หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

Good Governance and Personnel Management in School

ชนะวิน แสงทามาตย์
โรงเรียนชุมชนพิบูลย์สงคราม
Chanawin Sangtamat
Chumchonpiboonsongkrm Scool,Thailand
E-mail:chanawin2512@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาสำหรับเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ โดยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้สถานศึกษาโดยตรง ซึ่งการกระจายอำนาจทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวมีอิสระ ในการบริหารจัดการส่งผลต่อการบริหารงานในทุก ๆ ฝ่ายงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้นเพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มากที่สุด ผลการศึกษาพบว่า หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลในสถาบันการศึกษาผู้บริหารจะต้องบริหารงานบุคคลในโรงเรียนควบคู่กับหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการนำไปปฏิบัติของหน่วยราชการ ไว้ 6 หลักการ คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัดเพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้มีคุณภาพ

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องจัดสวัสดิการและให้รางวัลแก่เพื่อทำความดีความชอบและมีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรให้ตรงตามความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล ,การบริหารงานบุคล ,หลักนิติธรรม

Abstract

The academic article “ Good Governance and Personnel Management in Schools” aimed to study the application of good governance in educational administrations. The study also aimed to promote guidelines for personnel management in schools. The decentralization of educational administration and management and giving management capability directly to the educational institutes made these primary institutions more flexible and independent. The study showed that by doing so, (decentralization) it created more potential and more efficient governance by these institutions in all departments. One area of benefit was the personnel management in these basic institutions. In order to increase the effectiveness of educational management School administrators, teachers, parents and basic community institutional committees have become more involved in human resource management to achieve these principles of good governance. The study showed that to guide the principles of good governance in primary schools 6 governing principles needed to be applied. 6 Principles: (1) The rule of law (2) The principle of morality (3) The principle of transparency (4) The principle of participation (5) The principle of responsibility (6) To retain quality employees' administrators must provide an atmosphere of well- being and rewards for job performance as well as encouraging staff to further develop their knowledge and skills to assure a high quality of education.

KeyWords : Good Governance, Personnel Management, rule of law

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการที่ดี ในที่นี้จะกล่าวถึงการบริหารจัดการที่มาจากแนวคิดและหลักการบริหารที่ผสมผสานหลักปรัชญา ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของการบริหารจัดการที่ดีงาม ซึ่งเรียกว่า หลักธรรมาภิบาล (good governance) ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การปกครองบ้านเมือง การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแล กิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม สามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชนที่ใช้ในการบริหารงาน ธรรมาภิบาลเป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย เพราะช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมโรงเรียนให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ อาทิ บุคคลากรในโรงเรียนต่างทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียร ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์การเรียนที่สูงขึ้น นอกจากนี้แล้วยังทำให้บุคคล ภายนอกที่เกี่ยวข้อง ศรัทธาและเชื่อมั่นในโรงเรียนนั้น ๆ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น โรงเรียนที่โปร่งใส ย่อมได้รับความไว้วางใจในการร่วมทำธุรกิจ รัฐบาลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนและประชาชน ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ

ด้วยความสำคัญดังกล่าว รัฐบาลจึงได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ใช้เป็นแนวทางในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการคือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

คำว่า Governance เป็นเรื่องของการอภิบาล เป็นวิธีการใช้อำนาจขณะที่ Good Governance เป็นการรวมคำของธรรม และ อภิธรรมเป็นธรรมาภิบาล เป็นวิธีการที่ดีในการใช้อำนาจเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรของโรงเรียน โดยหลักธรรมาภิบาลสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในภาคต่างๆ อาทิภาครัฐ ภาคธุรกิจ ประชาสังคม ปัจเจกชน และโรงเรียนระหว่างประเทศ โดยมีเป้าหมายของการใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการมีความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการที่จะสร้างให้เกิดมีธรรมาภิบาลขึ้นมาได้ก็คือ การมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ถูกตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ แต่อาจประกอบไปด้วยหลักการอื่นๆอีกได้ด้วยแล้วแต่ผู้นำไปใช้ โดยสภาพแวดล้อมของธรรมาภิบาลอาจประกอบไปด้วยกฎหมาย ระเบียบ

ต่างๆ ประมวลจริยธรรม ประมวลการปฏิบัติที่เป็นเลิศและวัฒนธรรม (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2545) ซึ่งกฎระเบียบต่างๆ เหล่านี้ จะช่วยเอื้อต่อการบริหารจัดการโรงเรียนที่ดีให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะในสถาบันการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งของสังคมไทยเพราะเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับพื้นฐานให้กับเยาวชนของชาติ เพราะในท่ามกลางกระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัจจัยสำคัญที่จะรองรับความเปลี่ยนแปลงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็คือ คุณภาพของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นโรงเรียนหลักที่สำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้มีการปฏิรูปการศึกษาให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา กำหนดให้มีการกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไปให้โรงเรียนโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, หน้า 157) การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวมีอิสระ ในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) และส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มากที่สุด แต่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน เพราะคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ การทำงานเกี่ยวกับคนซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกันออกไป จึงต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การแต่งตั้ง และการควบคุมกำกับติดตามให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคลในรงเรียนประถมศึกษาจึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยครูได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ผู้เขียนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้ในการ

วางแผนการพัฒนางานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

หลักธรรมาภิบาล

1. ความหมายของธรรมาภิบาล

ความหมายของคำว่าธรรมาภิบาล มาจากคำว่า ธรรมะ แปลว่าความถูกต้องความดีงาม อภิบาล แปลว่าการปกครองหรือการปกปักรักษา ธรรมาภิบาลจึงแปลว่าการปกครองที่ยึดถือความถูกต้องดีงามเป็นหลัดหรือการปกครองโดยธรรม

ความหมายของธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหากิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.254 หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติ ภยันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน (อริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า, 2560)

ความหมาย ธรรมาภิบาลเป็นผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรมซึ่งบุคคลและสถาบันทั่วไปภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกัน ได้กระทำลงไปหลายทางมีลักษณะเป็นขบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจจะนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกันได้ (อานันท์ ปันยารชุน, 2542)

อภิบาล หมายถึง วิธีการใช้อำนาจเพื่อบริหารทรัพยากรของโรงเรียน ดังนั้น “ธรรมาภิบาล” หมายถึงวิธีการที่ดีในการใช้อำนาจเพื่อบริหารจักดารทรัพยากรของ (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2545)

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของโรงเรียน ประชาสังคมซึ่งมีส่วนร่วมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ทั้งนี้โรงเรียนของรัฐจะอาศัยการบริหารจัดการที่ดีเป็น

กลไกเกื้อหนุน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการฟื้นฟูสังคมและเศรษฐกิจของชุมชนให้ยั่งยืน (อริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า, 2560)

การที่สังคมประกอบด้วยภาคสำคัญ ๆ สามภาค คือ ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน เมื่อพิจารณาถึงธรรมาภิบาลก็จะรวมถึงความโปร่งใส ความถูกต้องของสามภาคดังกล่าว ธรรมาภิบาลจึงเป็นเสมือนพลังผลักดันที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของ (ประเวศ วะสี, 2547)

ความคิดธรรมรัฐเป็นการมอบอำนาจการเมืองการปกครองแบบใหม่ที่แข็งทื่อตายตัว แต่ให้มีปฏิสัมพันธ์กับภาคประชาชนและให้มีลักษณะแยกย่อยมากขึ้น แนวคิดธรรมรัฐ คือ การเป็นหุ้นส่วนกันในการบริหารและการปกครองประเทศโดยรัฐ ประชาชนและเอกชน ซึ่งขบวนการอันนี้จะก่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ความยุติธรรมโดยเน้นการมีส่วนร่วมของคนดี ซึ่งแนวคิดนี้เกิดจากการที่ประชาชนเห็นว่าระบบราชการล้าหลัง ทุกส่วนต้องการปฏิรูป ต้องมีการปรับโครงสร้างราชการให้ดีขึ้น ให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น และประชาชนต้องการให้มีการตรวจสอบโดยสื่อมวลชนและนักวิชาการ ธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างภาครัฐ สังคม เอกชนและประชาชน ซึ่งทำให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความร่วมมือของฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการที่จะสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทยได้นั้น ต้องมีการปฏิรูป 4 ส่วน คือ ปฏิรูประบบราชการ ภาคธุรกิจ ภาคเศรษฐกิจสังคม และการปฏิรูปกฎหมาย (ธีรยุทธ บุญมี, 2542)

สรุปหลักธรรมาภิบาลในความคิดเห็นของผู้เขียน ธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารการปกครองที่มุ่งประโยชน์สูงสุดของประชาชนและประเทศชาติโดยยึดหลักการธรรมาภิบาล โดยครอบคลุมถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความเป็นธรรมเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนด

2. องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ปีพุทธศักราช 2542 และปีพุทธศักราช 2546 โดยสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ระบุหลักการสำคัญของธรรมาภิบาลเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการนำไปปฏิบัติของหน่วยราชการ ไว้ 6 หลักการ คือ

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การให้ความสำคัญแก่กระบวนการตรากฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎระเบียบข้อบังคับและวินัยที่สอดคล้องกับความต้องการและได้รับความเห็นชอบจากประชาชน ให้ความรู้แก่ประชาชนที่

เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับและความมีประสิทธิผลในการบังคับใช้กฎระเบียบข้อบังคับเหล่านั้น โดยการตรากฎหมายกฎข้อบังคับต่างๆให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับการเป็นไปตามกฎหมาย ปฏิบัติตามกฎกติกาอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพและความยุติธรรมของประชาชน

2. หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัย มีความถูกต้องซื่อตรงในการนำเสนอและอนุมัติโครงการต่างๆ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีความประพฤติและการปฏิบัติที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การทำให้ประชาชนเข้าถึงระบบข้อมูลข่าวสารได้สะดวก มีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบการทำงาน และมีความชอบธรรมถูกต้องของกิจกรรมที่ดำเนินงานโดยปรับปรุงกลไกการทำงานของโรงเรียนทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งตรงกันข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน และการฉ้อราษฎร์บังหลวง

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การแสดงประชามติหรือสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและร่วมจัดทำแผนพัฒนาให้ประชาชนรับรู้และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมและโครงการต่างๆ มีกระบวนการให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน ตลอดจนมีการนำความคิดเห็นของประชาชนไปปฏิบัติ

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน โดยที่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบต่อผลอันเนื่องจากการปฏิบัติงานและพร้อม

แก้ไขในกรณีที่เกิดผลเสีย มีความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความถี่ในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน มีระบบการรับเรื่องร้องทุกข์ แก้ไขปัญหาและแจ้งผลการแก้ปัญหา

6. หลักความคุ้มค่า (cost-effectieness) หมายถึง คือ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ ประสิทธิภาพในการจัดบริการทั้งด้านความคุ้มค่าและความรวดเร็วในการให้บริการ และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งที่เป็นทรัพย์สินและทรัพยากรบุคคล พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

สรุปหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า หลักธรรมาภิบาลนั้นได้มีการพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องในสังคมไทย มีการบัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายลำดับรอง รวมทั้งการนำมาปรับใช้ในสังคมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเป็นระยะเวลาพอสมควร รัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศและโรงเรียนภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญมาก เพราะหลักธรรมาภิบาลได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการสากลที่สนับสนุนสังคมที่ปกครองในระบอบประชาธิปไตย เมื่อประเทศไทย ใช้หลักปกครองในระบอบประชาธิปไตยมีกฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนยุทธศาสตร์ชาติตามรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันว่าหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการสำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยงานในภาครัฐ และภาคเอกชนควบคู่กับการพัฒนาระบอบประชาธิปไตย ถึงแม้จะมีความแตกต่างกันในเรื่องความหมายหรือคำนิยามของหลักธรรมาภิบาล ซึ่งนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และโรงเรียนต่าง ๆ มีการเรียกชื่อหรืออธิบายความหมาย เพื่อการนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมนั้น ๆ

การบริหารงานบุคคล

1. ความหมายการบริหารงานบุคคล

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า ปัจจัยพื้นฐานของการประกอบธุรกิจ 5M’s คือ คน วัตถุดิบ เครื่องจักร เงินทุนและการบริหารจะเห็นได้ว่าคนเป็นองค์ประกอบประเภทหนึ่งที่ทุกองค์การต้องให้ความสำคัญองค์การใดมีคนที่มีคุณภาพย่อมจะนำพาให้องค์การนั้นไปสู่ความสำเร็จ

ตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้หลายแนวทาง

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการบริหารที่เน้นการบูรณาการหรือประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้กับการศาสตร์สมัยใหม่ เป็นการบริหารที่เน้นความเป็นกัลยาณมิตร ความมุ่งมาดปรารถนาดี ความเต็มใจในการช่วยเหลือบุคลากรอย่างเต็มความสามารถ เมื่อมีปัญหาติดขัดหรือขัดข้องด้านต่าง ๆ เป็นการร่วมกันคิดหาวิธีแก้ไข ช่วยคลี่คลายความตึงเครียดให้บุคลากร ทั้งนี้ เพื่อให้ได้รับความพึงพอใจในการทำงาน (พระครูสถิตธรรมานุศาสก์, 2564)

วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยให้ เกิดผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้น จำนวน 4 ประการคือ (1) การพัฒนาทักษะ ความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้นด้วยการสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา (2) การ สร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนด เป้าหมาย และค่าตอบแทนและรางวัลที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ (3) การสร้างการมีส่วนร่วมใน องค์การด้วยการออกแบบงาน การมีส่วนร่วมและการติดต่อสื่อสาร และ (4) การสร้างความผูกพัน ต่อองค์การด้วยการให้ความเสมอภาคแก่พนักงานอย่างเท่าเทียมกัน การเลื่อนขึ้นจากภายในองค์การ และความมั่นคงในการทำงาน (วัชรพงษ์ อินทรวงศ์, 2552)

สรุปได้ว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารงานบุคคลของโรงเรียนในด้านต่างๆ เพื่อช่วยให้การทำงานตามภารกิจขององค์การบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสาระสำคัญในการศึกษาคือ (1) การพัฒนาทักษะ ความสามารถของพนักงาน (2) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (3) การสร้างการมีส่วนร่วมใน องค์การ และ (4) การสร้างความผูกพันต่อองค์การ

2. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลที่อยู่ร่วมกันในโรงเรียนนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผล ดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขมีความพอใจ ที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานของโรงเรียนนั้นๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยมีขอบข่ายดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

2.1 การวางแผนอัตรากำลัง

2.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.6 การลาทุกประเภท

2.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

2.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

2.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

.211 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

2.12 การออกจากราชการ

2.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

2.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

2.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

23.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการ บริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

3. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

การบริหารบุคลากรในโรงเรียนกำหนดไว้ 4 ประการ ดังนี้

3.1 การแสวงหาบุคลากร หมายถึง วิธีการให้ได้บุคคล ที่เหมาะสมกับงาน โดยปกติหมายถึง กระบวนการรับสมัคร และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ในการบริหารโรงเรียนในระบบการศึกษาไทย ครูใหญ่มีบทบาทน้อยมาก ในด้านการรับสมัคร หรือบรรจุแต่งตั้งบุคลากร อำนาจ

เหล่านี้มักจะเป็น อำนาจในระดับสูง เช่น ระดับผู้ว่าราชการจังหวัด หรือระดับกรม เจ้าสังกัด ครูใหญ่ไม่มีโอกาส พิจารณาคัดเลือกบุคลากรเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนที่มีโอกาสในการคัดเลือกบุคลากร ควรมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก หลักเกณฑ์โดย ทั่วไป คือ

3.1.1 ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ มีระเบียบ เสียสละ รักษาเกียรติยศ ชื่อเสียง สนใจในงานบริหาร และมีความภูมิใจในโรงเรียน

3.1.2 ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ ความสามารถทั่วไป และความสามารถเฉพาะ

3. 2. การบำรุงรักษาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดูแลบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรใน โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการทำงานสิ่งจูงใจในรักษาบุคลกรมีหลายประการ

3.2.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน รางวัล สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุนี้ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่าง รอบคอบ ว่าควรให้ลักษณะใด เมื่อไร และใช้หลักอะไรในการพิจารณา 2.2 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน เช่น สวัสดิการของครู บรรยากาศใน การทำงาน

3.2.3 สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส หมายถึงการให้โอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.2.4 สิ่งจูงใจที่เป็นการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การเปิดโอกาสให้ไปดูงาน การอบรม ศึกษาต่อ

3.3 การพัฒนาบุคลากร คือ การกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานในหน้าที่ด้วยความ ขยันหมั่นเพียร มีพลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรทางด้านการสอน อาจจะทำ ได้โดยการ ส่งเสริมการลาศึกษาต่อ การอบรม การสัมมนา การประชุมปรึกษาหารือ การวิจัยการศึกษาด้วย ตนเอง

3.4 การให้บุคลากรพ้นจากหน้าที่การงาน เป็นกระบวนการสุดท้ายของการบริหารบุคลากร การ ให้บุคลากรพ้นจากงานมีสาเหตุหลายประการ เช่น การลาออก การย้าย หรือโอน การให้ออก เกษียณอายุ หรือการลดจำนวนบุคลกรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เป็นต้น การให้พ้นจากงานด้วย สาเหตุปกติ เช่น การเกษียณอายุไม่ใคร่มีปัญหา แต่การให้บุคลากรพ้น จากงานด้วยสาเหตุพิเศษ เช่น การขอโอน การให้ออกเพราะผิดวินัย การลดจำนวนบุคลกร ผู้บริหารโรงเรียนต้องพิจารณาอย่าง รอบคอบ และตัดสินใจโดยให้กระทบกระเทือนต่อการดำเนิน งานในโรงเรียนให้น้อยที่สุด

การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

แนวทางการประยุกต์หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. การยึดหลักนิติธรรม (legality) โดยการคิดหรือการตัดสินใจใด ๆ โดยเคารพกฎกติกา ข้อตกลง สัญญา และระเบียบที่ถูกต้องดีงามอยู่เสมอ มีความเคารพในความเป็นมนุษย์ คุ้มครองสิทธิเสรีภาพ ยึดหลักความเสมอภาคและยุติธรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยหลักข้อนี้ทำได้โดยการใช้กระบวนการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเรื่องของการเคารพในสิทธิเสรีภาพของแต่ละฝ่าย สนับสนุนให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้รับการคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

2. การยึดหลักคุณธรรม (ethics) โดยการคิดหรือการตัดสินใจ ใด ๆ โดยเฉพาะ การปฏิบัติต่อบุคคลควรอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา ความจริงใจและหลักคุณธรรมอื่น ๆ ผู้บริหารเองควรแสดงตนเป็นแบบอย่างของการมีเกียรติ มีคุณธรรม สร้างศรัทธาให้คนเคารพ ยกย่องอย่างจริงใจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักคุณธรรมนี้ทำได้ตั้งแต่การคัดเลือกคน เข้าทำงานโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการ การดูแลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน หากผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกเรื่องดังกล่าวแล้วจะทำให้องค์การมีแต่ความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านบุคคลและผลงาน

3. การมีความโปร่งใส (transparency) โดยการยึดหลักของความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม มีข้อมูลหลักฐานที่แสดงถึงความถูกต้องเหมาะสมดีงาม พอใจที่จะกระทำการใดๆ อย่างเปิดเผย ไม่ปกปิดซ่อนเร้น สามารถเปิดเผยแสดงหลักฐานข้อมูลได้ตลอดเวลา ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยหลักความโปร่งใสนี้ทำได้โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งผู้บริหารต้องใช้กระบวนการที่โปร่งใส มีหลักฐานข้อมูลที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความสามารถและผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงกระทำการใด ๆ ด้วยความสุจริตจริงใจ เพื่อขวัญกำลังใจของบุคลากร

4. การให้มีส่วนร่วม (participation) โดยการสร้างบรรยากาศและโอกาสให้ทุกฝ่ายในองค์การมีส่วนร่วมในการรับรู้สถานภาพขององค์การตามความเป็นจริง มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน การจัดกระบวนการดำเนินงาน การประเมินผลงาน ปัญหา และมีส่วนร่วมในการแก้ไข ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยหลักการให้มีส่วนร่วมนี้ถือเป็นการจูงใจ

ให้บุคคลทุ่มเทในงานเพราะรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ นอกจากนั้น ยังเป็นการส่งเสริมให้บุคคลมีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์การซึ่งถือเป็นการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างหนึ่ง

5. การรับผิดชอบ (accountability) โดยการบริหารที่มุ่งเน้นถึงผลงานเป็นสำคัญ การคิดการตัดสินใจดำเนินการใด ๆ จะต้องนำไปสู่การได้รับผลสูงสุดเสมอ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมุ่งเน้นถึงการพิจารณาคัดเลือกคนที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถและการวางแผนจัดวางตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นการรับผิดชอบต่อผลยังหมายถึงการที่ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบต่อการไม่ได้รับผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นที่มาของการแสวงหาแนวทางปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้น

6. การยึดหลักความคุ้มค่า (cost effectiveness) หมายถึง การคิดตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ต้องมีการศึกษา วิเคราะห์หาแนวทางในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่าแต่สามารถก่อให้เกิดผลสูงสุด การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักความคุ้มค่านี้เป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำได้โดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พิจารณาอุปสงค์และอุปทานกำลังคนโดยกำหนดปริมาณงานและปริมาณคนให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม นำเครื่องจักรและเทคโนโลยีระดับสูงมาใช้แทนแรงงานคนซึ่งเป็นการประหยัดในด้านต้นทุนแรงงาน ทำให้สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้

ผลที่เกิดจากการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามหลักธรรมาภิบาล เป็นวิธีการที่ดีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์การให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาของในโรงเรียนนำมาซึ่งการพัฒนาบุคคลากร ให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพจะเห็นว่าธรรมาภิบาลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. เป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมในโรงเรียน เอื้อประโยชน์ให้กับบุคลากรในโรงเรียนทุกคน

2. การใช้หลักธรรมาภิบาลในทุกระดับส่งผลทำให้บุคคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. หลักธรรมาภิบาลช่วยลด บรรเทา และแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้

4. หลักธรรมาภิบาลจะช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน

5. หลักธรรมาภิบาลช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน

6. หลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้โรงเรียนเกิดความเป็นประชาธิปไตย ส่งเสริมให้คนมีส่วนร่วมและมีความซื่อสัตย์สุจริต

7. หลักธรรมาภิบาลจะช่วยให้ระบบบริหารของโรงเรียนมีความยุติธรรมที่น่าเชื่อถือได้

8. หลักธรรมาภิบาล เป็นการบริหารคุณภาพทั้งระบบ และการบริหารที่ยึดโรงเรียนเป็นฐาน

9. หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้บุคคลากรโรงเรียนให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

สรุป

การบริหารในโรงเรียนเป็นกระบวนการตัดสินใจ เป็นกิจกรรมที่บุคคลร่วมมือกันดำเนินการ อันเกี่ยวเนื่องกับ กระบวนการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่จะนำมาใช้ในโรงเรียนและที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพและปริมาณที่ เพียงพอ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดของโรงเรียน บุคคลเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จ เป็นสินทรัพย์ หรือทุนให้แก่โรงเรียน การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุด จึงทำให้บุคคลสามารถใช้ศักยภาพ ของตนเองอย่างเต็มที่ โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง และสร้างพื้นฐานที่มั่นคงให้กับสังคม การได้มาซึ่งบุคคลต้องทำเป็นกระบวนการเริ่มตั้งแต่ การวางแผนกำลังคน เป็นการกำหนดความ มุ่งหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย แนวปฏิบัติและมาตรฐานการปฏิบัติงาน การสรรหาและคัดเลือก เน้นคุณภาพของบุคคลมากกว่าปริมาณ มีวิธีการสรรหาบุคคลทั้งจากบุคคลภายใน และการสรรหาบุคคล จากภายนอกโรงเรียน และกระบวนการนำบุคคลเข้าสู่โรงเรียน เริ่มจาก การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติงาน การจัดแบ่งงานและการบรรจุแต่งตั้งบุคคล สิ่งสำคัญที่สุดเมื่อมีบุคคลแล้ว ให้พัฒนาตามศักยภาพให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ต้องได้รับการพัฒนาตลอดทุกระดับ ทำอย่างเป็นกระบวนการและต่อเนื่องติดต่อกัน สำหรับอุปสรรคการพัฒนาบุคคลเกิดจากโรงเรียนขาดนโยบายที่ชัดเจนและบุคคลขาดความสนใจ ส่วนการบำรุงรักษาบุคคลเป็นประโยชน์มากทั้งโรงเรียนและบุคคลสามารถเพิ่มผลงานได้ ปัจจัยที่ส่งเสริม บำรุงรักษาบุคคลไว้ คือ วิธีการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การวัดผลการปฏิบัติงานมี

มาตรฐานชัดเจน และเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน ส่วนงานขั้นสุดท้ายในกระบวนการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ด้านการให้ได้มายังบุคลากร ให้ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัดและบรรจุไว้ในการวางแผนบุคลากร

2. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ควรจัดสวัสดิการและให้รางวัลแก่เพื่อทำความดีความชอบและมีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรให้ตรงตามความรู้ความสามารถ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถโดยจัดการอบรมตามที่บุคลากรต้องการ

4. ด้านการให้พ้นจากงาน จัดอบรมการฝึกอาชีพอิสระเมื่อต้องออกจากงานสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ หรืออบรมให้มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณ โดยชี้แจงข้อกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำแนะนำแก่บุคลากรที่จะโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งหรือเกษียณราชการ

เอกสารอ้างอิง

ธีรยุทธ บุญมี. (2542). ธรรมแห่งรัฐ ยุทธศษสตร์กู้หายนะประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สายธาร.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2545). ธรรมาภิบาลในองค์กรค์อิสระ. นนทบรี: สถาบันพระปกเกล้า.

ประเวศ วะสี. (2547). การบริหารจัดการภาครัฐ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระครูสถิตธรรมานุศาสก์. (2564). การบริหารบุคคลในโรงเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4. วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์.

วัชรพงษ์ อินทรวงศ์. (2552). อิทธิพลของวิธีการปฏิบัติด้านทรัพยกรมนุษย์ต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสายผ้สอนในสถาศึกษา. กรุงเทพ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

อริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า. (2560). หลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.

อานันท์ ปันยารชุน. (2542). ธรรมาภิบาลในการบริหารมหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.