

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา
2. การบริหารงานบุคคล
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 2.3 หลักการบริหารงานบุคคล
 - 2.4 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล
3. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 3.4 วินัยและการรักษาวินัย
 - 3.5 การออกจากราชการ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ศักยภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อให้มีกำลังคนที่จะช่วยพัฒนาประเทศในอนาคตต่อไป โดยมีผู้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

สุริยา สว่างบุญ (2550 : 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาภายในโรงเรียน โดยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อเป้าหมายที่สำคัญคือผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

วิฑูรย์ สีแดง (2553 : 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ ร่วมกันจัดขึ้น โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อเป็นการให้ความรู้ ทักษะ และเสริมประสบการณ์ต่างๆ แก่ผู้เรียน โดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพของสังคม

สร้อยสน นพการิมย์ (2554 : 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งระบบโรงเรียน อันที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่พึงปรารถนาตามที่สังคมต้องการ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

พิชิต สดุด (2555 : 19) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมมือกันเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข และเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

ขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง และมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาดังปรากฏในบัญญัติมาตรา 39 ที่กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ ในการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 6 - 7)

จากแนวคิดดังกล่าวเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ และมีความเข้มแข็งรัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34(2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาดาวรรคหนึ่งให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับบทบัญญัติดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลขึ้น โดยกำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 35 - 66) ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาคำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพ

นักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบข่ายภารกิจ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน โดยมีขอบข่ายภารกิจ ได้แก่ การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีขอบข่ายภารกิจ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและ การจัดการศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขอบข่ายภารกิจ

ได้แก่ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

สรุปได้ว่า ขอบข่ายภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยงานหลัก 4 งาน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

การบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจหลักที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารสถานศึกษา เพราะการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ย่อมเกิดจากบุคคลในหน่วยงานนั้น ๆ ร่วมมือกันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2545 : 106) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หรือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การแสวงหา การใช้ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินภารกิจขององค์การได้เป็นไปตามที่กำหนดไว้

ซัชวาลย์ ชำนาญ (2550 : 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่เกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย ให้บรรลุเป้าหมายของบุคคลและองค์การอย่างกลมกลืน ประกอบด้วยการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการพ้นจากงานของบุคลากร

จิระ งอกศิลป์ (2551 : 101) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่าที่จะให้ได้ผลงานและบริการจากการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้นมากที่สุด ทั้งในทางปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา การพัฒนา ธำรงรักษา จนกระทั่งให้พ้นจากการปฏิบัติงาน

ทิพวรรณ จ่านงค์การ (2551 : 7) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา และการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจน การรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่ดีมีคุณภาพให้อยู่ในองค์กรตลอดไป โดยให้เกิดความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมทั้งความต้องการของบุคลากรและความต้องการขององค์กร

มรกต วัฒนศักดิ์ (2551 : 25) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลหรือเรียกอีกชื่อว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องถือว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง การบริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินการบริการบุคคลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดขององค์กรนั้นๆ

เพชร กล้าหาญ (2552 : 13) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การบริหารเพื่อให้ได้คนมาร่วมทำงานในองค์กร การใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานที่มีขอบข่ายกว้างและครอบคลุม โดยเริ่มตั้งแต่ การแสวงหา การเลือกสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน การทดลองงาน การให้มอบหมายงานให้ปฏิบัติ การให้ค่าจ้าง เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนา การชำระรักษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย จนกระทั่งการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงานจนกระทั่งให้พ้นจากการปฏิบัติงาน

วิชัย สวัสดิ์ (2552 : 18) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ 2 ประเด็น คือ เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร และเป็นการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากราชการ

วัลลพ สงวนนาม (2552 : 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า คือ กระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติทั้งปวงเกี่ยวกับบุคคลในการสรรหา การใช้ประโยชน์ พัฒนา ชำรงรักษาบุคคลที่มีประโยชน์ไว้กับองค์กร เพื่อให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานใด ๆ และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

อนิวัช แก้วจันทน์ (2552 : 2) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กรตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแล ฝึกอบรมและการออกจากตำแหน่งงานเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

เทอดชาติ ชัยพงษ์ (2553 : 24) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในหน่วยงานโดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การฝึกอบรม การใช้ประโยชน์ การประเมินผล และการพ้นจากงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ปัทมา พุทธแสน (2553 : 14) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคล นับแต่การวางแผน สรรหา การใช้ การพัฒนา ตลอดจนดูแลรักษาไว้เพื่อให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานพอเพียงสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร

กิตติคุณ เกลี้ยงเกล้า (2554 : 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่หน่วยงานหรือองค์กรจนถึงการได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้บุคคลมาปฏิบัติงานตรงตามความต้องการ มีการพัฒนาส่งเสริมบุคคล การฝึกอบรมบุคคล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรให้อยู่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

พิชิต สูดโต (2555 : 27) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การจ้างรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่โอน ย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดอยู่กับองค์กรตราบนานเท่านาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการเพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการในทุกองค์การหรือทุกหน่วยงาน เพราะกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินอยู่เริ่มจากบุคคลเป็นหลัก ถ้าบริหารงานบุคคลได้ดี ย่อมทำให้การบริหารงานด้านอื่น ๆ เป็นไปด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงาน โดยมีผู้ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

ฉัตรชัย เทพขจร (2551 : 33 - 34) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยคนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด

ทิพวรรณ จ่านงค์การ (2551 : 9) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับคน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะพาองค์การเจริญก้าวหน้า และบุคลากรกับองค์การเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินควบคู่กัน ต่างเป็นตัวบ่งชี้ซึ่งกันและกัน ถ้าองค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสนองเป้าหมายขององค์การ

มรกต วัฒนศักดิ์ (2551 : 26) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการบริหารงานบุคคลนั้น ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ในฝ่ายผู้รับใบอนุญาตได้รับงานที่มีประสิทธิภาพ ส่วนในฝ่ายผู้สอนได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เมื่อมีการให้ความสำคัญกับงานบุคคลในองค์กรใดแล้วนั้นองค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทขุมโม (ันตรุตร) (2552 : 39) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์กรใดให้ความสำคัญเขาใจใส่ต่อคน ผลผลิตขององค์กรนั้นจะเพิ่มมากขึ้น เพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคคลมีปัจจัยต่างๆ ตั้งแต่เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

วิมลพร สงวนนาม (2552 : 12) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่ามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทั้งระบบเป็นอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการดำเนินการทั้งปวง และการบริหารงานบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างบุคคลให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จ บรรลุความสำคัญตามเป้าหมายสูงสุดขององค์การต่าง ๆ

นางนุช วงษ์สุวรรณ (2553 : 8-9) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้พัฒนาตนเอง นำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รักองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้ามีความมั่นคง ช่วยพัฒนาระบบสังคมพื้นฐานคือ ครอบครัวให้มั่นคง และพัฒนาประเทศชาติอย่างต่อเนื่อง

ปัทมา พุทธรแดน (2553 : 17) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า มีความสำคัญต่อองค์กร โดยจะช่วยให้้องค์การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เนื่องจาก บุคลากรเป็นผู้วางแผนงานดำเนินการใช้และการบริหารจัดการในแต่ละองค์กร กล่าวคือ ช่วยให้ กิจกรรมต่าง ๆ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดผลการดำเนินการที่เป็นเลิศทั้ง ด้านบริการและการผลิตสินค้า องค์กรก็ย่อมเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและขยายงานออกไปได้ ด้วยดี ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาหรือสภาพการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่เกิดขึ้น

วิจURY สีสแดง (2553 : 21) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า คน เป็น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร เพราะองค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเอาไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กัคน การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน การให้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถหรือส่งเสริมให้บุคคล เหล่านั้นมีสมรรถภาพเพิ่มพูนยิ่งขึ้น จะทำให้การทำงานของหน่วยงานประสบผลสำเร็จหรือบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเอาไว้ได้

วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553 : 10) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลมีความจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคคลทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ๆ ได้ทัน่วงที และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตน ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

สร้อยสน นพภารัมย์ (2554 : 20) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า เป็น กระบวนการบริหารที่ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตั้งแต่เริ่มเข้าสู่หน่วยงานหรือองค์กร โดยมีกระบวนการ บริหารอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตรงตามความต้องการของหน่วยงานหรือ

องค์การ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องในเรื่องการใช้นุคคล การพัฒนาส่งเสริมบุคคล การธำรงรักษาบุคคล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การ เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การ บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อัมพร เพชรโชติ (2554 : 17) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การและทำให้เกิดการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้งานสำเร็จก็คือคนและการจัดคนให้เหมาะสมกับงานเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการในองค์การ

พิชิต สุตโต (2555 : 30) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จและใช้ปัจจัยอื่น ๆ ในการทำงาน การทำงานมิใช่ว่ามีแต่คนทำงานเท่านั้น ในการทำงานจำเป็นต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้วย จึงจะทำให้งานสำเร็จและจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจ มีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้มีคุณภาพที่ดีในสังคม

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงาน ตั้งแต่การให้นุคคลเข้ามาทำงาน การมอบหมายงาน การพัฒนาของบุคคล การสร้างขวัญและกำลังใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อมีการบริหารงานบุคคลได้ดีแล้ว จะทำให้องค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการในทุกด้านตามมา จึงสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

หลักการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้้องค์การดำเนินกิจกรรมด้วยความสำเร็จ โดยมีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับหลักการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532 : 13-18) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลนั้น อาศัยระบบอุปถัมภ์ควบคู่กับระบบคุณธรรมซึ่งยึดหลักความสามารถ ความเสมอภาค ความมั่นคง และความเป็นกลางทางการเมือง มุ่งเน้นการพัฒนาตัวคนเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี (2548 : 13-14) กล่าวว่า หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น อาศัยหลักการบริหารระบบคุณธรรมเป็นจุดยืน หลักความสามารถเลือกคนที่มีความสามารถสูงสุดเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมที่สุดและสัมพันธ์กับค่าตอบแทนเสมอ หลักความเสมอภาคในโอกาสต้องเปิดกว้างให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้าสู่กระบวนการบริหาร

ได้อย่างเท่าเทียมกัน หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน และหลักความเป็นกลางเมื่อต้องพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามระเบียบ กฎเกณฑ์และมาตรการต่าง ๆ ขององค์การ

สุริยา สว่างบุญ (2550 : 24) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลมี 3 ประการ ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม เป็นระบบการจัดการบริหารงานบุคคลโดยยึดเอาความรู้ความสามารถของคนเป็นประการสำคัญ การบริหารงานบุคคลในระบบอุปถัมภ์ ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจหรือผู้บังคับบัญชาแต่เพียงผู้เดียว ประกอบด้วยระบบย่อย ได้แก่ ระบบสืบสายโลหิต ระบบแลกเปลี่ยนหรือซื้อตำแหน่ง และระบบชอบพอเป็นพิเศษ ส่วนการบริหารงานบุคคลแผนใหม่มีความเกี่ยวข้องกับระบบคุณธรรมกับระบบอุปถัมภ์ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะพิจารณาใช้ระบบคุณธรรมเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพขึ้นในหน่วยงาน

ฉัตรชัย เทพขจร (2551 : 36) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล ต้องอาศัยหลักความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยึดหลักแห่งประชาธิปไตย มีการพัฒนาขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานจึงจะเกิดผลสำเร็จต่อองค์การ

พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโม (ยันตรุตตฺร) (2552 : 42) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลนั้น ผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลสำคัญจะต้องรู้หลักในการบริหาร ทั้งในด้านหลักความรู้ความสามารถ ความซื่อสัตย์ มนุษยสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การบำรุงรักษาบุคลากรในองค์การ การประสานงาน การประสานผลประโยชน์ ความมั่นคง ความเป็นกลางทางการเมือง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ และช่วยให้องค์การดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมาย

เพชร กล้าหาญ (2552 : 16) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลนั้น คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด องค์การจะดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การจำเป็นจะต้องมีหลักในการบริหารงานบุคคล อันได้แก่ หลักความรู้ความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น ซึ่งจะเป็ผลทำให้งานในองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัลลพ สงวนนาม (2552 : 15) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลที่สำคัญและใช้กันมากคือ ระบบคุณธรรม ที่ยึดหลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง หรือโดยทั่วไปแล้ว ยึดหลักวัตถุประสงค์ ความสำคัญ คุณค่าบุคคล รู้เขารู้เรา และบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สร้อยสน นพารัมย์ (2554 : 25) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลมี 3 ประการ ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรมโดยยึดถือเอาความรู้ ความสามารถของคนเป็นสำคัญ ซึ่งตรงข้ามกับระบบอุปถัมภ์ ที่ยึดเอาความพึงพอใจของผู้มีอำนาจเป็นเกณฑ์ ไม่มีระบบ

แบบแผนที่แน่นอน ในการบริหารงานบุคคลของระบบราชการควรใช้ระบบคุณธรรมเพราะจะทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน อันจะยังประโยชน์ต่อประชาชนในที่สุด

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคล คือ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยพิจารณาความรู้ความสามารถของบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกลาง รู้จักประสานความร่วมมือระหว่างกันและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำงานในองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายที่กว้างมาก มีผู้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532 : 24) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การกำหนดความต้องการด้านบุคลากรโดยทำแผนกำหนดความต้องการบุคลากรของหน่วยงานเป็นระยะ ๆ การตอบสนองความต้องการของบุคลากร การธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรและบริการ

ประสงค์ เอี่ยมเวียง (2548 : 21) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลว่า เป็นกระบวนการกำหนดนโยบาย ระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ตลอดจนมีการพัฒนาบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ให้มีปริมาณเพียงพออันที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

สุริยา สว่างบุญ (2550 : 32) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลว่า ประกอบด้วย การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือกบรรจุ แต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ การพัฒนาและธำรงรักษาบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ที่ทันสมัยและกระตือรือร้นอยู่เสมอและตอบแทนบุคลากรอย่างคุ้มค่า การรักษาวินัย ได้แก่ การจัดระเบียบ กำหนดกฎเกณฑ์และกติกาต่างๆ พร้อมทั้งแจ้งให้บุคลากรทราบเพื่อการปฏิบัติตนให้ถูกต้อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อโยกย้ายเลื่อนตำแหน่งหรือลดขั้น เพื่อการจัดสวัสดิการและการให้บำเหน็จบำนาญ ทั้งนี้ เพื่อความอยู่รอดและเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การต่อไป

จิระ งอกศิลป์ (2551 : 250) ได้กล่าวถึงขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคลว่า ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลา การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การพิทักษ์ราชการและสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดทำทะเบียนประวัติ การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม การขอรับใบอนุญาตและต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

พระมหาเถรศรีศรัทธา ฉันทนุชโม (ยันตรุคร) (2552 : 46) ได้กล่าวถึงขอบข่าย การบริหารงานบุคคลว่า เริ่มดำเนินการจากการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการคัดเลือกบุคคล การบรรจุแต่งตั้งและการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคคลให้มีขวัญกำลังใจเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน

อนิวัช แก้วจันทรงค์ (2552 : 14) ได้กล่าวถึงขอบเขตการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน 4 ลักษณะ ได้แก่ การดำเนินการให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสม การธำรงรักษาบุคคลในองค์การ การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

ปัทมา พุทธแสน (2553 : 23) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลว่า มีขอบข่าย การดำเนินการ คือ การกำหนดคนโยบาย การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนา การจัดสวัสดิการแก่บุคลากร การประเมินผล และการออกจากงาน

วิฑูรย์ สีแดง (2553 : 26) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลว่า เป็นภารกิจสำคัญ ที่สถานศึกษาต้องดำเนินการให้เกิดความคล่องตัว อีสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ซึ่งส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลนั้น ต้องยึดตาม ขอบข่ายและภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแบบแผนและ แนวทางในการปฏิบัติไว้ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย และ การออกจากราชการ

วิทยา ศรีจันทร์หสั (2553 : 18) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลว่ามี 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

สมเดช สีแดง (2554 : 763) ได้กล่าวถึงขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้น เงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและลงโทษ

การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานผลการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะ การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม การสนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สร้อยสน นพการีย์ (2554 : 32) ได้กล่าวขอขบข่ายการบริหารงานบุคคลว่า ประกอบด้วยการจัดบุคลากรเข้าทำงาน ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือกบรรจุ แต่งตั้ง หรือมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ การพัฒนาข้าราชการบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ทันสมัยและกระตือรือร้นอยู่เสมอ และการตอบแทนบุคลากรอย่างคุ้มค่า การรักษาวินัย ได้แก่ การจัดระเบียบ กำหนดกฎเกณฑ์และกติกาต่าง ๆ พร้อมทั้งแจ้งให้บุคลากรทราบเพื่อการปฏิบัติตนได้ถูกต้อง และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการโยกย้ายเลื่อนตำแหน่ง หรือลดขั้น เพื่อการจัดสวัสดิการและให้บำเหน็จบำนาญ ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สามารถกำหนดบุคลากรให้เข้าทำงานได้ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามที่วางแผนไว้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ วินัยและการรักษาวินัย และการพ้นจากตำแหน่งหรือการออกจากราชการ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลมีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 53) 5 ประการ ดังนี้

การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1. ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นการดำเนินการขั้นเริ่มต้นของการบริหารงานบุคคล มีผู้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 54) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง และการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

จิระ งามศิลป์ (2551 : 105 - 107) ได้กล่าวว่า การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการคาดการณ์ความต้องการคนในองค์กร โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานคือ รวบรวมและรายงานข้อมูลจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา เสนอแผนอัตรากำลังขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา นำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง

ชิตชนก รอดเงิน (2553 : 23) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นการจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา การนำเสนอแผนอัตรากำลัง การทำภาระงานสำหรับครู การขอเลื่อนวิทยฐานะตามสภาพความต้องการและการกิจของสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่รับผิดชอบและคุณภาพของงาน

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2553 : 93) กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่สามารถนำเอาศักยภาพของมนุษย์มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและยังประโยชน์ให้องค์กรไม่มีปัญหาด้านบุคลากร ซึ่งมีขั้นตอน คือ พิจารณาเป้าหมายและแผนขององค์กร กำหนดขอบเขตปัญหา กำหนดวิธีการในการแก้ไขปัญหา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดแนวปฏิบัติ การตรวจสอบและประเมินผล

วิฑูรย์ สี่แดง (2553 : 32) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเป็นกิจกรรมหลักของงานบุคลากรที่เกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อวางแผนในการกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่ง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบรรจุบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้เพียงพอกับความต้องการของหน่วยงาน ขอบข่ายภารกิจวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งสรุปได้ 3 ด้าน คือ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

สร้อยสน นพการัมย์ (2554 : 34) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเป็นการดำเนินการเพื่อวางแผนเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบรรจุบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้เพียงพอกับความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนของสถานศึกษา การจัดแผนอัตรากำลังข้าราชการครูของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด การนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูของสถานศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาอนุมัติการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด การขอเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ

พิชิต สุตโต (2555 : 49) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูของสถานศึกษา การให้หน่วยงานราชการมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา การจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครู การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานและมีการวิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาเพื่อคาดการณ์ล่วงหน้าว่าโรงเรียนต้องการคนที่มีความรู้สามารถและคุณสมบัติเข้ามาทำงานมากน้อยเพียงใดและในการกำหนดตำแหน่งควรคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่และค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กัน

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา เพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ประกอบด้วยขอบข่ายภารกิจ คือ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนด การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะของข้าราชการครู

2. แนวทางการปฏิบัติในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอันดับแรกในการบริหารงานบุคคล มีผู้ให้แนวทางการปฏิบัติในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 54) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งไว้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน มีแนวทางการปฏิบัติ คือ วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลัง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และนำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

2. การกำหนดตำแหน่ง มีแนวทางการปฏิบัติ คือ สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณานุมัติ

3. การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู มีแนวทางการปฏิบัติ คือ สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประเมินเพื่อขอลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณานุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

สมเด็จพระสังฆราช (2554 : 764 - 765) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งไว้ ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง มีแนวทางการปฏิบัติ คือ รวบรวมข้อมูลและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาแห่งชาติ เสนอแผนอัตรากำลังขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง

2. การกำหนดตำแหน่ง มีแนวทางการปฏิบัติ คือ กำหนดตำแหน่งหรือเสนอขอกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปรับปรุงและขอกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการ ภาระหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง มีแนวทางการปฏิบัติ คือ รวบรวมข้อมูลและรายงานข้อมูลจำนวนบุคลากรในสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง นำเสนอแผนอัตราค่าจ้างเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา นำแผนอัตราค่าจ้างมากำหนดตำแหน่งและขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดขอบข่าย จัดทำภาระงาน แนวทางการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ครูขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและประเมินให้ครูมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

1. ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นขั้นตอนการดำเนินงานต่อเนื่องจากการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่งของการบริหารงานบุคคล มีผู้ให้ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 54 - 57) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการ การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

วัลลพ สงวนนาม (2552 : 29) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นขั้นตอนวิธีการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคล หรือข้าราชการ เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยวิธีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญระดับสูง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการไปแล้ว การบรรจุและแต่งตั้งผู้ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการ การบรรจุและแต่งตั้งผู้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร กลับเข้ารับราชการ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ออกจากงานหรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการกลับเข้ารับราชการ การย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเปลี่ยนตำแหน่งและการรับโอน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติเหมาะสมที่หน่วยงานต้องการ เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ

อนิวัช แก้วจันทร์ (2552 : 96) ได้กล่าวว่า การสรรหาเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ได้แก่ การจัดทำข้อมูลตำแหน่งงานที่ต้องการสรรหา การนำข้อมูลจากการวิเคราะห์งานมาใช้ในการสรรหา การกำหนดวิธีการสรรหา การดำเนินการสรรหาและประเมินผลการสรรหา

ซิคชนก รอดเงิน (2553 : 25) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นการดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำหรือชั่วคราว การย้าย ถ่ายโอนครูและบุคลากรทางการศึกษา

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2553 : 139) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเป็นกระบวนการแสวงหาและจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีที่ตรงตามความต้องการขององค์การมาสมัครงาน เพื่อจะได้พิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดเข้ามาปฏิบัติงาน แล้วออกคำสั่งอย่างเป็นทางการว่าจะรับบุคคลใดเข้าทำงาน ซึ่งจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งด้วย

วิฑูรย์ สีแดง (2553 : 36) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นการดำเนินการเพื่อสรรหาและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงาน ตามที่ได้วางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่งตามความต้องการของหน่วยงานไว้แล้ว ซึ่งขอยกขบวนการกิจการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งของสถานศึกษา สรุปได้ 5 ด้าน คือ การสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

สร้อยสน นพารัมย์ (2554 : 36) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นการดำเนินการเพื่อสรรหาและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติและมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้าปฏิบัติงานภายในหน่วยงานทั้งที่เป็นข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การสำรวจความรู้ความสามารถของบุคลากรก่อนจัดเข้าปฏิบัติงาน การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคลากรเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในสถานศึกษากรณีที่ได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การดำเนินการทดลองปฏิบัติราชการของข้าราชการครูในกรณีได้รับการบรรจุเข้ารับราชการครูในสถานศึกษา การแบ่งงานและมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบ การปฐมนิเทศบุคลากรก่อนจัดเข้าปฏิบัติงาน การดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและการรักษาการในตำแหน่ง

พิชิต สูดโต (2555 : 53) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจากคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู การโอนหรือเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

สรุปได้ว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามที่ได้วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว มีขอบข่ายภารกิจ คือ การสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

2. แนวทางการปฏิบัติในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ทำให้ได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติในสถานศึกษา ซึ่งมีผู้ให้แนวทางการปฏิบัติในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งไว้ ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 54 - 57) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติการจัดการบริหารงานบุคคลในด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ดังนี้

1. ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ คือ การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ส่วนการบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยั่งยืนต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ. และให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

3. การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ คือ การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ให้เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น รายงานการบรรจุและแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป ส่วนการโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เสนอคำร้องขอโอนข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่น บรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

4. การบรรจุกลับเข้ารับราชการ กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ให้เสนอคำขอของผู้ขอกลับเข้ารับราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง การออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนด 180 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหารและให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง การลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ที่ต้องการจะรับเข้ารับราชการ เสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

5. การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง มีแนวทางการปฏิบัติ คือ

5.1 กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้ช่วยราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 55 แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

5.2 กรณีตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงตำแหน่งใดว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตาม

มาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง (มาตรา 68 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

สมเด็จพระสังฆราช (2554 : 767 - 768) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งไว้ ดังนี้

1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ คือ เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการสรรหา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่เห็นชอบหรือมอบหมาย
2. การสรรหาพนักงานราชการ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ เสนอความต้องการพนักงานราชการต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด ดำเนินการสรรหาเพื่อแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานราชการ ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่เห็นชอบหรือมอบหมาย
3. การสรรหาลูกจ้างประจำ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ เสนอความต้องการลูกจ้างประจำ กรณีมีอัตราว่างต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด ดำเนินการสรรหาโดยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งบุคคลเข้าไปเป็นลูกจ้างประจำ กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย การดำเนินการสอบคัดเลือก ยึดหลักเกณฑ์ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำ
4. การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว กรณีได้รับการจัดสรรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด การดำเนินการสรรหาอาจทำได้โดยการสรรหา การสอบคัดเลือก แล้วแต่ความเหมาะสม
5. การบรรจุกลับเข้ารับราชการ มีแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้ขอกลับเข้ารับราชการยื่นคำร้องขอกลับเข้ารับราชการต่อสถานศึกษา เสนอคำร้องขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอขออนุมัติต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ตั้งบรรจุและแต่งตั้ง

สรุปได้ว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีแนวทางการปฏิบัติ คือ เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ รายงานการบรรจุแต่งตั้งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ จัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งงาน สถานศึกษาแจ้งหลักเกณฑ์การย้ายและการโอนให้บุคลากรรับทราบ เมื่อมีผู้ขอกลับเข้ารับราชการยื่นคำร้องขอกลับเข้ารับราชการให้สถานศึกษาเสนอคำร้องขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอขออนุมัติต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หากสถานศึกษาไม่มีผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่