



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5  
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

การประยุกต์ใช้รูปแบบระบบราชการ ในการบริหารสถานศึกษา  
Application of The Bureaucracy in Educational Administrations

สุธิตา บุญศรี และนันทิยา น้อยจันทร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Email: s65561802003@ssru.ac.th, nuntiya.no@ssru.ac.th

### บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้นำเสนอเรื่องระบบราชการ (Bureaucracy) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษารูปแบบระบบราชการ (Bureaucracy) ในการบริหารสถานศึกษา 2) เพื่อการนำรูปแบบระบบราชการ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพราะระบบราชการเป็นกลไกที่สำคัญของการบริหารประเทศ เริ่มมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาาระบบราชการ เพื่อรูปแบบที่สำคัญในการบริหารและจัดการทรัพยากรให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน เพื่อให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์วิกฤตการณ์ในสังคม เนื่องจากระบบราชการเป็นระบบที่มีขอบเขตภารกิจกว้างขวางและผูกพันกับวิถีชีวิตของประชาชนในทุกสาขาอาชีพ ซึ่งในส่วนของการศึกษาก็สามารถนำแนวคิดของระบบราชการมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดคุณค่าอย่างสูงสุด เนื่องด้วยเป็นองค์การขนาดใหญ่ที่จำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นระเบียบแบบแผน ซึ่งระบบราชการ (Bureaucracy) จะก่อให้เกิดความวิวัฒนาการในการบริหารจัดการในองค์การเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: การบริหาร, ระบบราชการ, การประยุกต์ใช้

### Abstract

This academic article presents the subject of bureaucracy, The objectives of this study are as follows: 1) To study the bureaucracy model (Bureaucracy) in the administration. 2) For the introduction of the bureaucratic model, which is an important mechanism of the country's administration, with the beginning of the modification and development of the bureaucratic system for an important form of administration and resource management in line with today's society. In order to be ready to deal with crises in society, because the bureaucratic system is a system that has a wide scope of missions and is bound to the way of life of people in all walks of life. In terms of education, the concepts of bureaucracy can be applied to achieve maximum value. As it is a large organization, it is necessary to have a systematic management.



which brings the bureaucratic system to apply Will cause more development in management in the organization.

Keywords: Administration, Bureaucracy, Application

## บทนำ

ระบบการศึกษาของประเทศไทย ถือเป็นกลไกสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของประชากรในชาติเป็นต้นทุนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เท่าทันกับการแข่งขันในยุคของความเปลี่ยนแปลงในสังคมบริบทโลก ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ของประเทศจำเป็นต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาประเทศไทย อันปรากฏเป็นเป้าหมายของการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และการพัฒนาระบบการศึกษาของปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีทิศทางที่เชื่อมโยงไปสู่การผลิตบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญของประเทศในทุกระดับ สอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของชาติ และทิศทางการพัฒนาประเทศที่กำหนดขึ้น รวมทั้งการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศสู่สังคมดิจิทัล และการพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงในสังคมที่เน้นการแข่งขัน ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมทั้งการพัฒนาที่สอดคล้องและรองรับกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา คือ การปรับเปลี่ยนระบบการผลิตและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ตั้งแต่ การจูงใจ คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพ และ ประสิทธิภาพตรงตามความต้องการ เป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2562: น.16)

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครถือเป็นภารกิจสำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในพื้นที่เพื่อรองรับการพัฒนาและความเปลี่ยนแปลงของสังคมและประเทศชาติ ซึ่งพันธกิจแลนโยบายหลักของกรุงเทพมหานครตลอดมาให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นของการจัดการศึกษาคุณภาพ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาให้เยาวชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองมีคุณภาพ ทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรมและมีทักษะในการดำรงชีวิต การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569)

ด้วยความสำคัญในการจัดการระบบการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาตามที่ได้กล่าวมานั้น ที่มุ่งหวังให้พัฒนาระบบกลไกทางการศึกษา อันได้แก่บุคลากรทางการศึกษา และการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษารูปแบบระบบราชการ (Bureaucracy) ที่มีการบริหารจัดการในองค์กร



ขนาดใหญ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งระบบการบริหารบุคคล ระบบการบริหารงานที่เป็นลำดับขั้นตอน อันจะส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ โดยการนำรูปแบบระบบราชการไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาจะเป็นแนวทางการบริหารจัดการที่เป็นระบบแบบแผน มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

## แนวคิดการบริหารสถานศึกษา

### 1. การบริหารการศึกษา

**การบริหาร (Administration)** คือการร่วมมือกันทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยที่ต้ออาศัยความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลปะ นำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบตามกระบวนการบริหาร (Process of administrative) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ความหมายของการบริหารการศึกษา** มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารศึกษาไว้ดังนี้

ไกรสร เจียมทอง (2561) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางแผนเป็นกระบวนการระดมความรู้ ความสามารถที่ทำให้บุคลากรสามารถดำเนินการให้ไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จสูงสุด โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

ศศิธร บุตรเมือง (2562) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดนโยบาย การวางแผน การควบคุม การแก้ไข และปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่ดีและถูกสุขลักษณะ โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ, ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ, ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

นิตยา แก่นพุด (2562) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคลซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร โดยผ่านกระบวนการวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการและการควบคุมทรัพยากร เพื่อที่จะได้นำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาจัดเป็นกระบวนการการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ รวมถึงเป็นกระบวนการระดมความรู้ การกำหนดนโยบาย การควบคุม การแก้ไข และปรับปรุงโดยวิธีการทำงานร่วมกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

## แนวคิดการบริหารระบบราชการ

### ความหมายระบบราชการ (Bureaucracy)

Yukl G. A. (1989) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucracy Theory) มาจากคำว่า Bureau + Cracy คำว่า “Bureau” เป็นภาษาฝรั่งเศส แปลว่า กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานของรัฐบาล



หรือสำนักงานหรือหน่วยงานเอกชนก็ได้ ส่วนคำว่า “Cracy” มาจากรากศัพท์ภาษากรีก แปลว่า การปกครอง หรืออำนาจเมื่อนำมารวมกัน แปลว่า การปกครอง หน่วยงาน หรือสำนักงานระบบราชการเกิดขึ้นมาช้านาน แล้วตั้งแต่สมัยอียิปต์และประเทศจีนก็ใช้ระบบราชการในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานราวศตวรรษที่ 17-18 ได้ เริ่มใช้ในวงการทหารและแพร่หลายในวงการบริหารของข้าราชการพลเรือนในประเทศยุโรป

Weber (1947) ระบบราชการทำหน้าที่เป็นกลไกการบริหารของกลุ่มชนในสังคม โดยผู้นำจะใช้ อำนาจที่มีอยู่ตามกฎหมายปกครอง บังคับบัญชาผู้ที่อยู่ในปกครองผ่านทางระบบราชการแนวคิดนี้ถูกนำมาใช้ เป็นแม่แบบในการจัดโครงสร้างขององค์กร สามารถนำมาปรับใช้ได้ทั้งองค์การภาครัฐ และภาคเอกชนทั้งเป็น ระบบการบริหารระบบหนึ่งที่ยินยอมนำไปใช้ในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรจำนวนมาก และมีภารกิจที่ต้องทำ หลายลักษณะงาน Weber (1947) ให้เหตุผลว่า องค์กรจะสามารถเป็นองค์กรที่ดีที่สุด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัดที่สุดนั้นต้องยึดหลักการบริหารที่มีเหตุผลมีความถูกต้องตามกฎหมายมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน มีการแบ่งงานกันทำที่ชัดเจน มีการดำเนินการที่เป็นทางการและมีตัวบทกฎหมายรองรับ และ อาศัยหลักความรู้ความสามารถหรือระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลซึ่งจะ ช่วยให้ผู้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ขององค์กรได้

สรุปได้ว่าระบบราชการเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการองค์กร ที่มีรูปแบบและลักษณะที่เหมาะสม สำหรับที่จะนำมาใช้กับองค์กรขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นในภาครัฐ องค์กรธุรกิจเอกชน หรือองค์กรประเภท อื่นใดก็ตาม และสามารถใช้ได้ผลดีในประเทศที่มีสภาพเศรษฐกิจที่สังคมที่พัฒนาแล้วในระดับหนึ่ง

### แนวคิดของระบบราชการ

Gerth and Mills (2015, อ้างถึงใน ภาณุภณ จิระอัมพร, 2558) ได้กล่าวถึงระบบราชการในลักษณะ ระบบราชการในอุดมคติตามแนวคิดของ Weber ที่สามารถทำให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย โครงสร้างพื้นฐาน 7 ประการ คือ (1) มีโครงสร้างบริหารที่ชัดเจนมั่นคง (2) การใช้อำนาจสั่งการที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเป็นทางการ (3) คัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับขีด ความสามารถ (4) มีการทำงานเป็นลำดับขั้น (5) มีการดำเนินการเป็นรูปแบบบันทึกและเอกสารลายลักษณ์ (6) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ (7) มีลักษณะการทำงานเป็นมืออาชีพ

วิเชียร วิทยอุดม (2551 :99 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ และคณะ, 2560) การจัดการองค์กรและ การบริหารงานตามแนวคิดระบบราชการตั้งอยู่บนกลไกสำคัญที่โครงสร้างสาระสำคัญขององค์กรแบบราชการ ในทัศนะของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) มีลักษณะเด่นดังนี้คือ 1) หลักการแบ่งงานกันทำตามความถนัด (Division of Work) 2) การจัดโครงสร้างองค์กรลดหลั่นไปตามลำดับขั้น (Hierarchy) 3) การมีกฎระเบียบ ข้อบังคับและวิธีปฏิบัติ (Rule Regulation and Procedures) 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นแบบ ทางการหรือไม่ยึดถือตัวบุคคล (Impersonal Relationship) 5) คุณสมบัติทางด้านวิชาชีพ (Professional



Qualities) 6) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Career Aspects) และ 7) อำนาจหน้าที่ (Legal Authority)

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา (2563) กล่าวว่าทฤษฎีระบบราชการ หรือ Bureaucracy ของ Max Weber ภายใต้ข้อสมมติฐานว่าองค์กรแบบระบบราชการเป็นองค์กรที่ดีที่สุดและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัดที่สุด เหตุผล 1. ยึดหลักการบริหารที่อาศัยความมีเหตุมีผลและความถูกต้องตามกฎหมายในการ ปฏิบัติงาน 2. มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นทางการตามตัวบทกฎหมาย 3. อาศัยหลักความรู้ความสามารถ (ระบบคุณธรรม) เป็นเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคล 4. สามารถพยากรณ์พฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ได้ ระบบราชการ (Bureaucracy) เป็นรูปแบบโครงสร้างของการจัดองค์การขนาดใหญ่ที่สามารถนำไปใช้เป็นการจัดการได้ทั้งในภาครัฐและเอกชน ไม่ใช่ระบบการบริหารที่ใช้ในองค์กร ภาครัฐเท่านั้น แต่ในองค์กรภาคเอกชนขนาดใหญ่ก็นำไปใช้ด้วย Bureaucracy จึงเป็นระบบการบริหาร ระบบหนึ่งที่ยินยอมนำไปใช้ในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีคนจำนวนมาก มีภารกิจที่ต้องทำมาก

### รูปแบบการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดระบบราชการ

1. รูปแบบการใช้อำนาจเฉพาะตัว (Charismatic Domination) ผู้บริหารมีคุณสมบัติพิเศษหรือบารมีที่จะให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหารและพร้อมที่จะให้ความสนับสนุน ได้แก่ ระบบเผด็จการ (Dictation) ผู้ที่ได้ตำแหน่งและอำนาจหน้าที่มาจากบารมีส่วนตัว (Charismatic Domination) คือผู้นำที่ได้อำนาจมาจากบุคลิกลักษณะ คุณสมบัติ ความสามารถพิเศษหรือบารมีที่มีอยู่ในตัวเองสิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยในการ โน้มน้าวให้คนในสังคมให้การยอมรับ นับถือ มีความจงรักภักดี ยอมที่จะปฏิบัติตามความต้องการของเขา โดยผู้ตามจะมีความเชื่อมั่น เลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้นำอย่างมากจะทำตามคำสั่งคำบัญชาด้วยความเต็มใจภายใต้สังคมแบบนี้ กลไกการบริหารที่เหมาะสมที่จะนำมารองรับคือ "ระบบเผด็จการ" (Dictatorship) หรือ "ระบบคอมมูน" (Communal) กลไกการบริหารแบบนี้มักไม่ค่อยมีเสถียรภาพมากนัก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้นำที่ดำรงตำแหน่งและกลุ่มคนที่อยู่ใต้การปกครอง บังคับบัญชา (William G Scott, Terence R. Mitchell and Philip H. Birnbaum, 2981: น.174 - 175)

2. รูปแบบการใช้อำนาจแบบประเพณีนิยม (Traditional Domination) อำนาจมาจากความเชื่อถือหรือประเพณีนิยมและสิ่งที่ยึดถือปฏิบัติกันมาในอดีต ได้แก่ ระบบศักดินา (Feudal) ผู้ที่ได้ตำแหน่งและอำนาจหน้าที่มาตามประเพณีนิยม (Traditional Domination) หรือจารีตประเพณีที่คนในสังคม ยึดถือและประพฤติปฏิบัติกันมาเป็นเวลาช้านานแล้ว ผู้ตามจึงยอมรับและปฏิบัติตามเนื่องจากเห็นว่าเป็นการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิมของสังคมไว้เพราะเป็นผู้ที่ได้ตำแหน่งมาจากการสืบทอดอำนาจตามจารีตประเพณี ผู้นำแบบนี้เปรียบเสมือนเจ้านาย ถือเป็นชนชั้นสูงในสังคม เป็นผู้ที่มีชั้นวรรณะสูง จึงมีสิทธิและอำนาจ



ที่จะปกครองบังคับบัญชากลุ่มคนในสังคมได้อย่างชอบธรรมในสังคมที่มีผู้นำแบบ กลไกการบริหารที่เหมาะสมที่จะมารองรับ คือ "ระบบศักดินา" หรือ "ระบบเจ้าขุนมูลนาย" (Feudal, Patrimonial)

**3. รูปแบบการใช้อำนาจตามกฎหมาย (Legal Domination)** การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะถือว่ากฎหมายมีการกลั่นกรองแล้ว โดยทั้งผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างยอมรับ ได้แก่ ระบบราชการ (Bureaucracy) ผู้ที่ได้ตำแหน่งและอำนาจหน้าที่มาตามกฎหมาย (Legal Domination) คือผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งอย่างถูกต้องชอบธรรมตามวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนั้น กลุ่มคนที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาจึงให้การยอมรับที่จะทำตามคำสั่ง เพราะถือว่าเป็นการทำหน้าที่ตามกฎหมายของบ้านเมือง ผู้ที่ได้ตำแหน่งและอำนาจหน้าที่มาตามกฎหมาย (Legal Domination) คือผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งอย่างถูกต้องชอบธรรมตามวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนั้น กลุ่มคนที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาจึงให้การยอมรับที่จะทำตามคำสั่ง เพราะถือว่าเป็นการทำหน้าที่ตามกฎหมายของบ้านเมือง

#### การประยุกต์ใช้ระบบราชการในการบริหารสถานศึกษา

**การคัดเลือกและพัฒนาคน** ระบบนี้จะใช้วิธีสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วยระบบคุณธรรม (Merit System) คือวัดกันที่ความรู้ความสามารถ มีการทดสอบ บรรจุแต่งตั้งกันอย่างเป็นระบบ เพื่อคัดคนที่มีความสามารถเข้าได้ทำงาน เมื่อเข้ามาทำงานแล้วจะมีแผนในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบว่าเมื่อเวลาผ่านไปทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นสูงขึ้นต้องผ่านการฝึกอบรมเพื่อต้องรู้เรื่องนั้นอย่างนี้ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด ได้นั้นต้องผ่านการสรรหา สมัคร สอบคัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เมื่อทำงานจนก้าวหน้าไปถึงจุดหนึ่งก็ต้องได้รับการฝึกอบรมเรื่องนั้น เมื่อทำงานมีอายุงานสูงขึ้นไปอีกระดับหนึ่งก็ต้องไปอบรมหลักสูตรที่สูงขึ้นไปเรื่อย

**การระบุสายบังคับบัญชาให้ชัดเจน** ระบบนี้เป็นการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ระบุฝ่ายงานที่ปลีกย่อยลงไปตามลำดับของการบริหารจัดการ ในทุกส่วนของงานมีบุคลากรเพื่อเข้าไปทำงาน เพื่อผลักัดงานในงานแต่ฝ่าย ระบบนี้จะมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด หากผิดพลาดจะมีบทลงโทษกันอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ว่ากล่าวตักเตือน พักงาน ให้ออก ไล่ออก พอเอามาใช้กับลูกหลานไทยที่ทำงานข้าราชการ พี่แก่ก็เลยพยายามไม่ทำอะไรที่เกินหน้าที่ หรือที่คลุมเครือ ๆ ว่าเป็นงานของใครก็จะไม่ทำ เพราะถือคติที่ว่า ทำมากย่อมมี โอกาสผิดมากแล้ว

**การทำงานตามความชำนาญ** รูปแบบองค์การแบบ Bureaucracy นั้นต้องออกแบบโดยเอางานเป็นตัวตั้งแล้วจึงหาคนที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ มารับผิดชอบงานกำหนด โดยไม่เน้นพวกพ้อง แต่ระบบนี้ปัจจุบันเอามาบริหารจัดการกับประเทศไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะราชการไทยในปัจจุบันไม่ค่อยมีคุณธรรมแต่จะเต็มไปด้วยระบบอุปถัมภ์ซะมากกว่างาน (วชิรวัชร งามละม่อม, 2556 อ้างถึงใน อังศุมาลิน ลิขิตวรการกุล, 2561)



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5  
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

ระบบราชการสามารถมรดกจะประยุกต์ใช้ได้กับองค์การขนาดใหญ่ที่ต้องมีการปกครองอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถจัดสรรการทำงานได้อย่างคล่องตัวมากยิ่งขึ้นผ่านการตัดสินใจตามลำดับชั้นซึ่งสามารถนำมาดำเนินการโดยให้มีการจัดการสายบังคับบัญชาที่มีระบบความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ชัดเจน เป็นระบบที่ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างดี มีการทำงานที่เป็นระบบแบบแผน พร้อมเก็บหลักฐานที่แม่นยำถูกต้องเนื่องรวดเร็วต่อการนำมาตรวจสอบหรือใช้งาน บุคลากรในองค์การต่างคำนึงถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังของตนเพื่อพัฒนาคุณภาพขององค์การ อีกทั้งยังมีการลดค่าใช้จ่ายด้านวัสดุ อุปกรณ์ ลดค่าใช้จ่ายในการจ้างบุคลากรเพิ่มเติมเพราะอาศัยหลักการแบ่งหน้าที่หรือแบ่งงานกันทำ โดยใช้ทักษะความชำนาญเฉพาะทาง

### สรุป

ระบบราชการก่อให้เกิดความยุติธรรมและตรงตามความถนัดหรือความสามารถของบุคคลนั้น ซึ่งจะทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานเกิดความชำนาญในงานเฉพาะด้าน (Specialization) และรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ ระบบราชการกำหนดโครงสร้างของอำนาจที่เหมาะสมกับตำแหน่งต่างๆที่กำหนดขึ้นตามความสามารถเฉพาะด้าน และการแบ่งงานกันทำตามความถนัด ระบบราชการเป็นแบบแผนที่ส่งเสริมให้มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มาตรฐานในการทำงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและทำให้มีการประสานงานของงานต่าง ๆ ได้ดีขึ้น สมาชิกขององค์การสามารถดำเนินงานได้ด้วยดี และมีความมั่นคงหากมีการเปลี่ยนแปลงตัวสมาชิกขององค์การ ระบบราชการถือว่าความสัมพันธ์ของตัวบุคคลในองค์การต้องไม่มีเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การจะต้องมีลักษณะที่เป็นทางการไม่ยึดถือตัวบุคคล ไม่มีการให้ผลประโยชน์ที่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ทางด้านมิตรและความคุ้นเคย ระบบราชการส่งเสริมให้ยึดถือหน่วยงาน และการรับราชการเป็นคุณสมบัติทางด้านวิชาชีพ การเลือกบุคคลเข้าทำงาน การได้ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพจะต้องพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ ระบบราชการส่งเสริมให้คนมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นลำดับชั้น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความมีอาวุโสและการประสบความสำเร็จในหน้าที่การเงินเป็นสำคัญ การจะไล่ออกจากงานได้ก็ต่อเมื่อมีความผิดที่ชัดเจนเท่านั้น ระบบราชการมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน และเป็นอำนาจหน้าที่ที่ได้มาจากสถาบันบุคคลใดก็ตามที่มีตำแหน่งหน้าที่ย่อมจะมีอำนาจที่จะใช้ได้อย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม อำนาจดังกล่าวไม่ใช่อำนาจส่วนบุคคล แต่จะเป็นอำนาจของสถาบัน (วิเชียร วิทยอุดม. 2551: น.99 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ และคณะ, 2560)

การศึกษาแบบระบบราชการในการบริหารสถานศึกษาระบบราชการเป็นการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีที่สุดและมีเหตุผลที่สุด เหนือกว่าระบบการบริหารองค์การรูปแบบอื่นในแง่ของเทคนิค



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5  
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

โดยเน้นความถูกต้อง แม่นยำ และชัดเจน ผู้บังคับบัญชาที่เก่งและมีความสามารถจะคุมผู้ใต้บังคับบัญชาได้  
อย่างดี และหากสมาชิกองค์กรต่างมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน จะส่งผลให้งานที่ออกมา  
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากย้อนดูความสำเร็จของระบบราชการเห็นว่าที่ระบบราชการยังมีการถูก  
นำมาใช้ เหตุผลเพราะระบบราชการมีวิธีการจัดองค์กรที่ มีระบบการทำงานที่ชัดเจน ตั้งอยู่บนหลักการของ  
ความสมเหตุสมผลมีการใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชา มีการแบ่งงานตามหลักความชำนาญเฉพาะด้าน  
ทำให้ระบบราชการสามารถทำงานที่มีขนาดใหญ่ และสลับซับซ้อนได้อย่างดีเป็นระบบที่ใช้ลักษณะอำนาจแบบ  
รวมศูนย์มาช้านาน เนื่องจากผู้มีอำนาจระดับสูงยังเป็นผู้มีข้อมูลที่มากพอต่อการตัดสินใจ จึงมีการรวมอำนาจ  
ไว้ที่ผู้บังคับบัญชาเพื่อการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว การบริหารแบบระบบราชการจึงสามารถดำเนินงานได้อย่างดีมา  
จนถึงปัจจุบัน ทั้งในการบริการจัดการในภาคเอกชน และรวมไปถึงการบริหารจัดการในสถานศึกษาด้วย  
เช่นเดียวกัน

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). นโยบายแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
แห่งชาติ (2562: น.16). กรุงเทพฯ; กรวงศึกษาธิการ.
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาเขต 32. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม.
- นิตยา แก่นพุ่ม. (2562). การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขนาดใหญ่ของโรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์.  
ปรินญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภานุภณ จิระอัมพร. (2558). การบริหารจัดการแบบระบบราชการกับความหลากหลายในการปฏิบัติราชการ กรม  
ศุลกากร. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- พระมหาโชตินิพัทธ์สุนทรจิตโต, สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ และวันชัย สุขตาม. (2560). แนวทางการศึกษากรอบ  
แนวคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. วารสารมจรอุบลปริทรรศน์, 2 (2), น. 31-148.
- ศศิธร บุตรเมือง. (2562). การสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสำหรับเสริมสร้างพฤติกรรมที่  
เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ในโรงเรียนบ้านสันตดาบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สมุทรสาคร. โรงเรียนบ้านสันตดาบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
- อังศุมาลิน ลิขิตวนการกุล. (2561). การพัฒนากองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว. หลักสูตรปรินญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสาธารณสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา. (2563). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบลถูกจ้างและพนักงาน  
จ้าง Quality of worklife ประจำปีงบประมาณ 2563. อำเภอเมือง จังหวัดห้วยคตนครปฐม.



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5  
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

- Hull, M. S. (2012). Documents and bureaucracy. Annual review of anthropology, 41, 251-267.
- Max Weber. (1947). The Theory of Social and Economic Organizations. Translated by A.M. Handerson and T. Parsons. New York: Free Press.
- Scott, W. G., Mitchell, T. R., & Birnbaum, P. H. (1983). 24. Organizational Governance. Psychological Foundations of Organizational Behavior, 246.
- Yukl G. A., Leadership in Organizations (New Jersey: Prentice - Hall Inc., 1989), 204.