



การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา The Personnel Administration of Institutional Administrators

พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์ | Pipatphong Pongkapan

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
Master of Education students in Education Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: std.62951920204@ubru.ac.th

บทคัดย่อ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาและมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการในภารกิจหลักของการบริหารงานบุคคล คือ(1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4) วินัยและการรักษาวินัย และ(5) การออกจากราชการ

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคือ การขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง และการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบต่อภารกิจของสถานศึกษาให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว เป็นอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The Personnel management in educational institutions It is an important mission aimed at promoting educational institutions to be able to perform duties in response to the mission of the educational institution. to operate personnel management work to create flexibility and freedom under the law. Regulations are in accordance with good governance, teachers and educational personnel who are educated and knowledgeable and competent have morale and morale, be praised, honored, have stability and professional advancement. The school administrators must perform the main tasks of personnel management Is (1) Recruitment rate planning and position determination (2)



Recruitment and appointment (3) Enhancing efficiency in government performance (4) Discipline and discipline (5) Discharge. Administrators must focus on personnel management in educational institutions. since the problems encountered in personnel management are Personnel shortage in a particular discipline And decentralization of personnel management to educational institutions it is an important mission to promote education institutions to be able to perform their duties. In response to the mission of the school to perform personnel management to achieve mobility Be independent under the law and regulations according to the principles of good governance for government teachers and education personnel get Competent development Has morale, has been praised Stable and progressive in the profession, which will affect the development of the quality of the learners.

Keywords: Personnel Administration, Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ และสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 3 - 5) ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (2546, หน้า 25 - 26) กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาใน 4 ด้าน คือ (1) ด้านวิชาการ (2) ด้านงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานบุคคล (4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลักคือการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ กล่าวได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน และสิ่งสำคัญ คือคน เป็นสิ่งที่มีชีวิต จิตใจ อารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาสำคัญ ได้แก่ ปัญหาด้านการวางแผนการบริหารบุคคล ปัญหาด้านการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาด้านการพัฒนาบุคคล ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านการให้บุคคลพ้นจากงานและปัญหาด้านการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 50) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานถือเป็นองค์กรหนึ่งที่มีการกระจายอำนาจอย่างครอบคลุมในทุกพื้นที่ของประเทศ มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการด้านความรู้ ทักษะ ความคิด



ประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์และสมดุลในทุก ๆ ด้าน ซึ่งหมายถึงนักเรียนนั่นเอง โดยสถานศึกษามีขอบข่ายงานตามภารกิจอยู่ 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาระบทบาทหน้าที่ในการนำทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ มาใช้ในการบริหารงาน 4 งานให้สำเร็จลุล่วงเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาและมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ดังนั้นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่ต้องให้ความสำคัญ ทำความเข้าใจ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดำเนินการต่อไปได้ รวมทั้งมีส่วนในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพเพื่อที่จะสามารถส่งต่อคุณภาพนั้นไปยังผู้เรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป

การบริหารงานบุคคล

ความหมาย

การบริหารงานบุคคลถือเป็นงานรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญ เพราะการบริหารด้านบุคคลนั้นมุ่งสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เนื่องจากครูเป็นทรัพยากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 52) ได้อธิบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลว่า งานบริหารงานบุคคลหมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผน และเสนอแนะ การแต่งตั้งในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผล แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณา ความดีความชอบ จัดหาทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริม พัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังที่ดวงเดือน ดิยะบุตร (2556 : 13) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การจัดการให้ มีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยอาศัยกระบวนการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม เงินเดือน และค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ขวัญกำลังใจ และการบำรุงรักษา การจูงใจบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับบุญนิระห์ เจ๊ะมิง (2559 : 17) การบริหารงานบุคคล หมายถึงกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้การปฏิบัติงานด้านบุคคลอันเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพถูกนำออกมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังที่รติดี (2004) กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า การจัดการบุคลากร คือ ขั้นตอนของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมที่มีประสิทธิภาพและการใช้บุคลากร มีวิธี เครื่องมือ และเทคนิคการออกแบบ และใช้การธำรงรักษาให้แก่



บุคลากรแทนการใช้เป็นแรงงาน และฟลิปโป (1971) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การวางแผนการจัดองค์กร การอำนวยการ การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาให้ค่าตอบแทนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคคลขององค์กรเพื่อบรรลุถึงจุดประสงค์ต่าง ๆ ขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการหนึ่งในสถานศึกษาที่มีความสำคัญและมีหน้าที่กระบวนการในการวิเคราะห์ วางแผนเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษา อันเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการดัดแปลงสภาพของบุคลากรออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบการบริหารงานบุคคล

งานบริหารงานบุคคลในแต่ละสถานศึกษานั้น มีขอบข่ายการบริหารที่แตกต่างกันแต่จะต้องครอบคลุมและประกอบไปด้วย การวางแผนงาน การเตรียมบุคคล การพัฒนา และธำรงรักษาบุคลากร มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ สักรินทร์ อยู่ผ่อง (2553 : 32-33) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายอย่างกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน พิจารณาในแง่กระบวนการ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ตั้งแต่การวางแผนนโยบายการกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคลากรการสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้ 1) การบริหารงานบุคคลควรจะเป็นบูรณาการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถาบันการศึกษา, 2) การบริหารงานบุคคลเป็นกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติต่อเนื่อง, 3) เป้าหมายที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจูงใจและคุณภาพชีวิตงาน (Quality of Work Life), 4) การบริหารงานบุคคลควรคำนึงถึงค่านิยมที่สำคัญ คือ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลประหยัด ความเสมอภาคทางสังคม การคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ประชาธิปไตย และจริยธรรม, 5) การบริหารงานบุคคลควรสอดคล้องกับนโยบายของรัฐแต่ละด้านที่สำคัญของประเทศ, 6) การบริหารงานบุคคลควรจะทำให้ความสำคัญของการฝึกอบรม และการพัฒนาสมรรถภาพของข้าราชการให้มีความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และค่านิยม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51-63) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง, 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง, 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ, 4) วินัยและการรักษาวินัย, 5) การลาออกจากราชการ ซึ่งสอดคล้องกับดุจดาว จิตใส (2554 : 39-40) ได้วางขอบข่ายหลักการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ 1) การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดขอบข่ายภาระงานของโรงเรียน การพิจารณาบุคคลเป็นรายบุคคลในด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และพฤติกรรมต่าง ๆ การกำหนดหน้าที่และมอบหมายงาน การจัดแผนภูมิการบริหารงานโรงเรียน, 2) การเสริมสร้างประสิทธิภาพและบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่บุคลากรรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมและการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การฝึกอบรม



การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการส่วนร่วมในการบริหาร องค์การพร้อมกับมีการนิเทศงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดสวัสดิการและ ประโชชน์เกื้อกูล ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน³⁾ การรักษาระเบียบวินัย หมายถึง การดำเนินการ เพื่อให้บุคลากร เกิดความรู้ความเข้าใจตลอดจนตระหนักในการประพฤติตนตามกฎระเบียบของ โรงเรียน ได้แก่ การให้ความรู้เกี่ยวกับ กฎและระเบียบวินัยตลอดจนแนวทางป้องกัน การสอบสวน การ ลงโทษ การพิจารณาการเพื่อเสริมสร้างให้เกิดวินัยในตนเอง การใช้มาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบ วินัยและการปฏิบัติเมื่อเกิดการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้น ยังรวมถึงการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ในโรงเรียน, 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการเพื่อตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานครู ทั้งนี้เพื่อการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร ให้ พัฒนางานด้านต่าง ๆ ที่ตนรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การแจ้ง หลักเกณฑ์ คำนึงถึงคุณภาพ ปริมาณงาน ตามเวลาที่กำหนด อย่างเป็นธรรมและมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับอูษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัติ (2548 : 21-22) ได้กล่าวถึงขอบข่ายองค์การบริหารงานบุคคลเป็นข้อ ดังต่อไปนี้, 1) การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning), 2) การสรรหา (Recruitment), 3) การคัดเลือก (Selection), 4) การบรรจุ พนักงาน (Placement), 5) การอบรมและพัฒนา (Training and Development), 6) การประเมินผล งาน (Performance Appraisal), 7) การให้ตอบแทน (Compensation) , 8) การธำรงรักษาพนักงาน (Maintenance) และสมยศ นาวิการ (2544 : 45) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติบนพื้นฐานของความต่อเนื่อง ดังต่อไปนี้ คือ 1) การวางแผนทรัพยากรกำลังคน 2) การสรรหา, 3) การคัดเลือก, 4) การแนะนำเข้าทำงาน และการปฐมนิเทศ, 5) การฝึกอบรมและการ พัฒนา 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน, 7) การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง, 8) การพ้นจากงาน

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลนั้นมีขอบข่าย และโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้ 1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2. การบรรจุและการแต่งตั้ง 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5. การออกจากราชการ

ผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมาย

มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559 : 26) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดในสถานศึกษา มีบทบาทในกระบวนการบริหารงาน บริหารงานบุคคล และบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาในฐานะผู้นำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามแผนและนโยบายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนวงษ์เดือน ทองคำ (2556 : 26) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำสามารถควบคุม และดูแลการดำเนินงานในด้านการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษาให้บรรลุตามแผน และนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547 ; 46) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขึ้น



พื้นฐาน พ.ศ.2544 ว่าหมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการที่รับผิดชอบบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2547 : 17) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาที่เป็นสถานศึกษา ผู้บริหารกลุ่มนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มย่อย คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีทั้งของรัฐและเอกชน ผู้บริหารกลุ่มนี้จะประพฤติตนตาม จรรยาบรรณครูที่คุรุสากำหนด 2) ผู้บริหารสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งของรัฐและเอกชน ผู้บริหารกลุ่มนี้จะประพฤติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพของตนตามที่กำหนดไว้ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่สถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด เช่น สถานศึกษาของสถาบันศาสนา สถานศึกษาของสถาบันทางการแพทย์ สถานศึกษาของสถาบันตำรวจ สถานศึกษาของสถาบันทหาร ฯลฯ ผู้บริหารกลุ่มนี้จะปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของตนที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้ที่มีหน้าที่ในการบริหารงานในสถานศึกษา มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจในการบริหารงานสถานศึกษาให้ตรงตามระเบียบแบบแผน ตามกฎหมาย ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นระบบการปฏิบัติการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรมการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการบังคับบัญชาเพื่อที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและผลงานมากที่สุด ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ย่อมเกิดจากตัวบุคคลเป็นส่วนสำคัญทั้งนี้เพราะตามหลักการบริหารงานทั่วไปนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้เพียงพอต่อการจัดองค์การ และการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์ และวัสดุต่าง ๆ พร้อมถ้าหากผู้บริหารหรือผู้มาปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว นับเป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลสมตามความมุ่งหมาย การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยากเพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำขาดขวัญกำลังใจอ่อนสมรรถภาพงานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.



- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ดวงเดือน ดิยะบุตร. (2556). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- จุฑา ดาว จิตใส. (2554). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 2(1), 124-132.
- มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559.) *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วงษ์เดือน ทองคำ. (2556). *คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.
- สมยศ นาวิก. (2544). *หลักการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สักรินทร์ อยู่ผ่อง. (2553). *การวิเคราะห์งาน สำหรับการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา*. *RMUTT Global Business and Economics Review*. คณะศิลปศาสตรประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: ครุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2547). *โครงการอบรมหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงมหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). *รวมบทความ สมศ. ปี 2544-2546*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน).
- อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจน์วดี. (2548). *การบริหารงานบุคคลระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- Reddy R. (2004). *Jayaprakash, Personnel Management*. India: S.B. Nangia.
- Flippo, B. Edwin. (1971). *Principle of Personnel Management*. New York: McGraw-Hill, 1971.