



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5  
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายภารกิจสถานศึกษา  
Personnel Administration of School Administrators According to the  
Mission Scope of Educational Institution

อธิพล อรัญเขตคาม และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์  
นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
E-mail: s65561802080@ssru.ac.th, ganratchakan.le@ssru.ac.th

#### บทคัดย่อ

การบริหารงานบุคคลตามขอบข่ายภารกิจสถานศึกษา คือการศึกษากระบวนการดำเนินงานด้านบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนกำลังคน การสรรหา การธำรงรักษาบุคลากร การประเมินผล และการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความยืดหยุ่น ให้เข้ากับความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างคล่องตัว ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดผลต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจหลักที่จำเป็นต้องบริหารให้เป็นไปตามขอบข่ายงาน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ 3) การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง 4) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) เงินเดือนและค่าตอบแทน 6) การเลื่อนขั้นเงินเดือน 7) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 8) การประเมินผล การปฏิบัติงาน 9) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 10) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 11) วินัยและการรักษาวินัย และ 12) การออกจากราชการ หากสถานศึกษาบริหารได้อย่างมีคุณภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรของผู้บริหารในอนาคต บทความทางวิชาการนี้ต้องการนำเสนอแนวคิดในการบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อบริหารงานในสถานศึกษาได้ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลตามขอบข่ายงานในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามขอบข่ายภารกิจสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, ขอบข่ายภารกิจสถานศึกษา

#### Abstract

Personnel management according to the mission scope of educational institutions is to study the process of personnel operations since the policy Manpower planning,



recruitment, personnel retention, evaluation, and operations that require flexibility. to meet the needs of personnel in educational institutions flexibly As a result, government teachers and educational personnel have developed their knowledge, abilities, and morale in their work. which will have an important effect on the development of students Personnel management is the core. 1) Manpower planning 2) Determination of positions and academic standings 3) Recruitment and appointment 4) Relocation of government teachers and educational personnel 5) Salary and remuneration 6) Promotion 7) Development of government teachers and educational personnel 8) Evaluation of performance 9) Insignia 10) Enhancement of efficiency in official performance 11) Discipline and Discipline Maintenance and 12) Retirement If educational institutions are managed with quality inevitably results in efficient operations for the benefit of the organizational development of the executives in the future. This article would like to present the idea of giving individuals the opportunity to get current information. This will allow obtaining necessary information for the next administration. 1)To study factors affecting people according to the network framework. 2) to study ways to provide opportunities for people in our framework.

Keywords: Personnel management, educational institution administrators, educational institution mission Scope

## บทนำ

การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานในสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนมีสุขภาพที่ดี มีคุณธรรมและเป็นพลเมืองดี สามารถเสริมสร้างชีวิตให้มีความเข้มแข็ง มีความเจริญก้าวหน้าในด้านการศึกษา และนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างชุมชน สังคม และประเทศชาติได้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานในสถานศึกษา 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะในการบริหารงานบุคคล อันเป็นหัวใจในการดำเนินงานขององค์กร และเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นภารกิจสำคัญ ที่ตอบสนองสถานศึกษาให้เกิดความความทันสมัย และเกิดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ทำให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และยังส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในอนาคต การบริหารงานบุคคล จำเป็นต้องบริหารตามขอบข่ายงาน ประกอบด้วย



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5

วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

1) การกำหนดแผนอัตรากำลัง 2) การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ 3) การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง 4) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) เงินเดือนและค่าตอบแทน 6) การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 7) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 9) การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 10) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 11) ระเบียบวินัยและการรักษา วินัย และ 12) การออกจากราชการ (เถลิงเกียรติ ไวกยี่, 2562 : 16-17)

ดังนั้นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายภารกิจสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพก็จะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เป็นไปตาม เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหัวใจหลักในการบริหารงานจะเกี่ยวข้องกับบุคลากรใน สถานศึกษาทุกๆเรื่อง โดยเริ่มนับตั้งแต่การวางแผนกำหนดความต้องการบุคลากร วิธีการมอบหมายงาน การ ปฐมนิเทศ การกำกับติดตาม การพัฒนาส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจ และการธำรงรักษาบุคคล เพราะถ้ามี การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีคุณภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรของผู้บริหารในอนาคต

## ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาของบทความวิชาการ ที่ส่งเข้าร่วมงานประชุมวิชาการครั้งนี้ จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับ และสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และขอบข่ายภารกิจสถานศึกษาของ การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5 ระดับบัณฑิตศึกษา ประจำปี 2566 Graduate School Conference 2023 ซึ่งมีรายละเอียดและเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

## เนื้อหา

### 1. แนวคิดการบริหารงานบุคคล

#### 1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การธำรง รักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้า การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พินิจจาก งาน โดยวิธีการต่าง ๆ (ภคภิญญา หว่างจิตร์, 2559) ในการบริหารงานบุคคลนั้นต้องดำเนินงานตามขอบข่าย ภารกิจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา การพัฒนา และการใช้บุคคลเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิและ มี ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจ และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของสถานศึกษา (เถลิงเกียรติ ไวกยี่, 2562 ) (เสถียร เจริญทอง, 2564 ) ได้ให้ความหมายของกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้โดยกล่าวว่าเป็นกระบวนการ



สรรหาบุคลากรเริ่มตั้งแต่ด้านการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผล การปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล การรักษาระเบียบวินัยการลาออกจากราชการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ลูเนนเบิร์ก และ อัลลัน (Lunenburg & Allan, 2000) (อ้างถึงใน วิภาดา สารัมย์, 2562)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึงการดำเนินงานตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และการใช้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการดำรงรักษาบุคลากร ให้อยู่คู่กับงาน พัฒนา ส่งเสริมบุคลากรเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

### 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามขอบข่ายภารกิจสถานศึกษา

Max Weber (อ้างใน ทศพล จักรบุญมา, 2555) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของระบบราชการ เป็นลำดับ 5 ประการ คือ 1. ลำดับชั้น (Hierarchy) 2. หลักแห่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) 3. หลักการทำงานที่ยึดถือกฎ ระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ข้อบังคับ (Rules, Discipline and Regulations) และมีลักษณะความเป็นทางการ (Official) เสมอ 4. หลักแห่งการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะ (Division of Labor, Specialization) และการถือหลักคุณธรรม (Merit System) 5. ลักษณะเด่นความเป็นอาชีพ (professional)

#### สาเหตุที่ต้องมีการจัดลำดับชั้นการบัญชาชั้นในองค์กร

1) สามารถแสดงให้เห็นถึงอำนาจในการสั่งการบังคับบัญชาของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ อยู่ในหน่วยงานหนึ่ง ๆ ว่ามีตำแหน่งอะไรบ้าง อยู่ในระดับไหน มีอำนาจในการสั่งการบังคับบัญชาใครได้บ้าง หรือต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของใครบ้าง 2) ทำให้เกิดระบบการสั่งการบังคับบัญชาและการรายงานผลการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน ต่อเนื่องทั้งจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง และจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน 3) เพื่อเป็นหลักประกันว่า เบื้องบนจะสามารถทำการสั่งการ บังคับบัญชา กำกับ ควบคุม ดูแลเบื้องล่างได้อย่างเต็มที่ และทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 4) ทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหา เรื่องความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชาที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กรได้ ทั้งนี้เพราะทุกคนรู้ถึง บทบาท อำนาจหน้าที่ของตนอย่างดี

ในทัศนะของ แมกซ์ เวเบอร์ นั้นมีกรอบแนวคิดว่าการจัดลำดับชั้นของตำแหน่งของสายการบังคับบัญชา เป็นหลักการพื้นฐานที่ต้องกำหนดขึ้นมาในองค์กร โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ เพื่อให้องค์กรอยู่ภายใต้การควบคุม โดยมีความเชื่อว่าการบริหารที่มีลักษณะเป็นลำดับชั้นการบังคับบัญชา และการควบคุม จะส่งผลให้สามารถ จัดระบบดำเนินกิจกรรมงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ (Max Weber, 1947 : 331)



Henri Fayol (อ้างใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2548) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลกร ต้องมีหลักการบริหาร 14 ขั้นตอนที่เรียกว่าทฤษฎีหลักการบริหารความยืดหยุ่น โดยผู้บริหารสามารถนำมาบริหารงานเพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในการ แบ่งงาน การทำให้บุคลากรมีวินัย โดยใช้หลักเอกภาพในการบริหารองค์กร การทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะในด้านการบริหารงานบุคคล

### 1.3 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา (วนิดา เหลนปก, 2560) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจหลักของการบริหาร ไม่ว่าจะองค์กรนั้นจะปฏิบัติงานด้านใด ถ้ามีการบริหารงานบุคคลบกพร่อง องค์กรนั้น ก็จะพัฒนาได้ยาก ในยุคที่มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาตลอดเวลา

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังคงเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริม ให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิด ประสิทธิภาพ โดยเน้นการนำแกนนำบุคลากร ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้นำชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการบริหารงานบุคคลมากขึ้น (วิภาดา สารัม, 2562) เพื่อให้การงานเกิดความคล่องตัว ตามหลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้น โดยผู้บริหาร โรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการตามภารกิจหลักโดยการวางแผนงานให้เหมาะสม ดังนั้นการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญมาก เนื่องจากต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความสำนึกที่แตกต่างกัน อีกทั้งบุคคลในองค์กรยังมี อารมณ์และจิตใจ ผู้บริหารจึงต้องประสบและแก้ปัญหาต่างๆอยู่เสมอ เช่น ปัญหาการวางแผนการ บริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการบริหารนี้ไปตามลำดับขั้นตอนจนลุล่วงประสบผลสำเร็จ

### 1.4 วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

1) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลครบถ้วน 2. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในระเบียบมีวินัยจรรยาบรรณมาตรฐานแห่งวิชาชีพ 3. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ



## 2. ผู้บริหารสถานศึกษา

### 2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 หรือกฎหมายอื่นอยู่ก่อน วันที่ 12 มิถุนายน 2546 ซึ่งได้แก่ 1.ผู้ช่วยครูใหญ่ 2.ครูใหญ่ 3.ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ 4.อาจารย์ใหญ่ 5.ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย 6. ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้อำนวยการวิทยาลัยและ 7.ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2547)

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชนได้แก่ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยโรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่มีอำนาจหน้าที่หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา (ประพาพรรณ รักเลี้ยง, 2556) ในการดำเนินงานตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา จะมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลได้เพียงใดนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งการร่วมแรงร่วมใจ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน รับผิดชอบการพัฒนาตามเป้าหมายของสถานศึกษา ภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ โดยใช้ทักษะที่หลากหลายในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

### 2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการบริหารคือ เป็นผู้ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการโดยสนับสนุน การมีส่วนร่วมกับผู้เรียนและครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทั้งยังมีบทบาทในการเฝ้าอำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอน ให้มีเสรีในการคิดและพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ บทบาทในการนิเทศ และติดตามผลงานในด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ,2550 )

ยุกต์ (Yukl, 1998 : 35 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551 : 25) ได้กำหนดแนวทางบทบาท ที่ใช้พิจารณาโอกาสและเป็นทางเลือกในการตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ ประเมินผลจากการแก้ปัญหา รวมถึงบทบาทในการใช้อิทธิพล ในการชักนำบุคคลในองค์กร บทบาทในการรับข้อมูล ส่งข้อมูล และสื่อสารข้อมูลไปยังฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมายในการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบาย และเป้าหมายที่กำหนด บทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ บทบาทหน้าที่ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือ



ของบุคลากรในโรงเรียน ชุมชนเพื่อการบริหาร บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากร ควบคุม กำกับติดตาม บุคลากร ใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร ต้องมีบทบาทผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ก็จะทำให้บทบาทต่าง ๆ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น (วันทนา เมืองจันทร์, 2553)

จากข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทด้านการพัฒนาผู้เรียนให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามธรรมชาติ เต็มศักยภาพ ที่จะสามารถพัฒนาได้ โดยมีบทบาทสำคัญดังนี้ได้แก่ บทบาทจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสมการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน และการบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ บทบาทในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมให้ผู้สอนมีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน โดยการสนับสนุนการจัด พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือที่เข้มแข็งและทั่วถึง และตอบสนองความสามารถพิเศษของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

### 3. ขอบข่ายภารกิจสถานศึกษา

#### ขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

สถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบภายในสถานศึกษาที่ต้องเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด โดยครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 31) โดยมีขอบข่ายและภารกิจในการบริหารงานดังต่อไปนี้ 1. การวางแผนอัตรากำลัง และขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา วิชยฐานะของข้าราชการครู 2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก ออก.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวการแต่งตั้งโยกย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ทะเบียนประวัติ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ งานขอหนังสือรับรองขออนุญาตไปราชการต่างประเทศ ขออนุญาตลาอุปสมบทขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อการยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ได้รับเงินวิทยพัฒนาการจัดสวัสดิการ 4. วินัยและการรักษาวินัย ความผิดวินัยร้ายแรงการอุทธรณ์การร้องทุกข์ 5. งานออกราชการให้ออกราชการกรณีไม่ควรทดลองปฏิบัติราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ อ.ก.ค.ศ. กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (ปารีชาติ สติภา, 2558)



## บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษา เป็นกระบวนการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหา การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้ บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผล และการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความยืดหยุ่น สามารถดัดแปลง ให้เข้ากับความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาได้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัว ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจหลักของการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารงานบุคคล จำเป็นต้องบริหารให้เป็นไปตามขอบข่ายการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง 4) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) เงินเดือนและค่าตอบแทน 6) การเลื่อนขั้นเงินเดือน 7) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 8) การประเมินผลการทำงาน 9) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 10) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 11) วินัยและการรักษาวินัย และ 12) การออกจากราชการ หากสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีคุณภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กร บรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรของผู้บริหารในอนาคต

## รายการอ้างอิง

- กมลวรรณ เกษะนันท์. (2545). ทักษะและคุณภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- เถลิงเกียรติ ไวกยี่. (2562). แนวทางพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5  
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

- ทศพล จักรบุญมา. (2555). ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการรับถ่ายโอนภารกิจงานทะเบียนราษฎรในอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย มช, 121-123.
- ปาริชาติ สติภา. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ประภาพรณ รักเลี้ยง. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย พิษณุโลก.
- ภักติญา หว่างจิตร. (2559). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี.( 2551). ภาวะผู้นำ (Leadership). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธนอักษรพิมพ์.
- วนิดา เหลนปก. (2560) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี. วิปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชมงคล ธิญบุรี.
- ศศิวิมล คนเสียม. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เสถียร เจริญทอง.(2564).การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4. ปรินญาครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์.
- Burns, J. M. (1978).Leadership. New York: Harper and Row.
- Delice, A., & Akif, K. Ö. S. E. (2021). A Correlational Study on the School Administrators' Paternalistic Leadership Characteristics and School Effectiveness. Kastamonu Egitim Dergisi, 29(5), 897-906.
- Gurzhi, T., Gurzhi, A., & Seliukov, V. (2018). Public administration of personal data protection in modern ukraine. Political Sciences/Politické Vedy, 21(2).
- Harrington, E. (1913). Twelve Principles of Efficiency. New York: The Engineering Magazine.



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5  
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

- Kalkan, U., Altınay Aksal, F., Altınay Gazi, Z., Atasoy, R., & Dagli, G. (2020). The relationship between school administrators' leadership styles, school culture, and organizational image. *Sage Open*, 10(1), 2158244020902081.
- Katzell, R. A. & Thompson, D.E. (1991). Work motivation: Theory and practice. *American Psychologist*, 2, pp. 144 -153.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books
- Schmidt, G. L. (1976). Job satisfaction among secondary school administrators. *Educational administration quarterly*, 12(2), 68-86.