



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา Personnel Management of School Administrators

ธีรชัย เปล่งชัย และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

s65561802019@ssru.ac.th, ganratchakan.le@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความรู้ความเข้าใจในการบริหาร มีแนวคิดและการใช้หลักการในการบริหารที่ดี การบริหารงานบุคคลเป็นงานอีกหนึ่งฝ่ายที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ผู้บริหารจะต้องศึกษาแนวคิดและหลักการ รวมถึงทักษะกระบวนการและขอบข่ายต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตรงตามเป้าหมายที่สถานศึกษาวางไว้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

Personnel management of school administrators. Should have knowledge and understanding of administration, have concepts and application of good administrative principles. Personnel is another task that executives should focus on. Executives must study concepts and principles. Including various skills, processes and scopes in personnel management. So that the institution proceeds smoothly in accordance with the goals set by the educational institution. This will be beneficial to administrators, teachers and educational personnel. The objectives are 1) To study the administration. 2) To be a guideline for the development of personnel administration of educational institution administrators

Keywords: personnel management, school administrators

บทนำ

การบริหารการศึกษาต้องคำนึงถึงการเป็นศตวรรษที่ 21 คือ โลกสมัยนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเตรียมคนให้เผชิญกับสภาพนั้นต้องทำการเข้าไปเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงนั้นมีเรื่องที่เกี่ยวข้องคือการศึกษา การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงไม่เหมือนการศึกษาใน



ศตวรรษที่ 19 หรือ 18 และการศึกษาในศตวรรษที่ 20 นั้น สร้างคนไปทำงานตามรูปแบบที่กำหนดไว้ตายตัวมีแบบแผนกำหนดไว้ชัดเจนนั้นคือโลกสมัยเก่า โลกสมัยใหม่นั้นสิ่งเดิมยังต้องมีเหมือนกันแต่ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ได้ จะเน้นที่การตั้งคำถามไม่ใช่เน้นที่การตอบคำถาม แต่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปร้อยทั้งร้อยแต่ต้องค่อย ๆ เปลี่ยน ซึ่งหมายความว่าการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นเป้าหมายเกิดจากการศึกษาในศตวรรษที่ 20 ศตวรรษที่ 19 และ 18 คือการเรียนให้ได้ทั้งความรู้และทักษะ ทักษะสำคัญกว่าความรู้ที่สำคัญให้ได้อุปนิสัย คือ เป็นคนซื่อสัตย์ สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เข้าใจคนอื่น ทำงานร่วมกับคนอื่นได้ สื่อสารเป็น (แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21, 2558 : 5 – 6)

สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข (คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ อ้างถึงใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2553 : 1)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนมีความสนใจงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นฝ่ายงานที่สำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดำเนินการตามเป้าหมายที่สถานศึกษาวางไว้ อีกทั้งผลจากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา รวมไปถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปปรับใช้ วางแผน ปรับปรุง และพัฒนางานอันจะช่วยยกระดับและส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษาต่อไป ซึ่งประเด็นสำคัญที่ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางที่ทำให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือโดยผู้อื่นเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นที่ผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ กล่าวเป็นการทำงานในองค์การที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างทีบุคคลร่วมกันกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด โดย สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561 : 13 – 14) และ สีวรรณไชยกุล (2562 : 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารจัดการโดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ซึ่งมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา และมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะและคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า เป็นการบริหารจัดการสถานศึกษารอบด้าน เช่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งผู้บริหารจะต้องมี



ความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีทัศนคติที่ดีในการบริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำกล้าคิดกล้าตัดสินใจที่สำคัญต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี

แนวคิดและหลักการของการบริหารสถานศึกษา

แนวคิดและหลักการของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่มีการจัดระเบียบอย่างเป็นระบบ มีความน่าเชื่อถือสามารถเชื่อถือได้เพราะมีหลักเกณฑ์ที่มาจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหาร ดังนั้นการบริหารจึงเป็นศาสตร์ทางสังคมและเมื่อพิจารณาด้านการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติจริงที่ต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะเฉพาะด้าน ผู้บริหารที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จนั้นคือศิลป์ โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่มีทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียนและบุคลากร ผู้สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องมีความรู้หรือศาสตร์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความน่าเชื่อถือและสร้างความเป็นเลิศในการบริหารและต้องมีศิลปะในการบริหารจัดการกับคนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย โดย เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560 : 14 - 15) อีกทั้งยังมี อรุณา ไมยวงศ์ (2564 : 21) ได้กล่าวถึงแนวคิดและหลักการของการบริหารสถานศึกษาอย่างสอดคล้องกันว่า เป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในโรงเรียนอย่างมีระบบ มีกระบวนการ ตลอดจนความรู้สึกร่วมกันคิดของบุคคล และกระบวนการทำงาน ซึ่งการทำงานจะต้องมีวัตถุประสงค์เป้าหมายที่แน่นอนร่วมกัน เพื่อให้งานนั้นสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งผู้บริหารทุกคนควรมี มีความน่าเชื่อถือสามารถเป็นที่พึ่งพาและเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานได้ มีความรู้ความเข้าใจในบริบทและนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

แนวคิดและหลักการของการบริหารงานบุคคล

แนวคิดและหลักการของการบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินการในการวางแผนและกำหนดกระบวนการเกี่ยวกับตัวบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านการศึกษาและวิจัย การปรับปรุงนโยบายด้านบุคคล เทคนิคในการบริหารบุคคลและการพัฒนาความสามารถของบุคคลในองค์กร โดย แอปเปลี (Appley) (1942 : 200) ซึ่งกล่าวไว้คล้ายกันกับ อาร์มสตรองและโลเร็นท์เซน (Armstrong and Lorentzen) (1982 : 3) ว่าเป็นวิธีจัดหาบุคลากร การวางตัวบุคลากรและการจูงใจทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กรพร้อมกับการพัฒนารูปแบบและบรรยากาศขององค์กร เป็นการพยายามส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจให้งานมีประสิทธิภาพและช่วยให้บุคลากรอยู่ในระเบียบข้อบังคับสอดคล้องกับสังคม ทำให้บุคลากรได้รับสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อีกทั้งยังมี นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564 : 17) กล่าวไว้ด้วยว่า เป็นการดำเนินการจัดการเกี่ยวกับบุคคล โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก เพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถ การบำรุงรักษาและการพัฒนาบุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่งเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเท่านั้น โดยให้ ความสำคัญในเรื่องการมาทำงาน การขาด ลา มาสาย การเข้าออกของพนักงาน การจัดสวัสดิการ

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลต้องมีการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และต้องตรงกับสายงานที่เรียนจบมา สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี



ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีแนวทางที่เป็นขวัญและกำลังใจ เช่น ค่าตอบแทน ของรางวัลเนื่องในโอกาสต่าง ๆ ซึ่งจำทำให้บุคลากรมีกำลังใจสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เข้ามาร่วมทำงาน ซึ่งการบริหารบุคคลจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดย วนิดา เหลนปก (2560 : 13) เช่นเดียวกับกับ สงกรานต์ ตะโคตม (2563 : 19) ได้กล่าวไว้อย่างสอดคล้องกันว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญจำเป็นและส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งระบบ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยการบริหารจัดการ นอกจากนี้บุคลากรยังมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงานได้

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า การบริหารต้องดำเนินการไปอย่างมีระบบระเบียบ มีขั้นตอน กฎ กติกา ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนทรัพยากร พัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม สัมมนา เพื่อให้เกิดความชำนาญ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือและความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กระบวนการของการบริหารงานบุคคล

กระบวนการของการบริหารงานบุคคลเริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผล การปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ แบ่งเป็น 4 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ การสรรหาบุคลากร การใช้และการพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดย วิภาดา สารมย์ (2562 : 39) ยังมี ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560 : 55) กล่าวอีกว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารได้ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการพิจารณาเพื่อสรรหาบรรจุแต่งตั้งให้บุคคลที่มีความสามารถมีความเหมาะสม เข้ามาทำงานในหน่วยงานและขณะปฏิบัติงานก็ได้มีการดำเนินการจัดทำประวัติการพัฒนาและการบำรุงรักษาบุคคลเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า จัดหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถตามที่องค์กรต้องการ เริ่มตั้งแต่การจัดหาบุคลากรการบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อีกวงรวมไปถึงการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร ซึ่งจะมีกระบวนการที่หมุนเวียนเป็นระบบ

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 58 – 102) กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลว่า เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สอดคล้องกับกฎกระทรวงกำหนดเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550 ที่กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายมุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปสู่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาและจัดระบบการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับ ปทุมพร กาญจนอัตต์ (2561 : 28) กล่าวว่าเป็นการกำหนดแนวทางในการวางแผนการจัดการเกี่ยวกับบุคคล ซึ่งขอขยายด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เนื่องด้วยเป็นด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาโดยตรง ทั้งบุคลากรที่เข้าใหม่และบุคลากรที่มีอยู่เดิมให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการพัฒนางานให้มีคุณภาพและสามารถนำไปพัฒนาสู่ความเป็นพลเมืองได้

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการตามภารกิจของกฎกระทรวงว่ามีขอขยายในการบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน อีกทั้งผู้บริหารเองควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งเก่าและใหม่ให้เกิดความเสมอภาค ส่งเสริมให้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนางานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สรุป

การบริหารจัดการสถานศึกษารอบด้าน แบ่งออกเป็น 4 ด้านใหญ่ ๆ ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีในการบริหาร มีภาวะผู้นำกล้าคิดกล้าตัดสินใจที่สำคัญ อีกทั้งต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีบุคลิกภาพที่ดีด้วย การบริหารสถานศึกษาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งผู้บริหารทุกคนควรมี มีความน่าเชื่อถือสามารถเป็นที่พึ่งพาและเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานได้ มีความรู้ความเข้าใจในบริบทและนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรมีการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและต้องตรงกับสายงานที่เรียนจบมาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีแนวทางที่เป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากร เช่น ค่าตอบแทน ของรางวัลเนื่องในโอกาสต่าง ๆ ซึ่งจำทำให้บุคลากรมีกำลังใจสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ รวมไปถึงการบริหารต้องดำเนินการไปอย่างมีระบบระเบียบ มีขั้นตอน กฎ กติกา ในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจนอำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนทรัพยากร พัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เช่น การอบรม สัมมนา เพื่อให้เกิดความชำนาญซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือและความรู้ความสามารถของบุคลากรและให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกระบวนการ โดยการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถตามท้องที่ที่ต้องการ เริ่มตั้งแต่การจัดหาบุคลากรการบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ยังรวมถึงการฟื้นฟูสภาพของบุคลากร ซึ่งจะมีกระบวนการที่หมุนเวียนกันไปอย่างเป็นระบบ โดยแนวทางในการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทหน้าที่ในการติดตามภารกิจของกฎกระทรวงว่ามีขอขยายในการบริหารงานบุคคลที่ได้วางไว้ เช่น การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง การสรรหาและการ



บรรจู่แต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ ความมีวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนของบุคลากร และผู้บริหารเองควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งเก่าและใหม่ให้เกิดความเสมอภาค ส่งเสริมพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนางานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- ญาณิศา ประสิทธิ์ผล. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นวพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปทุมพร กาญจนอัคร์. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญานิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบำรุง (ไสวราชูร์อุปถัมภ์). การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายการบริหารและการจัดการศึกษา ให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ.2550. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. ราชกิจจานุเบกษา 19 สิงหาคม พ.ศ. 2542.
- สุภาพรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

- สิวรรธน์ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรอุมา ไมยวงศ์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- L. Appley, Organizing for personel admistration (Public Personnel Review, 1942).
- Micheal Armstrong and John F. Lorentzen, Handbook of personal Management, 2nd ed. Engwood Cliffs. (New Jersey: Prentice Hall, 1982).