



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

The Participative Management Of The Personnel Administration In Schools

พรณีย์ สุรีย์แสง

รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิยา น้อยจันทร์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

s64561802014@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาสำหรับเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ โดยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้โรงเรียนโดยตรง ซึ่งการกระจายอำนาจทำให้โรงเรียนมีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการส่งผลต่อการบริหารงานในทุก ๆ ฝ่ายงานใหม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานชุมชนเข้ามามีส่วนรวมในการบริหารงานมากขึ้น เพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มากที่สุด หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องบริหารงานบุคคลในโรงเรียนควบคู่กับหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการนำไปปฏิบัติของหน่วยงาน

คำสำคัญ: หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม, การบริหารงานบุคคล

Abstract

academic articles on The Participative Management have of the personnel administration. purpose to study the application of participatory management principles in educational administration as a guideline for school management to achieve potential and efficiency. decentralizing the administration and management of education directly to the school Decentralization gives schools flexibility and independence. In the management, it affects the efficiency of the management of all departments. In particular, personnel management in basic education institutions, administrators, teachers, parents, committees of basic education institutions, and communities have taken more part in the administration in order to achieve school effectiveness. the implementation of education management as much as possible. The Principles of participatory management and personnel management in schools Administrators must manage personnel in schools in conjunction with the principles of participatory management as a framework for the implementation of government agencies.

Keywords: The Participative Management, The Participative Management have



บทนำ

ภายใต้กรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2574 ได้กำหนดสาระสำคัญสำหรับบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาใน 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึง (Access) ความเท่าเทียม (Equity) คุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และตบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) ในระยะ 15 ปีข้างหน้าโดยให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ สรุปรว่ารัฐต้องพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือการบริหารจัดการโดยเฉพาะเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือ คน เพราะถือได้ว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดที่จะทำให้การบริหารทั้งหมดเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นเพียงโดยอ้อมขึ้นอยู่กับคน การบริหารงานที่มีได้ตระหนักหรือให้ความสำคัญต่อ คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์นั้น ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของเป้าหมาย เพราะความสำเร็จที่เกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จ

การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเมื่อปฏิบัติงาน ไประยะหนึ่งมักจะหย่อนสมรรถภาพ เบื่อหน่าย อันเป็นเหตุให้ทำงานไม่เต็มที่โดยเฉพาะถ้าครูขาดความกระตือรือร้นในเรื่อง การเรียนการสอนย่อมทำให้การศึกษาขาดคุณภาพจึงจำเป็นต้องพัฒนาครูด้วยวิธีต่าง ๆ อยู่เป็นระยะ ๆ (สุธีระ ทานตวนิช, 2545 : 52) การใช้หลักบริหารแบบมีส่วนร่วมกับจึงเป็นหัวใจหลักของการบริหารไม่ว่าองค์กรนั้นจะปฏิบัติงานด้านใดถ้ามีการบริหารงานบุคคลครบพร้อมองค์กรนั้นก็พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะงานทุกอย่างจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลที่ได้รับมอบหมายงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังคงเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยนำวิธีการต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยรู้จักแสวงหาและคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งรู้จักการกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย ความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานนั้น ๆ อีกด้วย และยังเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างสมาชิกกับองค์กร ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของบุคคลเพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถ มีความทุ่มเทและมีความสุขในการทำงาน และยังเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่ายได้เข้าร่วมกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นการระดมความคิดและศักยภาพต่างๆ ที่มีอยู่มาร่วมกันคิดร่วมกันวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมกันแก้ไขปัญหา อันเป็นการสร้างจิตสำนึกหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) คือ การบริหารโดยให้บุคคลในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการ การตัดสินใจใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการบริหารงานมีความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง และกระบวนการการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้เป็นหลักการของการบริหารงานที่ผลต่อการ



ดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้ ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้ง (นันทกิตติ แก้ว 2553 : 16) การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้เข้ามามีส่วนร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน จึงก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ผูกมัดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงทำให้เกิดประโยชน์ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดระดมความคิดทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น
3. การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดี สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกจากนี้การที่ผู้บริหารใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม (วินัย ติสสงค์ และดวัลย์ มาตจรัส 2550 :49)การที่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติขององค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย ดำเนินงาน การประเมินผล และการแบ่งปันผลประโยชน์ เพื่อเป็นการสร้างความมุ่งมั่นผูกพันระหว่าง บุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กร การที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ โดยมีกลยุทธ์ในการทำงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนปัจจัย การติดต่อ สื่อสารรวมทั้งการให้ขวัญและกำลังใจ (บงกศ อาษา 2548 : 25) การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้เข้ามา เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจด้วยความเป็นมิตร หรือด้วยมีเป้าหมายและผลประโยชน์ ร่วมกันทั้งบุคคล ผู้บริหาร และสมาชิกหรือกลุ่มสมาชิกที่จะปฏิบัติงานร่วมกันคิดตัดสินใจสร้างสรรค์งาน โดยมีการประสานงานจากบุคคล ผู้บริหารทุกเรื่องไม่ใช่การขึ้นให้ปฏิบัติตามหรือประสานงานร่วมกัน เฉพาะบางงานแต่เป็นการร่วมกันอย่างอิสระในความคิดในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน ในผลประโยชน์ ตามเป้าหมายที่วางไว้และร่วมเผชิญต่อผลการประเมินงานจนเกิดการยอมรับ (ไพโรจน์ มินสาคร 2550 : 22) การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจให้บุคคลผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ งานขององค์กรควรประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ (จันทร์ธานี สงวนนาม 2551 : 166) คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นสมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กร ที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กร แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแล้ว
2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เป็นการกระตุ้นให้ให้สมาชิกแสดง ความคิดเห็น และช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ทำให้สมาชิกทั้งองค์กร มีเป้าหมายเดียวกันพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจซึ่งจะมีทั้งการยอมรับการสนับสนุนจะมีผลต่อการปฏิบัติอย่างเต็มที่
3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็น เห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานขององค์กร



ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นความสำคัญที่บุคลากรและกลุ่มงานให้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการบริหารที่มีประสิทธิภาพในบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย บุคคลผู้บริหารนิยมมอบหมาย และกระจายอำนาจของตนสู่บุคคลผู้ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ จึงเป็นการช่วยลดภาระหน้าที่ของบุคคลผู้บริหารลง และสามารถใช้เวลาในเรื่องสำคัญอื่นๆ ได้มากขึ้น ขณะเดียวกันก็ช่วยให้งานในระดับล่าง มีความหมายและท้าทายมากขึ้น เนื่องจากบุคคลระดับปฏิบัติสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้ เกิดจากบุคคลผู้นำแบบประชาธิปไตยที่บริหารงานด้วยโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมไม่ว่าจะให้ความร่วมมือในการตัดสินใจหรือ มีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอนในกระบวนการ บริหาร อันได้แก่ การวางแผน การสั่งการ และการควบคุม ย่อมสร้างความภาคภูมิใจในความร่วมมือกัน แก่บุคคล จะนำมาซึ่งความผูกพันและความยินยอมรับผลการปฏิบัติงานอันเกิดจากการมีส่วนร่วมนั้นๆ โดยปราศจากข้อโต้แย้ง (ทิพย์ภาภรณ์ มาตจันทร์ 2553 : 28) ซึ่งนักวิชาการ ได้เสนอแนะในการแบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน คือ (นิภา อินทวงศ์ 2548 : 12)

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่ม ตัดสินใจ และปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Implementation) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ด้านทรัพยากร การบริหาร และประสานความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits)
4. การมีส่วนร่วมในการประเมิน (Evaluation)

ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและเป็นยอมรับว่าได้ผลในเชิงปฏิบัติมาก แบ่งออกเป็น 4 ระบบ คือ

1. การปรึกษาหารือ (Consulting Management) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการ รูปแบบอย่างนี้เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการด้วย

2. กลุ่มคุณภาพ (QC Circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้บุคคลผู้บริหารได้มีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานแบบของกลุ่มบุคคล 3 – 10 คน ที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน เหมาะสำหรับใช้กับบุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือระดับหัวหน้างาน เพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสให้บุคคล ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อค้นปัญหาสาเหตุของปัญหาตลอดจนแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งมีกระบวนการในการบริหารกลุ่มสร้างคุณภาพ 4 ขั้นตอน คือ P (Plan) การวางแผน, D (DO) การปฏิบัติ, C (Cheek) การตรวจสอบ, และ A (Act) การปรับปรุงแก้ไข หรือ P D C A ระบบกลุ่มคุณภาพจะใช้ได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิค QC และ การใช้กระบวนการกลุ่มให้แก่ผู้เกี่ยวข้องและที่สำคัญ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลผู้ร่วมงานต้องอยู่ในเกณฑ์สูงจึงจะสามารถนำระบบกลุ่มคุณภาพนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ได้ผลมากในทางปฏิบัติ โดยมีลักษณะแตกต่างจากข้อเสนอแนะที่มักพบเห็นทั่วๆ ไปที่มีลักษณะเป็นกลุ่มหรือผู้รับฟังความคิดเห็นเท่านั้นกล่าวคือ รูปแบบนี้จะมีแบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือ ผู้เกี่ยวข้องกรอก



ตามแบบที่กำหนด เช่น ปัญหาที่พบคืออะไร สาเหตุของปัญหามาจากอะไร วิธีการ แก้ปัญหามีอะไรบ้าง และผลที่คาดหวังจะได้รับนี้เป็นอย่างไร

4. ระบบส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของของกิจการ รูปแบบนี้พบบ่อยมาก ในการบริหารกิจการของบริษัทหน่วยงานเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจโดยการส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับมีส่วนร่วมการเป็นเจ้าของกิจการด้วยการลงทุนซื้อหุ้นของบริษัท หรือบริษัทอาจจ่ายเป็นส่วนหนึ่ง เป็นทุนเรือนหุ้นในแต่ละปีจะช่วยให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการเองและมีความรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

สรุปได้ว่า ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการบริหารแบบประชาธิปไตยที่บุคคลผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร โดยรูปแบบการบริหาร ในปัจจุบัน ได้แก่ การปรึกษาหารือ กลุ่มคุณภาพ ระบบข้อเสนอแนะ และระบบส่งเสริมให้บุคคลผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ ซึ่งเป็นลักษณะเน้นการกระจายอำนาจให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา ซึ่งจะต้องมีข้อมูลสารสนเทศ ที่สนับสนุนในการตัดสินใจ มีความรู้ความเข้าใจ และมีการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจเป็นการให้ความ สำคัญกับสมาชิกในการได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมในผลประโยชน์ และร่วมในการ ประเมินผลแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

สุภาพร พิศาลบุตร (2553 : 1) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลหมายถึงภารกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการจัดวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือก และการบรรจุ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุดธำรงรักษา และพัฒนาบุคคลเหล่านั้นเพื่อผลสำเร็จขององค์การ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาถือว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัว ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557: 158) การบริหารงานบุคคลมีความจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้นสามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ๆ ได้ และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะหรือขีดความสามารถอันเป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาในคุณลักษณะด้านความรู้ทักษะลักษณะเฉพาะตัว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่างๆ ของสถานศึกษาการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลความสำเร็จขององค์กรย่อมมาจากการบริหารจัดการภายในองค์กรและการบริหารงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายจำเป็นต้องมีปัจจัยหลายประการปัจจัยที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ คือ บุคลากรและผู้ที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากร หรือผู้นำซึ่งทำหน้าที่วางแผน จัดองค์กร ควบคุมดูแล และจูงใจหรือนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานลุล่วงตามเป้าหมาย ประสิทธิภาพขององค์กร จึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำแต่ละคนในการที่จะสามารถจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพได้มากน้อย ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำจะ



สามารถรวมพลังสมาชิกฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กร ส่งเสริมและรับผิดชอบในการโน้มน้าวให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อผลสำเร็จขององค์กร (บุญชม ศรีสะอาด และสุรียทง ศรีสะอาด, 2554 : 1) สามารถโน้มน้าวชักจูงหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่อาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มเพื่อเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานด้วยความเต็มใจในแต่ละสถานการณ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดของการบริหารโรงเรียนโดยการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบริหารโรงเรียนจะไม่มีสูตรสำเร็จที่ผู้บริหารคนใดจะนำไปใช้และก่อให้เกิดผลสำเร็จในลักษณะเดียวกันเพราะ การบริหารงานสู่ความสำเร็จจะต้องเป็นไปในลักษณะบูรณาการทั้งแนวคิดทฤษฎีหลักการบริหาร ประสบการณ์และคุณลักษณะของผู้บริหารโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมคิดร่วมทำของครูและบุคลากรในโรงเรียน การดำเนินการจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกแห่งจะสัมฤทธิ์ผลดังเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยกลยุทธ์ในการบริหารให้เหมาะสมเพื่อจะได้เสริมสร้างให้สถานศึกษาบรรลุผลสัมฤทธิ์สู่ความเป็นเลิศของปัจจุบันบทบาทของผู้บริหารได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก อันมีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมเศรษฐกิจและวัฒนธรรมตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนดแม้องค์กรจะมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานคล่องตัวขึ้นแต่ภารกิจทุกอย่างจะประสบความสำเร็จได้ก็เพราะคนเนื่องจากคนเป็นทั้งผู้ควบคุมและกำหนดระบบงานต่าง ๆ คนเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพได้การพัฒนาองค์กรจะประสบผลสัมฤทธิ์หรือไม่เพียงใดบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนให้งานด้านต่าง ๆ ให้ดำเนินงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงของบริบทการพัฒนาในกระแสโลกาภิวัตน์ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยี (พรทิพย์ กันทวิ, 2558 : 2) ให้มีความสำคัญในเรื่องคนจะทำให้เกิดการเกิดความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาเหนือองค์กรอื่น ๆ ได้ กิจกรรมทุกอย่างที่ผู้จัดการใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ที่เหมาะสมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร การกระตุ้นความสนใจ การรักษามูลค่า การสร้างหลักประกันว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานด้วยดีและสร้างผลงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร (ภิราช รัตนันท์, 2560 : 23)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นงานที่สำคัญมากอย่างยิ่ง โดยในปัจจุบันการบริหารงานบุคคลมุ่งเน้นแนวคิดทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งกล่าวถึงหลักวิชามานุษยวิทยาสังคมวิทยาและจิตวิทยาให้ความสำคัญหรือเจตคติของบุคคลในองค์กรต่าง ๆ จำเป็น จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานเพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรทางการศึกษา (อรรถพล พามี, 2556 : 2 - 3) ซึ่งเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการให้บริการการศึกษาและสร้างคนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของรัฐบาลการบริหารงานบุคลากรจึงเป็นงานที่สำคัญที่ต้องดำเนินการเพื่อใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานนั้นมีความสุขมีความพึงพอใจที่จะทำงานสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล โดยการดูแลอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในโรงเรียนทุกระดับทั้งการสร้างเสริมขวัญกำลังใจ การดูแลรักษาสีทธิประโยชน์ของบุคลากร อันเป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อขับเคลื่อน องค์กรสู่ความเป็นเลิศต่อไป (พรทิพย์ กันทวิ, 2558 : 2)

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นการดำเนินงานโดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากรการดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้น



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

จากราชการและผู้บริหารในปัจจุบันจะมีบทบาทกับการบริหารบุคคลในทุกองค์กรโดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม และดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายและบุคลากรทุกคนจะทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถ ติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ๆ ได้ทันที่และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด อย่างมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนถือว่าการบริหารงานที่เน้นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้โรงเรียน โดยตรง ซึ่งการกระจายอำนาจทำให้โรงเรียนมีความคล่องตัวมีอิสระ ในการบริหารจัดการส่งผลต่อการบริหาร งานในทุก ๆ ฝ่ายงานใหม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎ ระเบียบ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการ ยกย่องและมีความก้าวหน้า ในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนการบริหารแบบมี ส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน จึงก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ผูกมัดและตกลงใจ ร่วมกันในการบริหาร โรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม

เอกสารอ้างอิง

- ญาณิศา ประสิทธิ์ผล. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัด สำนักงาน พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองใบ สุดชาติ. (2553). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิพย์ภาภรณ์ มาศจันทร์. (2553). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครูในอำเภอสอยดาว สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนะชัย เชาว์พลกรัง และกาญจนา ภัทรวิวัฒน์. (2554). แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 34(1-2) : 61 - 69
- ธร สุนทรายุทธ. (2550). การบริหารจัดการเชิงปฏิบัติรูป. กรุงเทพมหานคร : ธารอักษร.
- นันทกิตติ แก้วกล้า. (2545). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- นันทกิตติ แก้วกล้า. (2553). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเขตตำบลท่า กระดาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริการการศึกษาชลบุรี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

บุญชม ศรีสะอาด และสุรียทอง ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.

กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

นิภา อินทวงค์.(2548)การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนมัธยมศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาลำพูน เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

พรทิพย์ กันทวิ. (2558). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (กลุ่มย่อยที่ 6) จังหวัดพะเยา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตร

การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มนตรี.

ภิราช รัตน์นท์. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัยในองค์กร. วารสารบริหารธุรกิจและ การบัญชี

มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1(1) : 21 - 38.

วินัย ตีสสงค์ และดวัลย์ มาศจรัส. (2550). การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม กรุงเทพมหานคร : ธารอักษร.

อรรถพล พามี. (2556). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาล อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม.

การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.