การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
The Personnel Management of Educational Administrators in Bangkok

โศภิตา สุรมรรคา
โรงเรียนคลองปักหลัก สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร
E–mail: s67561802024@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพและศักยภาพขององค์กรทางการศึกษา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านนโยบายการศึกษา เทคโนโลยี และความคาดหวังจากสังคม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ ผ่านการจัดระบบสรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรผ่านการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง การบริหารแรงจูงใจ และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายเพื่อยกระดับสมรรถนะของผู้บริหารในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาของชาติ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The personnel management of school administrators plays a crucial role in driving the quality and potential of educational organizations. This study aims to (1) examine the personnel management practices of school administrators, and (2) explore strategic approaches to personnel management amid changes in educational policies, technological advancements, and evolving societal expectations. The findings reveal that school administrators play a strategic role in developing human capital through effective systems of recruitment, selection, appointment, and performance evaluation. Additionally, they enhance staff potential by promoting continuous skill development, implementing motivation strategies, and fostering an organizational culture that emphasizes collaboration and participation. Moreover, transformational leadership is employed to inspire personnel, strengthen engagement, and encourage goal-oriented performance. These efforts aim to enhance administrators' competencies in human resource management, enabling them to manage human capital effectively and sustainably. Ultimately, this contributes to improving

the quality of educational institutions in alignment with the national direction of educational development.

Keywords: Personnel Administration, Educational Administrator

บทนำ

การพัฒนาประเทศที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษา จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคน สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคม เป็น กระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองในด้านต่างๆ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้าน สังคม ด้านการเมือง และด้านวิทยาศาสตร์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

การบริหารงานบุคคลนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าซึ่งมีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการและผู้บริหารองค์กรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมี ไม่ว่าจะเป็นนโยบายทางการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือความคาดหวังของสังคมที่มีต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทเชิงรุกในการบริหารงานบุคคล โดยเน้นการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาระบบความร่วมมือภายในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของสถานศึกษาและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญยิ่งในการนำไปสู่การวางแนวทางและยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาและมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการในภารกิจหลักของการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคือ การขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง และการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบต่อภารกิจของสถานศึกษาให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวเป็นอิสระ

ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ 2545: 53)

วิภาดา สารัมย์ (2562) กล่าวว่า การรบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งการบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากราชการ

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้กล่าว่า หลักการการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมไว้ดังนี้

1. หลักการความสามารถ (The Rule of Competence) หมายถึง การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือการแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งใด ๆ จะต้องยึด ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญโดยพยายามหาทางคัดเลือก เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงาน

2. หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาส ให้ผู้มีคุณสมบัติและมีพื้นฐานความรู้ตามที่กำหนดได้มีสิทธิ์เข้าสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการได้ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องชาติตระกูลหรือศาสนา เป็นการให้โอกาส แก่ผู้มีสิทธิเท่าเทียมกันและในการกำหนดเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของข้าราชการก็ยึดหลักความ เสมอภาค

3. หลักความมั่นคง (Security on tenure) หมายถึง การให้หลักประกันแก่ผู้ที่จะเข้ามาเป็นข้าราชการ ว่าจะมีความมั่นคงในชีวิต สามารถยึดราชการเป็นอาชีพได้ตราบเท่าที่ยังมี ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติราชการ มีความประพฤติและมีความสุจริตต่อหน้าที่ราชการ โดยให้มีเงินเดือนเพียงพอกับการครองชีพและได้สวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) หมายถึง การให้ ข้าราชการประจำต้องเป็นกลางในทางการเมือง กล่าวคือ ข้าราชการประจำต้องปฏิบัติตามนโยบาย ของรัฐอย่างเต็มความสามารถและเต็มภาคภูมิ โดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นนโยบายของรัฐบาลที่มาจาก พรรคการเมืองที่ตนชอบด้วยหรือไม่ก็ตาม

Bowin, R. B. & Harvey (2001) ได้กล่าว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจูงใจการพัฒนา การกระตุ้น และการคงไว้ซึ่งผลสำเร็จในระดับสูงของแรงงาน ทั้งหมดในองค์การรวมถึงการขับเคลื่อนให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคคล

Castetter, W.B. & Young, I.P (2000) ได้กล่าว่า บทบาทการบริหารงานบุคคลของครูเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การวินิจฉัยสั่งการและการควบคุม ซึ่งประกอบด้วยภารกิจต่าง ๆในการปฏิบัติ คือ

1. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning)
2. การสรรหา (Recruitment)
3. การคัดเลือก (Selection)
4. การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน (Induction)
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal)
6. สิ่งตอบแทน (Compensation)
7. การพัฒนาบุคลากร (Development)
8. การเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง (Collective Negotiations)
9. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security)
10. การปฏิบัติงานต่อเนื่อง (Continuity of Service)

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีมาเป็นแนวทางประกอบการศึกษา โดยเสนอเนื้อหาดังนี้

1. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้สามารถสรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง บริหารความก้าวหน้า และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนในที่สุด

2. หลักการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจะต้องใช้หลัก ประชาธิปไตย โดยการเคารพในสิทธิและความสามารถของบุคคลบริหารงาน โดยมีการยืดหยุ่นมีความยุติธรรม มีการพัฒนาและการให้ขวัญกำลังใจบุคลากร หลักการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่ต้องใช้ เทคนิควิธีการ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด มีทักษะด้านการแสดงหาและการใช้ข้อมูลข่าวสาร ใช้หลักการระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณวุฒิ ใช้หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาช่วยเป็นแนวทางในการบริหาร เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานให้ได้ผล ในแง่ของประสิทธิภาพของการใช้บุคลากร และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบผลสำเร็จ

3. กระบวนการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมการดำเนินงานที่เป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคนอย่างมีเป้าหมายชัดเจน เพื่อให้สามารถจัดสรรและใช้บุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษา ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ผู้บริหารต้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พร้อมแต่งตั้งและมอบหมายภารกิจให้สอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบของการอบรม การนิเทศ และการให้โอกาสในการเรียนรู้ เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปรับตัวและสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและยุติธรรม โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการสะท้อนคุณภาพการทำงาน ตลอดจนการกำกับดูแลวินัยและรักษาความสงบเรียบร้อยในองค์กรอย่างเหมาะสม ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นกระบวนการที่เกื้อหนุนให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพสูงสุดและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

การบริหารสถานศึกษา

นิคม แก้วสา (2558) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมของคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดย กระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจน เทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ดำเนินอยู่ หน้าที่หลักของผู้บริหาร คือ การประสานงานให้บุคคล

ต่าง ๆ ปฏิบัติงานไปด้วยดี บำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคง และมีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป การบริหารสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับ หลักการกว้าง ๆ

ทรงวิทย์ ชูวงศ์ (2550) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคลในการบริหารจัดการในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและ การบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากแนวคิดดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และภาวะผู้นำในการวางแผน ดำเนินงาน และควบคุมทิศทางของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจและนโยบายทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านวิชาการ คุณธรรม ทักษะชีวิต และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างเป็นระบบและยืดหยุ่น พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่สร้างแรงจูงใจให้แก่ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา หน้าที่ของผู้บริหารในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จนั้นครอบคลุมหลายมิติ ทั้งการบริหารงานวิชาการที่เน้นการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน การบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส การบริหารบุคลากรด้วยความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการบริหารงานทั่วไปและการประสานความร่วมมือกับชุมชน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบการศึกษาโดยรวม ผู้บริหารจึงต้องเป็นทั้งผู้นำทางวิชาการ นักพัฒนาองค์กร และผู้สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ที่พร้อมขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความยั่งยืน

บทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา

สุกฤตยา ปงกันทา ได้ระบุไว้ว่า สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยตรงใน 4 ด้าน ได้แก่

ด้านวิชาการควรมีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รอบรู้ในด้านการศึกษา มีความรับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และสามารถใช้นวัตกรรมรวมถึงคำนึงถึงมาตรฐานวิชาการอยู่เสมอ

ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้นำควรเข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน มีความรู้ด้านงบประมาณ การเงิน มีความซื่อสัตย์ รอบคอบ กล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และตรวจสอบการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง พร้อมรายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรมีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล เป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ อารมณ์ขัน และทัศนคติแบบประชาธิปไตย รู้จักการประนีประนอม อดทน เป็นนักพูดที่ดี มีความสามารถในการประสานงานและจูงใจผู้อื่น รวมถึงกล้าตัดสินใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร

ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรเป็นนักวางแผนที่ดี มีความสามารถในการตัดสินใจ ใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักมอบหมายงานให้เหมาะสม มีความคล่องตัว กระตือรือร้น รับผิดชอบสูง และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พร้อมทั้งสามารถกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แคมพ์เบลล์ และคณะ (Campbell, et al.) ได้กล่าวถึงบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ประกอบด้วย

1. บทบาทการพัฒนาผู้บริหาร ควรมองการณ์ไกลและมีอิทธิพลในด้านการพัฒนานโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา

2. บทบาทการเป็นผู้นำ ควรกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทางโครงการและโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

3. บทบาทการประสานงาน ควรกำหนดวิธีการและประสานงานในการนำโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ

4. บทบาทการจัดการทรัพยากร ควรจัดหาและจัดสรรทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ตามความจำเป็นเพื่อสนับสนุนโครงการและโปรแกรมของสถานศึกษา

5. บทบาทตัวแทนของสถานศึกษา ควรเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

6. บทบาทการประเมินผล ควรประเมินผลของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาที่จะสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับการจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์ในการคัดเลือก จัดสรร และพัฒนาบุคคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมและพัฒนาทักษะของครูและบุคลากรอื่นๆ เพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพสูงสุด รวมถึงการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม

บทสรุป

การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ให้เข้ามาร่วมปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้หน่วยงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ การสรรหา การพัฒนา การบำรุงรักษา และการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง ซึ่งทั้ง 4 ด้านนี้เป็นกระบวนการที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ควรยึดหลักประชาธิปไตย มีความยืดหยุ่น ยุติธรรม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร โดยการบริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องใช้ทั้งเทคนิค วิธีการ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการยึดหลักระบบอุปถัมภ์ ระบบคุณวุฒิ ความสามารถ ความเสมอภาค ความมั่นคง และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

จุรี สายจันเจียม และคณะ. (มกราคม–เมษายน 2560). **รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สำนักงานเทศบาลเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง**, วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. 1 (1) : 15 – 16.

ทรงวิทย์ ชูวงศ์. (2550). **กระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาในการส่งเสริมพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแก่นักเรียน** : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านทุ่งเจดีย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนภูเก็ต.

นิคม แก้วสา. (2558). **การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านเพชรละคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

พรธีรา โลม และ มีนานาส พรานป่า (2566). **การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม**. วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน , 5 (2), 251-265.

วิภาดา สารัมย์. (2562).**การบริหารบุคคลของผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุชาดา คำพิทูรณ์. (2565).**การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เสาวนีย์ นุชรังค์. (2559). **การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1**. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

Bowin, R. B. & Harvey. D. (2001). **Human Resource Management**: An Experiential Approach, (Upper Saddle River, NJ: Prentice - Hall).

Campbell, R.F., John E.C. & Raphael O.N.(1983). **Introduction to Educational Administration (6th ed.).** Boston : Allyn and Bacon.

Castetter, W.B. & Young. I.P. (2000). **The Human Resource Function in Educational Administration**. (New Jersey: Prentice - Hall).