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวสถานศึกษาต้องมีการดำเนินการตรวจสอบข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ผูกอบรม ฯลฯและดำเนินการพิจารณาตามระเบียบ อ.ก.ค.ศ. กำหนดพร้อมทั้ง ส่งเลื่อนตำแหน่งขั้น เงินเดือน สำหรับผู้ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 วินัยและการรักษาวินัย

กรณีที่บุคคลของสถานศึกษามีการกระทำผิดวินัย ผู้ อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อการดำเนินการสอบสวนและรายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ในกรณีมีความผิดร้ายแรงให้ผู้มีอำนาจ สั่งลงโทษ ปลด หรือไล่ออก ตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา กรณีต้องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถยื่นเรื่องขออุทธรณ์และร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา ภายใน30 วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ในการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัยผู้อำนวยการสถานศึกษา จะต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ อยู่ใต้บังคับบัญชาและดำเนินการให้ความรู้ สร้างขวัญ

และกำลังใจเพื่อเป็นการจูงใจและเสริมสร้างเจตคติ สำนึก และพฤติกรรมที่ดีให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยต้องมีการตรวจสอบเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดเพื่อไม่ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

2.5 งานออกจากราชการ

การออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะเป็นผู้พิจารณาอนุญาตลาออกและรายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา การให้ออกจากราชการในกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ขาดคุณสมบัติให้ออกจากราชการไว้ก่อนและให้ออกเพราะรับราชการนาน ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องเป็นผู้พิจารณาสั่งการและแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาร่วมกันพร้อมรายงานผลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

จากหลักการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาจะต้องเป็นไปตามระเบียบปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ที่กำหนดขึ้น และมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนโดยสถานศึกษาต้องถือปฏิบัติให้เป็นไปตามทางเดียวกันตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้เพื่อมุ่งให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีความคล่องตัวและมีประสิทธิผลอย่างแท้จริง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูเป็นกฎหมายและระเบียบที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการกำกับดูแลการบริหารงานเกี่ยวกับบุคคลของสถานศึกษาซึ่งได้กำหนดให้นำมาใช้กำกับดูแลการปฏิบัติงานด้านบุคคลของสถานศึกษาเพื่อให้ความชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยมีการกำหนดเกี่ยวกับข้าราชการครู บุคคลทางการศึกษาว่า หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดินบุคคลที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนของกระทรวงศึกษาธิการ มาตรา 26 ให้คณะกรรมการสถานศึกษา มีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. กำกับดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กำหนด
2. เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจารณา
3. ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษา

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้กฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ที่การศึกษามอบหมายมาตรา 27 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษาในสถานศึกษา และมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ควบคุมดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบายกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ที่การศึกษาประถมศึกษา กำหนด
2. พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูบุคคลทางการศึกษาในสถานศึกษา
3. ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. จัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษาในสถานศึกษา
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ที่การศึกษาประถมศึกษา
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้กฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ที่การศึกษาประถมศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษาพ.ศ. 2547 ที่กำหนดระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขึ้น เพื่อให้การบริหารบุคคลของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการโดยยึดระเบียบปฏิบัติในข้างต้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีประสิทธิภาพตามแนวทางการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษาตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2550 ตามขอข่ายและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

สุวัฒน์ วรวัฒน์(2542 อ้างอิงในบัญญัติ เพื่อนศรีเมือง,2549:52) ได้ศึกษาถึงการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเรียนในสังกัดรัฐบาลในเขตการศึกษา9 โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนใน4 ด้าน คือด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการรักษาระเบียบวินัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนรวมจำแนกประเภทการบริหารงาน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลในภาพรวมและรายด้านที่ 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2)

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในต่ำกว่า 10 ปี มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 0 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.5

สมชาย วิริยะคุปต์(2543 อ้างอิงในบัญญัติ เพื่อนศรีเมือง, 2549 : 52) การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านการวางแผน มีการจัดทำแผนบุคคลโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน ด้านการจัดวางบุคคล มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของครูเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคคล มีการส่งเสริมบุคคลให้ศึกษาต่อ ส่วนใหญ่การบริหารงานบุคคลที่พบในระดับสูงในแต่ละด้าน โรงเรียนไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งครูตรงกับความต้องการ โรงเรียนไม่สามารถจัดครูเข้าสอนตามความรู้ความสามารถความถนัด ละสาขาเอกขาดสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้และขาดแคลนงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคคล

กฤษฎา สมวธา,2544(อ้างอิงในบัญญัติ เพื่อนศรีเมือง, 2549 : 52) ได้ทำการศึกษาถึงการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของโรงเรียนเอกชน ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลพบว่า ในการสรรหาบุคคลยึดหลักความรู้ความสามารถโดยใช้นโยบายการเสริมสร้างบุคคลภายในและให้โอกาสบุคคลทุกคนสมัครงานในตำแหน่งที่ว่างมีการวางแผนอัตรากำลังของโรงเรียนของโรงเรียนโดยปรับเปลี่ยนแผนตามสถานการณ์ด้านการกำหนดลักษณะงานพบว่า การระบุตำแหน่งงานเกิดจากข้อตกลงร่วมกันของฝ่ายบริหารและฝ่ายบุคคลมีการวิเคราะห์งานแต่ไม่เป็นระบบและไม่ครอบคลุมการพิจารณาเบื้องต้นพบที่มีการสัมภาษณ์เบื้องต้นเพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมออกจากการคัดเลือกขั้นต่อไป ด้านการคัดเลือกผู้สมัครพบว่า ใช้วิธีสัมภาษณ์และประเมินความเหมาะสมในกรณีสอบสัมภาษณ์และข้อเขียนจากกำหนดคะแนนเต็มเท่ากัน ด้านตรวจสอบผู้สมัคร พบที่มีการทดลองปฏิบัติงาน การตรวจสอบภูมิและประวัติโดยละเอียด ด้านการบรรจุแต่งตั้งพบที่มีการบรรจุแต่งตั้งทุกตำแหน่งหากผ่านการทดลองงานอย่างน้อย 3 เดือน มีการประเมินผลปฏิบัติงานและทำสัญญาระหว่างโรงเรียนกับผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่สำคัญที่พบ ได้แก่ ปัญหาคุณสมบัติของผู้สมัครมักไม่ตรงกับลักษณะที่ต้องการ การแก้ไขคือ หากโรงเรียนมีความจำเป็นก็ควรส่งเสริมให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงานเพิ่มเติม ปัญหาการกำหนดตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่ไม่ได้วางแผนของฝ่ายบุคคลแต่เกิดจากการขาดแคลนบุคคลอย่างกะทันหัน แก้ไขโดย โรงเรียนควรมีการวางแผนงานของฝ่ายบุคคลอย่างเป็นระบบ

นภาพร วรโยธา(2545 : 141- 150) ได้ศึกษาถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับน้อย กระบวนการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เมื่อเปรียบเทียบกับตามวุฒิและขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เมื่อเปรียบเทียบกับตามวุฒิการศึกษาและขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ธงชัย สันติวงษ์ (อ้างอิงในบัญญัติ เผื่อนศรีเมือง, 2549 : 24-26) กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลว่า เป็นกระบวนการปฏิบัติที่ประกอบด้วยส่วนสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

1. การออกแบบงานและการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน (Task Specialization Process) คือ ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องจากการกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่จะมาถึงขั้นแรกของการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนองค์กร (Organization Planning) และการออกแบบงาน (Job Design) ซึ่งการต้องทำการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) จะเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของกิจกรรมที่ต้องทำในขั้นนี้

2. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) คือ ขั้นตอนที่วิเคราะห์เพื่อทราบชนิดและจำนวนของตำแหน่งงาน และบุคคลที่ต้องการเพื่อจัดเป็นแผนกำลังคนขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเริ่มต้นขั้นแรกของการหาคนมาบรรจุ

3. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (Recruitment and Selection Process) การวิธีการสรรหาบุคคล (Recruitment) ก็เพื่อให้ได้บุคคลที่พึงประสงค์ที่สุด และวิธีการคัดเลือกคน (Selection) เพื่อให้ได้คนที่ดีมีคุณสมบัติและจำนวนต้องตรงตามจำนวนตำแหน่งงานต่างๆ

4. การปฐมนิเทศบรรจุพนักงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน(Introduction and Appraisal Process) คือขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากขั้นที่สี่ซึ่งจะต้องเริ่มต้นส่งมอบคนเข้าทำงานด้วยกิจกรรมขั้นแรกสุดที่ต้องทำคือ การแนะนำเพื่อบรรจุหรือการปฐมนิเทศ (Introduction Orientation) ซึ่งพนักงานใหม่จะเริ่มเข้าทำงานในช่วงแรกของการทดลองงานไปจนมีการบรรจุ (Placement) ซึ่งมีประสิทธิผลของระบบการบริหารบุคคลที่จะมีกลไกในการติดตามกำกับได้อย่างมีประสิทธิภาพคืออยู่ตลอดเวลา สิ่งที่ต้องทำเป็นระยะตามเวลาต่อเนื่องกันก็คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) นอกจากนี้ หลังจากทุกครั้งที่ได้ทราบผลการปฏิบัติงานแล้ว เพื่อการส่งเสริมและแก้ไขปัญหอันอาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ก็จะดำเนินการโดยมีการเลื่อนขั้น โยกย้ายหรือลดตำแหน่ง

5. การอบรมและพัฒนา (Training and Development Process) คือ ขั้นตอนที่ป็นหน้าที่สำคัญที่ต้องมีอยู่ตลอดเวลาทุกขณะที่มีทรัพยากรมนุษย์ทำงานอยู่กับเราหรือที่เรียกว่า การอบรมหรือการฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development) ซึ่งหมายถึงกิจกรรมหรือหน้าที่งานทางการบริหารบุคคลที่จัดทำขึ้นเพื่อมุ่งที่จะให้มีการเสริมความรู้ความสามารถตลอดจนความชำนาญให้มีขึ้นในในตัวพนักงานเพื่อที่จะให้แน่ใจได้ว่าคุณภาพของตัวพนักงานจะไม่ต่ำลง เพราะผลอันสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันต่างๆ โดยเฉพาะทางด้านเทคนิค วิธีการผลิต และเงื่อนไขของปัจจัยสภาพแวดล้อมอื่น ตลอดจนการช่วยให้พนักงานมีความเติบโตก้าวหน้า

6. การจ่ายตอบแทน (Compensation Process) คือ กิจกรรมทางด้านการหาวิธีและทำการจ่ายผลตอบแทนพนักงาน ด้วยผลประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้รับความพึงพอใจมากที่สุด สมเหตุสมผล และพอเพียงในระดับที่สามารถสร้างแรงจูงใจขึ้นในตัวพนักงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดกำลังใจที่ดี และทำให้ผลผลิตสูงขึ้น งานเหล่านี้ ก็คืองานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารค่าจ้างเงินเดือน ตลอดจนผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

7. การบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และการแรงงานสัมพันธ์ (Health, Safety Maintenance and Labor Relations) เพื่อการรักษาสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและบริษัท การต้องคอยดูแลทั้งเรื่องสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยย่อมเป็นงานอีกด้านหนึ่งที่ต้องคำนึงถึง และมีแผนงานและวิธีการปฏิบัติทางด้านนี้ ครบตามสมควร ทั้งนี้ ก็เพื่อผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่ายซึ่งกิจกรรมที่จะมีไว้ก็เพื่อคอยป้องกันแก้ไขและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ การดูแลเอาใจใส่ตามปกติ และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและพนักงาน ตลอดเวลา จะต้องสร้างควมมีระบบของการเจรจาต่อรองที่ ทั้งสองฝ่ายได้ตั้งอยู่บนฐานที่มีความหวังดีและเจตนาดีต่อกัน ทั้งนี้ ก็เพื่อความราบรื่นในการอยู่ร่วมกัน

8. การใช้วินัย และการควบคุม ตลอดจนการประเมินผล (Discipline, Control and Evaluation Process) ในขั้นตอนนี้ ก็คือเราต้องมีการรักษากติกา ด้วยวิธีการดำเนินการทางวินัยที่ถูกต้อง เพื่อป้องกันการเสียหาย และให้ความเป็นธรรมแก่พนักงาน ซึ่งก็ย่อมหมายถึงการต้องสร้างกลไกในการควบคุมติดตาม และประเมินผลประสิทธิผลของระบบการบริหารงานบุคคลให้ครบถ้วนทุกหน้าที่งาน และทุกขอบเขตของกิจกรรม ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ในด้านความสำเร็จผลทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบให้ดีอยู่ตลอดเวลา นั่นเองในที่นี้ การต้องคอยวิจัยค้นคว้า และพัฒนาเทคนิควิธีการที่ให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ก็ต้องกระทำเป็นประจำด้วย

งานวิจัยต่างประเทศ

แพดเกต (Padgett 1981:95 อ้างอิงในบัญญัติ เฟื่อนศรีเมือง, 2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาระดับปริญญาของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารบุคคลผลการวิจัยพบว่าขนาดโรงเรียนกับการบังคับบัญชาของผู้บริหารด้านเลือกสรร การมอบหมายงาน และการประเมินผลบุคคลไม่แตกต่างกันทางนัยสำคัญทางสถิติ

เมดเมนท์ (Maidment, 1989 อ้างอิงในบัญญัติ เฟื่อนศรีเมือง, 2549) ได้วิจัยการสนับสนุนบุคคลแนวทางการพัฒนาบุคคลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสหรัฐอเมริกา พบว่าแม้จะมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานอยู่บ้าง การศึกษาก็ยังดำเนินการไปได้ดี โดยเฉพาะครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาต่างก็ช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ เพื่อลดปัญหาเหล่านั้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินการในการดำเนินการและขั้นตอนเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถได้บุคคลที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานกับองค์กรและส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยการมีบุคคลที่มีคุณภาพ