

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย เรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผลที่ได้จากการวิเคราะห์ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างรวม
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t - test)
P	หมายถึง	ค่าระดับความน่าจะเป็น (Probability)
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหาร	116	25.8
1.2 ครูผู้สอน	334	74.2
รวม	450	100.0
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	42	9.3
2.2 10 ปีขึ้นไป	408	90.7
รวม	450	100.0
3. ประเภทสถานศึกษา		
3.1 โรงเรียนประถมศึกษา	282	62.7
3.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	168	37.3
รวม	450	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นครูผู้สอน จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 408 คน คิดเป็นร้อยละ 90.7 และปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ เกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรใน
สถานศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 3 - 7

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ของบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.89	0.63	มาก
2. ด้านการให้บำเหน็จความชอบ	3.95	0.70	มาก
3. ด้านการจัดสวัสดิการ	3.83	0.66	มาก
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.76	0.60	มาก
รวม	3.86	0.47	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด คือ ด้านการให้บำเหน็จความชอบ ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 3.89$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.76$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.23	0.66	มาก
2. ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.73	มาก
3. ดำเนินการการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการ	4.03	0.74	มาก
4. มีการกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน	3.96	0.76	มาก
5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน	3.84	0.87	มาก
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.86	0.80	มาก
7. นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.79	0.97	มาก
8. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.66	0.95	มาก
9. คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.80	0.93	มาก
10. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง	3.90	0.90	มาก
11. มีการสรุปและรายงานผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ	3.80	0.83	มาก
12. เปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินแสดงความคิดเห็น	3.81	0.84	มาก
13. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องและเหมาะสม	3.85	0.86	มาก
14. มีข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการประเมินอย่างเป็นระบบ	3.93	0.85	มาก
15. มีผู้รับความคิดเห็นเพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.59	0.96	มาก
รวม	3.89	0.63	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.14$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีผู้รับความคิดเห็นเพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.59$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการให้บำเหน็จความชอบโดยรวมและรายข้อ

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณา ความดีความชอบเหมาะสม	4.02	0.84	มาก
2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณา ความดีความชอบ	3.98	0.79	มาก
3. มีการชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ บุคลากรทราบล่วงหน้า	3.95	0.79	มาก
4. บุคลากรมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อ ประกอบ การพิจารณาความดีความชอบ	3.92	0.82	มาก
5. การให้บำเหน็จความชอบพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน	3.88	0.84	มาก
6. การพิจารณาความดีความชอบยึดหลักคุณธรรม เที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้	3.86	0.86	มาก
7. การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามคะแนนการ ประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	3.93	0.89	มาก
8. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น อย่างเหมาะสม	3.87	0.89	มาก
รวม	3.95	0.70	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการให้บำเหน็จความชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ ($\bar{X} = 3.98$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพิจารณาความดีความชอบยึดหลักคุณธรรม เที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.86$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ของบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการจัดสวัสดิการ โดยรวมและรายข้อ

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	3.93	0.97	มาก
2. มีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.82	0.88	มาก
3. มีการสร้างขวัญและกำลังใจและให้การช่วยเหลือแก่ บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.80	0.91	มาก
4. มีการจัดสวัสดิการออมทรัพย์และให้การช่วยเหลือด้าน การเงินแก่บุคลากรที่เดือดร้อน	3.81	0.90	มาก
5. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.84	0.91	มาก
6. มีการจัดบรรยากาศห้องทำงานได้เหมาะสม	3.87	0.84	มาก
7. มีการจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	3.86	0.86	มาก
8. มีการจัดสถานที่จอดรถให้บุคลากรอย่างเพียงพอ	3.74	0.91	มาก
9. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดูแลการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร	3.63	0.97	มาก
10. ให้ความรู้และ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับ สวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง	3.78	0.87	มาก
11. มีการดำเนินการส่งเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และค่าการศึกษาบุตรอย่างรวดเร็ว	3.89	0.75	มาก
รวม	3.83	0.66	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการจัดสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา คือ มีการดำเนินการส่งเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและค่าการศึกษาบุตรอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.89$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดูแลการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ของบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร	4.02	0.84	มาก
2. มีแผนการพัฒนาบุคลากรชัดเจน	3.95	0.80	มาก
3. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง	3.87	0.83	มาก
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.87	0.84	มาก
5. มีกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของบุคลากร	3.87	0.85	มาก
6. จัดตั้งงบประมาณเพื่อการอบรม สัมมนาศึกษาดูงานของ บุคลากร	3.86	0.84	มาก
7. มีการจัดเอกสารและสื่อที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานให้บุคลากร ได้พัฒนาตนเอง	3.80	0.86	มาก
8. มีสถานที่ เช่น มุมกาแฟ เพื่อให้บุคลากรได้พบปะแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการพัฒนางาน	3.78	0.94	มาก
9. ติดตามการนำความรู้ ประสบการณ์จากการอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงานมาพัฒนางานในหน้าที่	3.80	0.86	มาก
10. บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการทำวิจัยชั้นเรียน	3.80	0.92	มาก
11. บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้จัดทำผลงาน เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น	3.76	0.89	มาก
12. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนิเทศภายใน	3.75	0.94	มาก
13. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.68	0.94	มาก
14. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม	3.51	1.06	มาก
15. มีการรวบรวมข้อมูลความรู้ ความถนัดและความสามารถพิเศษ ของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ	3.41	1.06	ปาน กลาง
16. มีการรวบรวมข้อมูลการด้านการพัฒนาบุคลากรไว้ อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	3.28	1.09	ปาน กลาง
รวม	3.76	0.60	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการจัดสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้น มีการรวบรวมข้อมูลความรู้ ความถนัดและความสามารถพิเศษของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบและ มีการรวบรวมข้อมูลการด้านการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ มีแผนการพัฒนาบุคลากรชัดเจน ($\bar{X} = 3.95$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการรวบรวมข้อมูลการด้านการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ ($\bar{X} = 3.28$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและประเภทของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 8 - 22

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.91	0.60	มาก	3.87	0.57	มาก	.759	.448
2. ด้านการให้บำเหน็จ ความชอบ	4.00	0.58	มาก	3.90	0.62	มาก	1.415	.158
3. ด้านการจัดสวัสดิการ	3.86	0.66	มาก	3.80	0.62	มาก	.902	.368
4. ด้านการพัฒนา บุคลากร	3.86	0.60	มาก	3.71	0.60	มาก	2.203*	.028
รวม	3.91	0.46	มาก	3.82	0.44	มาก	1.781	.076

* P < .05

จากตารางที่ 8 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งโดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.28	0.61	มาก	4.21	0.68	มาก	1.000	.318
2. ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.80	มาก	4.14	0.70	มาก	-.367	.714
3. ดำเนินการประเมินผลการทำงานโดยคณะกรรมการ	3.93	0.79	มาก	4.06	0.72	มาก	-1.682	.093
4. มีการกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน	4.00	0.71	มาก	3.94	0.78	มาก	.721	.472
5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน	4.02	0.80	มาก	3.78	0.89	มาก	2.54*	.011
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.93	0.76	มาก	3.83	0.82	มาก	1.202	.230
7. นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.72	0.87	มาก	3.81	1.01	มาก	-.884	.377

จากตารางที่ 9 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งโดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ 5 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินการพัฒนาบุคลากร ข้อ 13 การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องและเหมาะสม และ ข้อ 14 มีข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการประเมินอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการให้บ้ำาเห็นใจความชอบโดยรวมและรายข้อ

รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. มีการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบ	4.10	1.03	มาก	3.99	0.76	มาก	1.208	.228
2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ	3.83	0.72	มาก	4.04	0.81	มาก	-2.409*	.016
3. มีการชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรทราบล่วงหน้า	4.18	0.75	มาก	3.87	0.78	มาก	3.684	.000
4. บุคลากรมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	4.04	0.75	มาก	3.88	0.84	มาก	1.809	.071
5. การให้บ้ำาเห็นใจความชอบพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน	4.03	0.80	มาก	3.83	0.85	มาก	2.163	.031

ตารางที่ 10 (ต่อ)

รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
6. การพิจารณาความดี								
ความชอบยึดหลัก								
คุณธรรม ที่เที่ยงตรง	3.86	0.92	มาก	3.86	0.85	มาก	-0.002	.998
โปร่งใส ตรวจสอบได้								
7. การพิจารณาความดีความ								
ชอบเป็นไปตามคะแนน	3.96	0.91	มาก	3.92	0.88	มาก	.388	.698
การประเมินผลการปฏิบัติงาน								
8. มีการยกย่องเชิดชู								
เกียรติแก่บุคลากรที่มี								
ผลงานดีเด่นอย่าง	3.98	0.92	มาก	3.38	0.88	ปานกลาง	1.535	.126
เหมาะสม								
รวม	4.00	0.58	มาก	3.90	0.62	มาก	1.415	.158

P < .05

จากตารางที่ 10 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ดำเนินการให้บ่งชี้ความชอบ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งโดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ ข้อ 3 มีการชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรทราบล่วงหน้า และข้อ 5 การให้บ่งชี้ความชอบพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง ด้านการจัดสวัสดิการโดยรวมและรายข้อ

รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการตรวจสอบภาพประจำปี	3.92	0.89	มาก	3.93	0.91	มาก	-1.150	.881
2. มีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.89	0.92	มาก	3.79	0.87	มาก	1.014	.311
3. มีการสร้างขวัญและกำลังใจ และให้การช่วยเหลือแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.82	0.92	มาก	3.79	0.91	มาก	.316	.752
4. มีการจัดสวัสดิการออมทรัพย์และให้การช่วยเหลือด้านการเงินแก่บุคลากรที่เดือดร้อน	3.85	0.83	มาก	3.79	0.93	มาก	.583	.560
5. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.88	0.83	มาก	3.83	0.93	มาก	.566	.572
6. มีการจัดบรรยากาศห้องทำงานได้เหมาะสม	3.90	0.84	มาก	3.85	0.84	มาก	.502	.616
7. มีการจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.95	0.93	มาก	3.83	0.84	มาก	1.301	.194
8. มีการจัดสถานที่จอดรถให้บุคลากรอย่างเพียงพอ	3.84	0.89	มาก	3.70	0.92	มาก	1.399	.162

ตารางที่ 11 (ต่อ)

รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
9. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดูแลการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร	3.67	0.98	มาก	3.62	0.97	มาก	.473	.637
10. ให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับสวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง	3.73	0.72	มาก	3.80	0.92	มาก	-.738	.461
11. มีการดำเนินการส่งเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและค่าการศึกษาบุตรอย่างรวดเร็ว	4.01	0.61	มาก	3.85	0.78	มาก	2.072*	.039
รวม	3.86	0.66	มาก	3.80	0.62	มาก	.902	.368

* P < .05

จากตารางที่ 11 พบว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ด้านการจัดสวัสดิการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 11 มีการดำเนินการส่งเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและค่าการศึกษาบุตรอย่างรวดเร็ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการพัฒนากุศลกรโดยรวมและรายข้อ

รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. มีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร	4.21	0.74	มาก	3.96	0.86	มาก	2.790	.005
2. มีแผนการพัฒนากุศลกรชัดเจน	4.07	0.68	มาก	3.91	0.84	มาก	1.932	.054
3. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรรับการอบรมประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง	3.89	0.81	มาก	3.85	0.86	มาก	.313	.754
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.93	0.93	มาก	3.85	0.82	มาก	1.072	.284
5. มีกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของบุคลากร	3.95	0.83	มาก	3.83	0.84	มาก	.812	.417
6. จัดตั้งงบประมาณเพื่อการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานของบุคลากร	3.87	0.85	มาก	3.78	0.86	มาก	1.333	.183
7. มีการจัดเอกสารและสื่อที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง	3.89	0.86	มาก	3.73	0.96	มาก	1.056	.292
8. มีสถานที่ เช่น มุมกาแฟ เพื่อให้บุคลากรได้พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนางาน	3.93	0.91	มาก	3.76	0.84	มาก	1.552	.121

ตารางที่ 12 (ต่อ)

รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
9. ติดตามการนำความรู้ ประสบการณ์จากการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานมา พัฒนางานในหน้าที่	3.92	0.88	มาก	3.76	0.93	มาก	1.796	.073
10. บุคลากรได้รับ ให้มีการทำวิจัยชั้นเรียน	3.81	0.86	มาก	3.75	0.90	มาก	1.563	.119
11. บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้จัดทำผลงานเพื่อ ขอเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น	3.82	0.83	มาก	3.73	0.97	มาก	.699	.485
12. ส่งเสริมสนับสนุนให้มี การนิเทศภายใน	3.68	1.01	มาก	3.67	0.92	มาก	.924	.356
13. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.49	1.22	ปาน กลาง	3.52	1.00	มาก	.098	.922
14. ส่งเสริมให้บุคลากรมี การทำงานเป็นทีม	3.31	1.07	ปาน กลาง	3.45	1.05	ปาน กลาง	-.283	.777
15. มีการรวบรวมข้อมูล ความรู้ ความถนัดและ ความสามารถพิเศษของ บุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ	3.97	0.76	มาก	3.03	1.09	ปาน กลาง	-1.264	.207
16. มีการรวบรวมข้อมูลการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ไว้อย่างเป็นระบบเพื่อ สะดวกต่อการนำไปใช้	3.86	0.60	มาก	3.71	0.58	มาก	8.496*	.000
รวม	3.86	0.60	มาก	3.71	0.58	มาก	2.203	.028

* P < .05

จากตารางที่ 12 พบว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 16 มีการรวบรวมข้อมูลการด้านการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

รายการ	น้อยกว่า 10 ปี			10 ปีขึ้นไป			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.69	0.58	มาก	3.90	0.58	มาก	-2.179	.030
2. ด้านการให้บำเหน็จ ความชอบ	3.91	0.55	มาก	3.93	0.62	มาก	-.191	.848
3. ด้านการจัดสวัสดิการ	3.78	0.54	มาก	3.82	0.64	มาก	-.337	.736
4. ด้านการพัฒนา บุคลากร	3.96	0.46	มาก	3.73	0.60	มาก	2.360*	.019
รวม	3.83	0.45	มาก	3.84	0.44	มาก	-.115	.909

* $P < .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

รายการ	น้อยกว่า 10 ปี			10 ปีขึ้นไป			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.00	0.66	มาก	4.25	0.66	มาก	-2.369	.018
2. ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.11	0.70	มาก	4.14	0.73	มาก	-.215	.830
3. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการ	3.95	0.69	มาก	4.03	0.75	มาก	-.718	.473
4. มีการกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน	3.78	0.81	มาก	3.98	0.75	มาก	-1.591	.112
5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน	3.76	0.87	มาก	3.85	0.87	มาก	-.676	.499
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.80	0.80	มาก	3.86	0.80	มาก	-.445	.657
7. นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.33	0.95	ปานกลาง	3.84	0.96	มาก	-3.234*	.001
8. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.30	1.02	ปานกลาง	3.70	0.94	มาก	-2.577*	.010
9. คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.54	0.94	มาก	3.83	0.82	มาก	-1.910	.057

ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการ	น้อยกว่า 10 ปี			10 ปี ขึ้นไป			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
10. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง	3.83	0.82	มาก	3.90	0.91	มาก	-0.515	.607
11. มีการสรุปและรายงานผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ	3.73	0.79	มาก	3.81	0.83	มาก	-0.561	.575
12. เปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินแสดงความคิดเห็น	3.69	0.68	มาก	3.82	0.86	มาก	-0.971	.332
13. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องและเหมาะสม	3.66	0.75	มาก	3.87	0.86	มาก	-1.513	.131
14. มีข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการประเมินอย่างเป็นระบบ	3.73	0.66	มาก	3.95	0.87	มาก	-1.537	.125
15. มีผู้รับความคิดเห็นเพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.16	1.10	ปานกลาง	3.63	0.94	มาก	-3.018*	.003
รวม	3.69	0.58	มาก	3.90	0.58	มาก	-2.179	.030

* P < .05

จากตารางที่ 14 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 7 นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อ 8 ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและ ข้อ 15 มีผู้รับความคิดเห็นเพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการให้บำเหน็จความชอบ โดยรวมและรายข้อ

รายการ	น้อยกว่า 10 ปี			10 ปีขึ้นไป			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบ	3.85	0.75	มาก	4.03	0.84	มาก	-1.337	.182
2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ	3.83	0.76	มาก	4.00	0.79	มาก	-1.330	.184
3. มีการชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรทราบล่วงหน้า	3.97	0.68	มาก	3.94	0.80	มาก	.216	.829
4. บุคลากรมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	3.85	0.81	มาก	3.93	0.82	มาก	-.557	.578
5. การให้บำเหน็จความชอบพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน	3.92	0.74	มาก	3.88	0.85	มาก	.319	.750
6. การพิจารณาความดี ความชอบยึดหลัก คุณธรรม ที่เที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้	3.90	0.69	มาก	3.85	0.88	มาก	.333	.740
7. การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตาม คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.92	0.80	มาก	3.93	0.90	มาก	-.070	.944

ตารางที่ 15 (ต่อ)

รายการ	น้อยกว่า 10 ปี			10 ปีขึ้นไป			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
8. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ แก่นุคกลางที่มีผลงาน ดีเด่นอย่างเหมาะสม	4.02	0.81	มาก	3.85	0.90	มาก	1.148	.252
รวม	3.91	0.55	มาก	3.93	0.62	มาก	-1.191	.848

* $P < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากร
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ด้านการให้
บำเหน็จความชอบ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ผู้ที่มี
ประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการจัดสวัสดิการ โดยรวมและรายข้อ

รายการ	น้อยกว่า 10 ปี			10 ปีขึ้นไป			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	4.00	0.82	มาก	3.92	0.91	มาก	.499	.618
2. มีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.76	0.75	มาก	3.83	0.90	มาก	-.478	.633
3. มีการสร้างขวัญและกำลังใจและให้การช่วยเหลือแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.61	0.79	มาก	3.82	0.92	มาก	-1.383	.168
4. มีการจัดสวัสดิการออมทรัพย์และให้การช่วยเหลือด้านการเงินแก่บุคลากรที่เดือดร้อน	3.64	0.98	มาก	3.82	0.89	มาก	-1.264	.207
5. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.88	0.80	มาก	3.84	0.92	มาก	.256	.798
6. มีการจัดบรรยากาศห้องทำงานได้เหมาะสม	4.00	0.85	มาก	3.85	0.84	มาก	1.035	.301
7. มีการจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.88	0.70	มาก	3.86	0.88	มาก	.112	.911

ตารางที่ 16 (ต่อ)

รายการ	น้อยกว่า 10 ปี			10 ปีขึ้นไป			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
8. มีการจัดสถานที่จอดรถ ให้บุคลากรอย่างเพียงพอ	3.69	0.92	มาก	3.74	0.91	มาก	-3.83	.702
9. มีการแต่งตั้งคณะ กรรมการดูแลการจัด สวัสดิการแก่บุคลากร	3.57	1.01	มาก	3.64	0.97	มาก	-.448	.655
10. ให้ความรู้และ ความ เข้าใจเกี่ยวกับสิทธิใน การได้รับสวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง	3.71	0.91	มาก	3.79	0.87	มาก	-.545	.586
11. มีการดำเนินการส่ง เบิกเงินสวัสดิการค่า รักษาพยาบาลและค่า การศึกษาบุตรอย่าง รวดเร็ว	3.90	0.79	มาก	3.89	0.74	มาก	.104	.918
รวม	3.78	0.54	มาก	3.82	0.64	มาก	-.337	.736

* P < .05

จากตารางที่ 16 พบว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ด้านการจัดสวัสดิการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมและรายข้อ

รายการ	น้อยกว่า 10 ปี			10 ปีขึ้นไป			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. มีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร	3.78	0.89	มาก	4.05	0.83	มาก	-1.971*	.049
2. มีแผนการพัฒนาบุคลากรชัดเจน	3.95	0.79	มาก	3.95	0.80	มาก	-.008	.994
3. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง	4.21	0.81	มาก	3.84	0.83	มาก	2.773*	.006
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.14	0.68	มาก	3.84	0.85	มาก	2.154*	.032
5. มีกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของบุคลากร	3.97	0.71	มาก	3.86	0.86	มาก	.802	.423
6. จัดตั้งงบประมาณเพื่อการอบรมสัมมนาศึกษาดูงานของบุคลากร	3.83	0.85	มาก	3.87	0.84	มาก	-.268	.789
7. มีการจัดเอกสารและสื่อที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง	3.71	0.80	มาก	3.81	0.86	มาก	-.731	.465
8. มีสถานที่ เช่น มุมกาแฟ เพื่อให้บุคลากรได้พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนางาน	3.85	0.75	มาก	3.77	0.95	มาก	.558	.557

ตารางที่ 17 (ต่อ)

รายการ	น้อยกว่า 10 ปี			10 ปีขึ้นไป			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
9. ติดตามการนำความรู้ ประสบการณ์จากการอบรม สัมมนาศึกษาดูงานมาพัฒนางาน ในหน้าที่	3.76	0.75	มาก	3.81	0.87	มาก	-.351	.726
10. บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการทำวิจัยชั้น เรียน	3.92	0.80	มาก	3.79	0.93	มาก	.894	.372
11. บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้จัดทำผลงานเพื่อ ขอเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น	4.09	0.72	มาก	3.73	0.90	มาก	2.495 *	.013
12. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ นิเทศภายใน	4.02	0.68	มาก	3.73	0.96	มาก	1.923	.055
13. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.02	0.78	มาก	3.64	1.08	มาก	2.466 *	.014
14. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการ ทำงานเป็นทีม	3.97	0.71	มาก	3.46	1.08	มาก	2.966 *	.003
15. มีการรวบรวมข้อมูลความรู้ ความถนัดและความสามารถ พิเศษของบุคลากรไว้อย่างเป็น ระบบ	4.02	0.71	มาก	3.35	1.07	มาก	3.942 *	.000
16. มีการรวบรวมข้อมูลการด้าน การพัฒนาบุคลากรไว้อย่าง เป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการ นำไปใช้	4.07	0.71	มาก	3.19	1.10	มาก	5.030	.000
รวม	3.96	0.46	มาก	3.73	0.60	มาก	2.360	.019

* P < .05

จากตารางที่ 17 พบว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 มีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ข้อ 3 มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง ข้อ 4 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ข้อ 11 บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้จัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ข้อ 13 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ข้อ 14 ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ข้อ 15 มีการรวบรวมข้อมูลความรู้ ความถนัดและความสามารถพิเศษของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ และ ข้อ 16 มีการรวบรวมข้อมูลการด้านการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

รายการ	โรงเรียนประถมศึกษา			โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
	1. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.86	0.58	มาก	3.91	0.59		
2. ด้านการให้บำเหน็จ ความชอบ	3.91	0.62	มาก	3.96	0.60	มาก	- .838	.402
3. ด้านการจัดสวัสดิการ	3.81	0.60	มาก	3.82	0.68	มาก	- .052	.958
4. ด้านการพัฒนา บุคลากร	3.74	0.56	มาก	3.76	0.63	มาก	- .344	.731
รวม	3.83	0.45	มาก	3.86	0.44	มาก	- .665	.506

* P < .05

จากตารางที่ 18 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

รายการ	โรงเรียนประถมศึกษา			โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
	1. ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.16	0.68	มาก	4.33	0.62		
2. ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.16	0.69	มาก	4.10	0.79	มาก	.917	.360
3. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการ	4.10	0.71	มาก	3.89	0.77	มาก	2.930*	.004
4. มีการกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน	3.92	0.77	มาก	4.02	0.74	มาก	-1.270	.205
5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน	3.75	0.90	มาก	4.00	0.80	มาก	-2.965*	.003
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.81	0.82	มาก	3.94	0.77	มาก	-1.715	.087

ตารางที่ 19 (ต่อ)

รายการ	โรงเรียนประถมศึกษา			โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
	7. นักเรียนมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.79	1.04	มาก	3.79	0.85		
8. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.66	0.98	มาก	3.67	0.91	มาก	-.166	.868
9. คณะกรรมการสถาน ศึกษามีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.85	0.96	มาก	3.73	0.87	มาก	1.242	.215
10. มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามสภาพจริง	3.89	0.93	มาก	3.91	0.86	มาก	-.260	.795
11. มีการสรุปและรายงาน ผลการประเมินให้ ผู้รับการประเมินทราบ	3.76	0.83	มาก	3.88	0.82	มาก	-1.465	.144
12. เปิดโอกาสให้ผู้รับการ ประเมินแสดงความคิดเห็น	3.76	0.84	มาก	3.89	0.84	มาก	-1.586	.113
13. การประเมินผลการปฏิบัติ งานมีความถูกต้องและ เหมาะสม	3.80	0.87	มาก	3.95	0.82	มาก	-1.803	.072
14. มีข้อมูลและสารสนเทศเพื่อ ใช้ประกอบการประเมิน อย่างเป็นระบบ	3.90	0.88	มาก	3.97	0.79	มาก	-.748	.455
15. มีผู้รับความคิดเห็นเพื่อ รวบรวมข้อคิดเห็นมา ปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.63	1.03	มาก	3.51	0.84	มาก	1.243	.215
รวม	3.86	0.58	มาก	3.91	0.59	มาก	-.756	.452

จากตารางที่ 19 พบว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ข้อ 3 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการ และ ข้อ 5 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ด้านการให้บำเหน็จความชอบโดยรวม และรายชื่อ

รายการ	โรงเรียนประถมศึกษา			โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
	1. มีการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบ	4.00	0.79	มาก	4.04	0.91		
2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ	3.98	0.80	มาก	4.00	0.78	มาก	-.228	.820
3. มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ การพิจารณาความดี ความชอบ ให้บุคลากรทราบล่วงหน้า	3.91	0.77	มาก	4.01	0.81	มาก	-1.259	.209
4. บุคลากรมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	3.96	0.83	มาก	3.86	0.80	มาก	1.223	.222
5. การให้บำเหน็จความชอบพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน	3.84	0.85	มาก	3.97	0.81	มาก	-1.579	.115
6. การพิจารณาความดีความชอบยึดหลักคุณธรรมเที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้	3.84	0.84	มาก	3.89	0.90	มาก	-.576	.565
7. การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามคะแนนการประเมินผลการทำงาน	3.92	0.88	มาก	3.95	0.91	มาก	-.376	.707

ตารางที่ 20 (ต่อ)

รายการ	โรงเรียนประถมศึกษา			โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
	8. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่นุคลากรที่มีผลงานดีเด่นอย่างเหมาะสม	3.82	0.87	มาก	3.95	0.92		
รวม	3.91	0.62	มาก	3.96	0.60	มาก	-0.838	.402

จากตารางที่ 20 พบว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ด้านการให้บำเหน็จความชอบ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ด้านการจัดสวัสดิการ โดยรวมและรายข้อ

รายการ	โรงเรียนประถมศึกษา			โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
	1. มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	3.93	0.90	มาก	3.91	0.92		
2. มีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.78	0.85	มาก	3.89	0.93	มาก	-1.260	.208
3. มีการสร้างขวัญและกำลังใจ และให้การช่วยเหลือแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.78	0.90	มาก	3.83	0.92	มาก	-.517	.605
4. มีการจัดสวัสดิการออมทรัพย์และให้การช่วยเหลือด้านการเงินแก่บุคลากรที่เดือดร้อน	3.80	0.91	มาก	3.81	0.90	มาก	-.079	.937
5. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.89	0.88	มาก	3.76	0.94	มาก	1.526	.128
6. มีการจัดบรรยากาศห้องทำงานได้เหมาะสม	3.85	0.84	มาก	3.89	0.85	มาก	-.535	.593
7. มีการจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.88	0.78	มาก	3.83	0.98	มาก	.629	.530

ตารางที่ 21 (ต่อ)

รายการ	โรงเรียนประถมศึกษา			โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
	8. มีการจัดสถานที่จอดรถ ให้บุคลากรอย่างเพียงพอ	3.71	0.90	มาก	3.77	0.94		
9. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดูแลการจัด สวัสดิการแก่บุคลากร	3.62	0.95	มาก	3.65	1.00	มาก	-0.322	.747
11. มีการดำเนินการส่งเบิก เงินสวัสดิการค่ารักษา พยาบาลและค่าการศึกษา บุตรอย่างรวดเร็ว	3.85	0.79	มาก	3.96	0.66	มาก	-1.550	.122
รวม	3.81	0.60	มาก	3.82	0.68	มาก	-0.052	.958

จากตารางที่ 21 พบว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ด้านการจัดสวัสดิการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาโดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมและรายข้อ

รายการ	โรงเรียนประถมศึกษา			โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. มีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร	3.84	0.84	มาก	4.33	0.75	มาก	-6.156 *	.000
2. มีแผนการพัฒนาบุคลากรชัดเจน	3.80	0.81	มาก	4.20	0.72	มาก	-5.333 *	.000
3. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง	3.93	0.79	มาก	3.77	0.90	มาก	1.995 *	.047
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.90	0.80	มาก	3.82	0.91	มาก	1.045	.297
5. มีกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของบุคลากร	3.90	0.76	มาก	3.82	0.98	มาก	.924	.356
6. จัดตั้งงบประมาณเพื่อการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานของบุคลากร	3.89	0.80	มาก	3.82	0.91	มาก	.759	.448
7. มีการจัดเอกสารและสื่อที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง	3.81	0.82	มาก	3.79	0.91	มาก	.172	.863

ตารางที่ 22 (ต่อ)

รายการ	โรงเรียนประถมศึกษา			โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
	8. มีสถานที่ เช่น มุมกาแฟเพื่อให้บุคลากรได้พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนางาน	3.79	0.94	มาก	3.76	0.93		
9. ติดตามการนำความรู้ประสบการณ์จากการอบรมสัมมนาศึกษาดูงานมาพัฒนางานในหน้าที่	3.78	0.82	มาก	3.85	0.93	มาก	-.840	.402
10. บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการทำวิจัยชั้นเรียน	3.79	0.94	มาก	3.82	0.89	มาก	-.365	.715
11. บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้จัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น	3.78	0.89	มาก	3.73	0.89	มาก	.563	.574
12. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนิเทศภายใน	4.02	0.68	มาก	3.73	0.96	มาก	.135	.893
13. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.65	0.89	มาก	3.73	1.02	มาก	-.862	.389
14. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม	3.53	0.98	มาก	3.48	1.18	ปานกลาง	.513	.608
15. มีการรวบรวมข้อมูลความรู้ ความถนัดและความสามารถพิเศษของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ	3.55	1.02	มาก	3.19	1.08	ปานกลาง	3.546	.000

ตารางที่ 22 (ต่อ)

รายการ	โรงเรียนประถมศึกษา			โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
	16. มีการรวบรวมข้อมูลการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ไว้อย่างเป็นระบบเพื่อ สะดวกต่อการนำไปใช้	3.22	1.06	ปาน กลาง	3.37	1.15		
รวม	3.74	0.56	มาก	3.76	0.63	มาก	-344	.731

* P < .05

จากตารางที่ 22 พบว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาโดยรวม ไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 มีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ข้อ 2 มีแผนการพัฒนาบุคลากรชัดเจน ข้อ 3 มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง และข้อ 15 มีการรวบรวมข้อมูลความรู้ ความถนัดและความสามารถพิเศษของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของสถานศึกษา รายละเอียด ดังตารางที่ 22 - 24

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง

การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรในสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	P
	สถานศึกษา					
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.91	0.60	3.87	0.57	.759	.448
2. ด้านการให้บำเหน็จความชอบ	4.00	0.58	3.90	0.62	1.415	.158
3. ด้านการจัดสวัสดิการ	3.86	0.66	3.80	0.62	.902	.368
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.86	0.60	3.71	0.60	2.203*	.028
รวม	3.91	0.46	3.82	0.44	1.781	.076

* P < .05

จากตารางที่ 23 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามตัวแปรตำแหน่งโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรในสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.69	0.58	3.90	0.58	-2.179*	.030
2. ด้านการให้บำเหน็จความชอบ	3.91	0.55	3.93	0.62	-.191	.848
3. ด้านการจัดสวัสดิการ	3.78	0.54	3.82	0.64	-.337	.736
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.96	0.46	3.73	0.60	2.360*	.019
รวม	3.83	0.45	3.84	0.44	-.115	.909

* P < .05

จากตารางที่ 24 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตาม ประเภทของสถานศึกษา

การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรในสถานศึกษา	โรงเรียน ประถมศึกษา		โรงเรียนขยาย โอกาส ทางการศึกษา		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.86	0.58	3.91		
2. ด้านการให้บำเหน็จความชอบ	3.91	0.62	3.96	0.60	- .838	.402
3. ด้านการจัดสวัสดิการ	3.81	0.60	3.82	0.68	- .052	.958
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.74	0.56	3.76	0.63	- .344	.731
รวม	3.83	0.45	3.86	0.44	- .665	.506

* P < .05

จากตารางที่ 25 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน