



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
Personnel Management of Educational Institution Administrators

มัชรพงศ์ โชติพัชรอนันต์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Email: S65561802028@ssru.ac.th

นันทิยา น้อยจันทร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Email: nuntiya.no@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากกระบวนการจัดการบุคคลมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์กรได้คนดี คนมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่วยส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้พวกเขานำทักษะเหล่านั้นมาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุผลเกิดประสิทธิภาพที่ดี นอกจากนี้ยังสามารถช่วยต่อยอดองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไปได้ อันประกอบไปด้วยการวางแผน ทรัพยากรกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การบำรุงรักษาบุคลากร เงินเดือนและค่าจ้าง และการพ้นจากงาน การบริหารงานบุคคลที่ดีย่อมจะทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This academic article is a study on the personnel management of school administrators because the personnel management process aims to make the organization get good people. Talented people suitable for the job position to make the work effective as well as help promote and support personnel to have knowledge. They are always new so that they can apply those skills in their work. Good performance It can also help the organization to continue



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

to progress. This includes manpower resource planning, recruitment, Selection, training, performance evaluation, transfer, promotion, personnel retention, salary and wages, and resignation. Good human resource management will give the organization the most competitive advantage and performance, and build good relationships to work together.

Keywords: Personnel Management, School Administrator

บทนำ

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระแสโลกาภิวัตน์ได้เข้ามาอิทธิพลต่อหลาย ๆ ประการ ในสังคม ไม่เว้นแต่ระบบการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เพื่อก่อให้เกิด ความทันสมัยในองค์ความรู้ และสอดคล้องต่อผู้ศึกษาและยังมีส่วนช่วยดึงดูดให้ผู้สนใจเข้ามาศึกษาและนำ องค์ความรู้ไปใช้เพื่อเกิดประโยชน์ต่อไป การศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับชีวิตของเราทุกคน และเป็นสิ่งที่ทุก คนแสวงหาองค์ความรู้เพื่อมาใช้ในการดำเนินชีวิต การทำงาน และการสร้างความสำเร็จให้กับชีวิตของเราทุก คน เราปฏิเสธไม่ได้ว่าการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อสังคมโลกในปัจจุบัน ต่างคนต่างแสวงหาหลักสูตร สถาบัน หรือ สถานที่สำคัญเกี่ยวกับความรู้ นั้น ๆ อย่างจริงจัง และเป็นที่ยกย่องว่าจะค้นพบตัวตนได้จากการศึกษาในสาขา หรือหลักสูตรนั้น ๆ ด้วยเช่นกัน บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของ พรบ. การศึกษาแห่งชาติ สถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ บริหารทั่วไป จัดตั้ง/รับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณ พัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนการสอน ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ กำกับ ติดตามประเมินผลตามแผนงานโครงการ ระดมทรัพยากร ปกครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพย์สิน จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน สร้าง ความสัมพันธ์ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ดังนั้นการบริหารจัดการของผู้บริหารทั้ง 4 ฝ่าย มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของ สถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และลูกจ้างได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถมีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้เขียนมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็น สิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สถานศึกษามีการ บริหารงานอย่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลถือเป็นภาระงานสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรใดมีการบริหารจัดการบุคลากรที่ดี ก็จะสามารถนำพาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลตามทัศนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการหนึ่งในสถานศึกษาที่มีความสำคัญและมีหน้าที่ กระบวนการในการวิเคราะห์ วางแผนเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษา อันเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ ในการดัดศักยภาพของบุคลากรออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564) เป็นกระบวนการในการบริหารกำลังคน โดยเริ่ม ตั้งแต่การวางแผนสรรหาไปจนถึงการให้ พันจากตำแหน่ง ดังนั้นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาจึงเป็นการบริหารกำลังบุคลากรใน สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาได้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ (กรทิพย์ นิคมพาล, 2566) เป็นกระบวนการใน การสรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน การ เสริมสร้างและพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนด ค่าตอบแทน ประเมินการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้บุคคลออกจากงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของ องค์กร (วนิดา เหลนปก, 2560) การบริหารงานบุคคล เป็นวิธีการจัดหาบุคคล และการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ตามความประสงค์ของการบริหารงานพร้อมกับพัฒนารูปแบบ และบรรยากาศขององค์กร เป็นการ พยายามส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจให้งานมีประสิทธิภาพกับช่วยชีวิตในการทำงาน ระเบียบข้อบังคับสอดคล้อง กับสังคมทำให้บุคลากรได้รับสวัสดิภาพในการทำงาน (Armstrong; Henson and Savage, 1982)

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล คือกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา เป็น กระบวนการที่ต้องอาศัยบุคคลทั้งภายในและภายนอกในการดำเนินงานในสถานศึกษา รวมถึงการลาออก การ สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร การสร้างแรงจูงใจและส่งเสริม การร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและตรงตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ในการบริหารงานทุกชนิดนั้น ทรัพยากรพื้นฐานที่เรียกกันย่อๆ ว่า 4M ได้แก่ บุคคล (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) บุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะบุคคลเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่นๆ ในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารประสิทธิภาพของงานจะมี คุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคคลเป็นสำคัญ



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลคือ ลูกจ้างถูกมองว่าเป็นสื่อกลางมิใช่เป็นเพียงแค่วัตถุชิ้นหนึ่ง การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านนามธรรมจึงเน้นการทำให้ลูกจ้างรู้สึกผูกพันและยอมอุทิศตนทั้ง “หัวใจและวิญญาณ” ซึ่งจะทำให้สำเร็จถ้ามีกระบวนการที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความไว้วางใจ ผูกพันและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กรทั้งนี้กุญแจสำคัญก็คือ วัฒนธรรมองค์กรการทำให้เกิด “การร่วมจิตร่วมใจซึ่งกันและกัน” ทั้งนี้เพราะความเชื่อว่าผลประโยชน์ทั้งของฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างต้องเคียงคู่กันไปหรือถือเป็นเรื่องเดียวกัน (Gary Dessler, 2009) การบริหารงานบุคคลช่วยให้องค์กรเกิดผลสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรเป็นกำลังสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีความรู้ในการบริหารบุคลากรและมีสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อช่วยวางแผนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานของตน และมีขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภรทิพย์ ฉิมพาล, 2566) เป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่างๆ ของชุมชนในท้องถิ่นร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (อนุชิต สุขกลี, 2560)

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการในการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ร่วมดำเนินงานไปทิศทางเดียวกันไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายเพื่อให้สถานศึกษาได้ดำเนินงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้จนสำเร็จ

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

ขอบข่ายในการบริหารงานบุคคล เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปวางแผนด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สถานศึกษาได้มีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรของตนเองให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคลไว้ 20 ด้าน ดังนี้ 1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 4. การย้ายข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา 5. การดำเนินการเกี่ยวกับเลื่อนขั้นเงินเดือน 6. การลาทุกประเภท 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11. การ



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

อุดรธานีและการร้องทุกข์ 12. การออกจากราชการ 13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและการให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16. การส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติ 17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณชีพ 18. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และ 20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550, น. 31) จากบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาตามขอบข่ายภารกิจของกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 มี 20 งาน ได้จัดกลุ่มงานตามหน้าที่การดำเนินงาน การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีขอบข่ายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ออกเป็น 6 ด้าน คือ 1. การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรร ตำแหน่ง 2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ 4. วินัยและการรักษาวินัย 5. การออกจากราชการ และ 6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือน (สงกรานต์ ตะโคตม, 2563)

สรุปได้ว่า ในการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายในการบริหารงาน 20 ด้านด้วยกันซึ่งประกอบไปด้วย 1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 4. การย้ายข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา 5. การดำเนินการเกี่ยวกับเลื่อนขึ้นเงินเดือน 6. การลาทุกประเภท 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11. การอุดรธานีและการร้องทุกข์ 12. การออกจากราชการ 13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและการให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16. การส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติ 17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณชีพ 18. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และ 20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายในการบริหารการกระจายอำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคลและให้คำแนะนำการทำงานกันโดยทั่วถึงให้ปฏิบัติหน้าที่ การเป็นนักพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (แวสือมาน หามะ, 2565) เป็นบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ควบคุม



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

รับผิดชอบการดำเนินงานในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์, 2557) เป็นบุคคลที่ได้รับการเคารพยำเกรงจากคนที่อยู่แวดล้อมเปรียบเสมือนเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งสามารถให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำต่าง ๆ แก่บุคคลเหล่านั้นได้ (Bradford and Cohen, 1984) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรวิชาชีพที่ความรู้ความสามารถ และมีอำนาจสูงสุดในสถานศึกษากำหนดทิศทางในการทำงานวางแผน กำกับ ติดตาม เป็นผู้มีศิลปะและวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถโดยเป็นผู้นำทางวิชาการและ ประสานงานกับผู้ร่วมงาน ในการจัดการศึกษาให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุ วัตถุประสงค์ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับทั้งในองค์การภายใน และภายนอกสถานศึกษา (ณัฐพล วัฒนาชัยมงคล, 2565)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาและเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายในการกระจายอำนาจหน้าที่ของบุคลากร ให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ และเปรียบเสมือนผู้ที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีอำนาจสูงสุดในสถานศึกษา รวมถึงเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1. เป็นผู้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา 2. เป็นผู้กำหนดหน้าที่และมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงาน 3. บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร (Gibson and Donnelly, 1988) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติ หน้าที่ตามบทบาทของกลุ่ม และกิจกรรมโดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1. บทบาทด้านบุคคล ได้แก่ บทบาทการเป็นหัวหน้าองค์กรและเป็นผู้นำของหมู่คณะ 2. บทบาทในด้านข้อมูล สารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์กลางของระบบ ประสานขององค์กรอัน ประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุดและ 3. บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร (Hersey and Blanchard, 1993, p. 103) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ กำหนดนโยบายของสถานศึกษา จัดโครงสร้างสถานศึกษา และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีทักษะความคล่องในตัวในการบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานด้านบุคลากร การบริหารงานงบประมาณการบริหารงานทั่วไปให้การสนับสนุนส่งเสริมในด้านการพัฒนาครู การมีส่วนร่วม การจัดสรรทรัพยากร และ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนงานส่งเสริมด้านการวิจัย สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กร บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพล วัฒนาชัยมงคล, 2565)



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่กำหนดนโยบายของสถานศึกษา จัดโครงสร้างของสถานศึกษา และการเป็นผู้นำทางวิชาการ รวมไปถึงการบริหารจัดการองค์กร บริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ บริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานด้านบุคลากร การบริหารงานงบประมาณการบริหารงานทั่วไป และบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1. เป็นผู้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา 2. เป็นผู้กำหนดหน้าที่และมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงาน 3. บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร

บทสรุป

การบริหารบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการด้านการศึกษาซึ่งมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สามารถ ดำเนินงานได้ตามเป้าหมายขององค์การรวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นกระบวนการหนึ่งในสถานศึกษาที่มีความสำคัญและมีหน้าที่ในการวิเคราะห์ วางแผนเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษา อันเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการตั้งศักยภาพของบุคลากรออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ร่วมดำเนินงานไปทิศทางเดียวกันไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อให้สถานศึกษาได้ดำเนินงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้จนสำเร็จและมีขอบข่ายในการบริหารงาน 20 ด้านด้วยกันซึ่งประกอบไปด้วย 1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 4. การย้ายข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา 5. การดำเนินการเกี่ยวกับเลื่อนขั้นเงินเดือน 6. การลาทุกประเภท 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12. การออกจากราชการ 13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและการให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16. การส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติ 17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และ 20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

ณัฐพล วัฒนาชัยมงคล. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, พฤษภาคม 1). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 3-26

พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา บัณฑิต. 21,(2) 51-57.

พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ภรทิพย์ นิมพาล. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ปรินญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วนิดา เหลนปก. (2566). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์). ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

แวสือมาน หามะ. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7
วันที่ 1 สิงหาคม 2567

อนุชิต สุขกลี. (2560). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Armstrong, David G., Henson, Kenneth T., and Savage, Tom V. (1982). Education Introduction
(3d ed.). New York: McMillan.

Bradford, D. L. and Cohen, A. R. (1984). The post heroic leader. Training & Development
Journal, 38(1), 40–49.

Gary, Dessler. (2009). Human Resource management (3'ed.). New York : McGraw- Hill.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., and Donnelly J. H. (1994). Organizations Structure, Process,
Behavior. Texas: Business Publications.

Hersey, P., and Blanchard, K. H. (1993). Management of Organizational Behavior: Utilizing
Human Resources. New Jersey: Prentice-Hall.