

การบริหารงานบุคลากรของครูโรงเรียนวัดเทียนถวาย อำเภอเมืองปทุมธานี  
จังหวัดปทุมธานี

Personnel Administration of Instructors in Wattientawai School on  
Muang Pathumthani District Pathumthani Province

กัญญนันท์ สิริคุปต์ธรานนท์<sup>1</sup>  
Kanyanan Sirakuptharanon<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคลากรของครู และนำผลที่ได้จากการศึกษาเสนอผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคลากรของครูโรงเรียนวัดเทียนถวาย อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ศึกษาในขอบเขตเนื้อหา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือครูโรงเรียนวัดเทียนถวาย อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 35 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากส่วนมากเป็นเพศหญิง 30 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและมีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูโรงเรียนวัดเทียนถวาย อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน อันดับที่ 1 คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ:** การบริหาร, งานบุคลากร, ครู

<sup>1</sup>วิทยาลัยทองสุข Email: ntawan@hotmail.com

<sup>2</sup>Thungsook College

## Abstract

The objectives of this study were to find out the personnel administration of instructors and take the results to the executives for administering in personnel affairs of instructors in Wattientawai School on Muang Pathumthani District at Pathumthani Province in the aspect of discipline and observing, evaluation of personnels' working operation and reinforcement of effectiveness in working operation classified by personal characteristics of gender, age, level of education and working experience.

The population in this study was 35 instructors in Wattientawai School of Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1. The needed instrument for gathering data was in form of questionnaire. The statistics for analyzing data were percentage, mean and standard deviation.

The results revealed that the majority of respondents were female, were aged between 30 – 40 years old, got Bachelor's degree and had working experience between 5 – 10 years. The satisfaction in personnel administration of instructors in Wattientawai School on Muang Pathumthani District at Pathumthani Province was in high level for overall and all aspects. For considering each aspect, the aspect of reinforcement of effectiveness in working operation was at the first sequence. The next was the aspect of discipline and observing and the last sequence was the aspect of evaluation of personnels' working operation.

**Keywords :** Administration, personnel work, Teachers

## บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 กำหนดให้มีการพัฒนามาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำสั่งถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียม และสอดคล้องกันแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาวิจัยใน ศิลปะวิทยาการแขนงต่างๆและเผยแพร่ข้อมูลผลการศึกษาวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาวิจัยจากรัฐ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาของไทยโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หลักการสำคัญตรงกับแนวคิดหลักในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคนทุกฝ่าย (Education for All) และทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา (All for Education) หลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (ร่างรัฐธรรมนูญ, 2550 : 32-33)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (มาตรา 39) ที่ต้องการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัวเป็นอิสระสามารถบริหารจัดการใน สถานศึกษาได้สะดวกรวดเร็วมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานและพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 (มาตรา 35) ได้กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต พื้นที่การศึกษา มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้ทั่วถึงมีคุณภาพ มีอิสระ ในการบริหารทั้งด้านทรัพยากรบุคคลและอำนาจหน้าที่ในกรอบที่กฎหมายให้อำนาจเอาไว้ เพื่อสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษาชุมชน ท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 1)

สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ และมีกฎหมายอื่นที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของสถานศึกษา โดยเฉพาะกฎหมายมหาชนได้สร้าง แนวคิดเรื่องการแยกตัวบุคคลของรัฐจากตัวบุคคลธรรมดาที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ใช้อำนาจถือประโยชน์ ส่วนรวมมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนภายใต้กรอบของกฎหมายที่เป็นเหมือนกฎกติกาที่สังคมสร้างขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 13) สถานศึกษาจึงมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น นับแต่การวางแผน การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาการให้ค่าตอบแทน มีอิสระในการ บริหารงานบุคคลได้เองทั้งใน ด้านการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย รวมถึงอำนาจในการพิจารณา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล โดยตรง ภายใต้กฎหมายการศึกษา พ.ศ.2542 และฉบับปรับปรุง พ.ศ.2454 ตามหลักธรรมมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามข้อบอขายอำนาจหน้าที่การ บริหารงานบุคคลการกระจายอำนาจด้านการบริหารบุคคล โดยที่เป้าหมายสูงสุดของการมีอำนาจและความ รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลนี้เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 76)

โรงเรียนวัดเทียนถวาย เป็นหน่วยงานของรัฐหน่วยงานหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และขึ้นตรงต่อกระทรวงศึกษาธิการ เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่มี ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 35 คนมีโครงสร้างการบริหาร 4 กลุ่มงาน คือ งาน บริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป มีคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในโรงเรียนวัดเทียนถวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การดำเนินงานของโรงเรียนวัดเทียนถวาย อาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การบริหารจัดการทรัพยากรในโรงเรียน ในการบริหารงานบุคลากรนั้นถ้าผู้บริหารขาดความเข้าใจในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ครูขาดการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงานในสายงานของตน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประเมินผลการปฏิบัติงานของตัวครูในการประเมินผลของผู้บริหารเอง ตลอดจนถ้าผู้บริหารและครูขาดความเข้าใจในด้านของวินัยและการรักษาวินัยแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อปฏิบัติตนของครูในสถานศึกษา ย่อมทำให้เกิดมีปัญหาค้นมาในการบริหารจัดการตามสภาพและขนาดของโรงเรียนและจากปัญหาดังกล่าวทำให้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดขาดประสิทธิภาพทำให้องค์กรไม่พัฒนาเท่าที่ควรไม่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถได้ดีและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการบริหารงานบุคลากรมีขีดจำกัด ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเสียหายแก่ทางราชการต่อตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษาในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก จากความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรดังกล่าวมา

ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นข้าราชการครูซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนวัดเทียนถวาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของครูโรงเรียนวัดเทียนถวายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ว่าครูในโรงเรียนวัดเทียนถวายนั้นมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรในระดับใด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนวัดเทียนถวาย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างมีความสุขและบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของครูโรงเรียนวัดเทียนถวาย อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาเสนอผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานด้านบุคลากรของครูโรงเรียนวัดเทียนถวาย อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ต่อไป

### ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนวัดเทียนถวาย อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 35 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้กำหนดจากวัตถุประสงค์ของการศึกษาขอบเขตการศึกษากรอบแนวคิดของการศึกษา มากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ของครูโรงเรียนวัดเทียนถวาย อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามในการบริหารงานบุคลากรของครูโรงเรียนวัดเทียนถวาย อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ใน 3 ด้าน คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยมี 5 ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับลักษณะของข้อความประกอบด้วยข้อความที่เป็นการให้ความสำคัญแต่ละด้าน แต่ละคำถามมีค่าตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้า นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม จัดระเบียบข้อมูลแล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และหาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 บริหารงานบุคลากรของครูโรงเรียนวัดเทียนถวาย อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์ของค่าอัตราชั้น เบล (Best, 1977: 147. อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา, 2540: 98)

## ผลการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนวัดเทียนถวาย อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 35 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและมีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี

บริหารงานบุคลากรของครูโรงเรียนวัดเทียนถวาย อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน อันดับที่ 1 คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านการรักษาวินัยและอันดับสุดท้าย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ โรงเรียนใช้อำนาจลงโทษทางวินัยภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายกำหนด รองลงมา คือ โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการลงโทษทางวินัยด้วยความยุติธรรม โรงเรียนมีการแจ้งกฎระเบียบ แบบแผนในการปฏิบัติตนให้บุคลากรทราบ โรงเรียนมีการกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด และอันดับสุดท้าย คือโรงเรียนมีการเสริมสร้างและป้องกันการทำผิดวินัยให้กับบุคลากร

2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือโรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความเป็นธรรม รองลงมา คือโรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแผนที่กำหนดไว้ โรงเรียนมีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และอันดับสุดท้าย คือโรงเรียนให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับหัวหน้างานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอันดับที่ 1 คือโรงเรียนส่งเสริมในบุคลากรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการอบรม ใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โรงเรียนมีกิจกรรมกระบวนการที่ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และอันดับสุดท้าย คือโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาทุก

## อภิปรายผล

ผลการศึกษาคำตอบการบริหารงานบุคลากรของครูโรงเรียนวัดเทียนถวาย อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน อันดับที่ 1 คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ ด้านการรักษาวินัย และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ โรงเรียนใช้อำนาจลงโทษทางวินัยภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายกำหนด รองลงมา คือ โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการลงโทษทางวินัยด้วยความยุติธรรม โรงเรียนมีการแจ้งกฎระเบียบ แบบแผนในการปฏิบัติตนให้บุคลากรทราบ โรงเรียนมีการกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด และอันดับสุดท้าย คือโรงเรียนมีการเสริมสร้างและป้องกันการทำผิดวินัยให้กับบุคลากร สอดคล้อง กับการศึกษาของ รจนา สายสุวรรณ (2555 : 55-60) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็น รายข้อพบว่า อันดับหนึ่ง คือ การใช้อำนาจลงโทษทางวินัยภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด รองลงมา คือ กำกับ ดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างทั่วถึง รองลงมา คือ มีการป้องกันและรักษา

บุคลากรที่อาจปฏิบัติตนผิดวินัย รองลงมา คือ มีการลงโทษทางวินัยอย่างเหมาะสมเมื่อบุคลากรทำผิดวินัย และอันดับสุดท้ายคือ บุคลากรได้รับความเป็นธรรมในการดำเนินการทางวินัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือโรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความเป็นธรรม รองลงมา คือโรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแผนที่กำหนดไว้ โรงเรียนมีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และอันดับสุดท้ายคือโรงเรียนให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับหัวหน้างานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้อง กับการศึกษาของ อรุชา สุธีรวงศ์ (2556 : 38-42) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมือง ไร่ชิ่ง อำเภอเมืองสามพราน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือวางแผนในการประเมินผลการปฏิบัติการ รองลงมาคือ นำผลการประเมินการปฏิบัติการมาเป็นข้อมูลในการวางแผนในปีที่ศึกษาต่อไป รองลงมาคือ แจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติการให้บุคลากรทราบ รองลงมา คือ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติการและอันดับสุดท้าย คือ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูลในการวางแผนในปีการศึกษาต่อไป

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอันดับที่ 1 คือโรงเรียนส่งเสริมในบุคลากรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการอบรม ใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โรงเรียนมีกิจกรรมกระบวนการที่ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และอันดับสุดท้าย คือโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่าย สอดคล้อง กับการศึกษาของ เสรีฐิตศุขดี หอมหวาน (2555 : 46-51) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนหอแก้ววิทยา อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับ 1 คือ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษา ต่อในระดับสูงขึ้น รองลงมาคือ มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบ รองลงมาคือ มีการไปทัศนศึกษาดูงานโรงเรียนอื่น และอันดับสุดท้าย คือส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาการเรียนการสอนโดยสร้างนวัตกรรม สื่อเทคโนโลยีประกอบการสอน

### เอกสารอ้างอิง

กนกกรรริกา ตงมันคง. (2556). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2540). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ร่างรัฐธรรมนูญ. (2550). **ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- รจนา สายสุวรรณ. (2555). **การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข.
- เสริฐสุษดี หอมหวาน. (2555). **การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนหอเอกวิทยาอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม.** ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข.
- อรุชา สุธีรวงศ์. (2556). **การบริหารงานบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม.** ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข.