

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูล ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของสถานศึกษา

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 2,234 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 207 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,027 คน ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 470 คน ซึ่งได้มาจากการได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณของทาโรยามานะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรในสถานศึกษา (Rating Scale) ผู้วิจัยได้ส่งสอบถามจำนวน 470 ฉบับ ให้กับผู้บริหารและครูผู้สอน ได้รับแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์กลับคืนจำนวน 450 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.74 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบที (t-test)

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่าโดยรวมมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากร ในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการให้บำเหน็จความชอบ รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารกำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีผู้รับความคิดเห็นเพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการให้บำเหน็จความชอบ พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบ รองลงมา คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพิจารณาความดีความชอบยึดหลักคุณธรรม เทียงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้

1.3 ด้านการจัดสวัสดิการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี รองลงมา คือ มีการดำเนินการส่งเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและค่าการศึกษานูตรอย่างรวดเร็ว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดูแลการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นมีการรวบรวมข้อมูลความรู้ ความถนัดและความสามารถพิเศษของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบและมีการรวบรวมข้อมูลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร รองลงมา คือ มีแผนการพัฒนาบุคลากรชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการรวบรวมข้อมูลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้



2. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของสถานศึกษา มีผลสรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานเพียง 1 ด้าน ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับสมมติฐานเพียง 2 ด้านเท่านั้น ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา คือ โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้บำเหน็จความชอบ ด้านการจัดสวัสดิการ และด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้บำเหน็จความชอบ ด้านการจัดสวัสดิการ และด้านการพัฒนาบุคลากร มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้บำเหน็จความชอบ ด้านการจัดสวัสดิการ และด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับสวาท ดวงคำ (2552) ซึ่ง วิจัยเรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามูลนิธิ

เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน ด้านการประเมินผลงาน และด้านการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน และสอดคล้องกับปรัชญา ฤาชา (2550) ซึ่งศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขนาดเล็กตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ตามทัศนะของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากและ สอดคล้องกับบุญมา แจ่มชื่น (2549) ซึ่งวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาที่ บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับกัญญานัฐ ผลแก้ว (2551) ที่ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และขัดแย้งกับสาคร สิทธิโชติ (2549, 90) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมทุกด้านมีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามกฎหมาย บริหารงานบุคคลฉบับใหม่ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547) กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษายึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ดำเนินการ ได้อย่างรวดเร็ว และทันท่วงที ส่งผลให้การบริหารงานบุคคล ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และถูกต้อง และให้มีคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียกโดยย่อว่า “ก.ค.ศ.” ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์วิธีการเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา โดยตั้งคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขต พื้นที่การศึกษาหรือเรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา” ให้มีอำนาจหน้าที่ กำหนด นโยบาย ให้ความเห็นชอบ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะในการ บริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังนั้น การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ก็เป็นอีกหนึ่งเรื่องในด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ยึดแนวปฏิบัติดังกล่าวเป็นแนวทางปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของเสนาะ ดีเยาว์ (2539 อ้างถึงใน กัญญานัฐ ผลแก้ว, 2551) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดระเบียบและ



การควบคุมดูแลบุคคลให้ทำงาน เพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ ความสามารถของแต่ละคนให้มากที่สุด ซึ่งเป็นการบริหารงานด้าน การวางแผน การจัดรูปร่างงานและการอำนวยความสะดวกและการควบคุมหน้าที่ต่างๆ ทางด้านบุคคลเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่ เพียงพอและเหมาะสม ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการนั้นจะต้องมีการร่วมมือกันทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร โรงเรียนครู ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษาที่จะต้องมีการร่วมมือกันวางแผนที่ดี ตลอดจนมีการดำเนินการที่เป็นเลิศ มีการกำกับติดตามตลอดเวลา และจะต้องมีการประเมินผลด้วย

ส่วนผลการวิจัยเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการให้บำเหน็จความชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันหรือใกล้เคียงกันในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบโดยบุคลากรทุกฝ่ายได้มีการตั้งวัตถุประสงค์ร่วมกันที่จะทำให้การศึกษามีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรืออาจเนื่องมาจากเดิมการบริหารการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาใช้การบริหารแบบรวบอำนาจเบ็ดเสร็จ แต่ปัจจุบันผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม มากที่สุด ทั้งนี้เพราะการให้บำเหน็จความชอบแก่ผู้ที่ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ สมควรที่จะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือกรรมการและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด เป็นการที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้เป็นที่ยกย่องชมเชยปรากฏสืบไป รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าในการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของครูนั้น มีระบบการประเมินผลอย่างต่อเนื่องทั้งระหว่างดำเนินการ หลังดำเนินการผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู โดยมอบหมายงานให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมมากที่สุด บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน มีการกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน และมีข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการประเมินอย่าง เป็นระบบและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ทั้งนี้อาจเนื่องจากในสภาพการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย เนื่องจากครุมีความกระตือรือร้น มีความรู้ ความสามารถและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสะอาด เชยอักษร (2550) ซึ่งศึกษาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี (10 ปี สปช.) ที่กล่าวว่า ครูมีการพัฒนาตนเอง ไปสู่ครูมืออาชีพ ครูมีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อทันต่อความเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นวิธีการที่สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการใหม่ๆ ให้แก่ครูและเพิ่มพูนความรู้ให้ทันโลกในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2542) กำหนดให้ครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยต้องผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานวิชาชีพครู และเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน หรือเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น มีน้าการวิจัยและพัฒนาช่วยในการยกระดับการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานตลอดจนส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเติมเต็มศักยภาพและพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความพร้อมที่จะรับวิทยาการใหม่ โดยน้านวัตกรรมใหม่ๆ และระบบสารสนเทศมาใช้ สำหรับข้อที่มีการรวบรวมข้อมูลความรู้ ความถนัดและความสามารถพิเศษของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบมีการและการรวบรวมข้อมูลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเนื่องจากการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอาจจะไม่ให้ความสำคัญกับการจัดระบบข้อมูลความสามารถพิเศษและข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

2. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช นำเสนอได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2 สอดคล้องกับ สุพิช สมคะเนย์ (2551) ซึ่งวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ปรีชญ์ ฤาชา (2550) ซึ่งศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขนาดเล็กตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพ



ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ชัดแย้งกับปัทมา พุทธแสน (2551) ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จากผลการวิจัยในรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีทัศนคติต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อยกว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศักยภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่กำกับ กำหนดนโยบาย ตลอดจนมีการนิเทศติดตามนั้นมีทัศนคติที่สูงกว่าครู ซึ่งเป็นผู้รับนโยบายเป็นผู้ปฏิบัติที่เห็นว่ายังมีการส่งเสริมสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีงานทำเป็นทีมหรือมีการรวบรวมข้อมูลความรู้ ความถนัดและความสามารถพิเศษของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบนั้นยังเป็นการที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ดีเท่าที่ควรนักและควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพราะว่าครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการปฏิบัติตนในวิชาชีพครู โดยการศึกษาอบรมดูงานซึ่งเป็นการได้รับการพัฒนาที่เป็นประสบการณ์ตรง สอดคล้องกับปรัชญา ฤชา (2550) ที่กล่าวว่าบุคลากรต้องการพัฒนาทักษะและพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีผลงานที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน รวมทั้งเป็นการประสานความร่วมมือสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะในการทำงานซึ่งกันและกัน

2.2 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับสมมติฐานเพียง 2 ด้านเท่านั้น ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับปรัชญา ฤชา (2550) ซึ่งศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขนาดเล็กตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขนาดเล็กตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับสวาทดวงคำ (2552) ได้วิจัยเรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5



ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า หรือเพิ่งเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มักจะเป็นผู้ที่มีความคาดหวังว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับภารกิจที่ผู้บริหารต้องพึงปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงสุด โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่คิ่้นควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินในการประเมินไว้อย่างชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินภายในโรงเรียน โดยยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงตรง เปิดเผยซึ่งสอดคล้องกับอารยา ธิราวิทย์ (2548, 16) ที่กล่าวว่า หลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่คิ่้นควรปฏิบัติ ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยเฉพาะการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินร่วมกันความรับผิดชอบต่อการประเมินไม่ควรให้กระทบต่อการทำงานของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้การประเมิน ผลงานต้องแยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานออกจากกันจึงสามารถทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ส่วนผลการวิจัย ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบัน เป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษาทางกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการจัดสรรงบประมาณให้กับสำนักงานเขตพื้นที่ต่างๆ การเพื่อใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยจัดให้มีการ ประชุม อบรม สัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ข้าราชการครูได้มีการพัฒนาในด้านต่างๆ โดยมุ่งให้ทุกคนได้พัฒนาเรียนรู้ตลอดเวลา แต่ในการจัดสรรหรือคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมในเรื่องต่างๆ นั้นจะพิจารณาจากขอบข่ายงานที่ตรงกับผู้รับผิดชอบในงานนั้นแต่ถ้าเป็นเรื่องทั่วไปที่ไม่ได้มีการกำหนดผู้ที่รับผิดชอบโดยตรง ผู้ที่มีอายุน้อยหรือประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่ามักจะมีโอกาสเข้ารับการอบรมมากกว่า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในงานนั้นให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ทั้งผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันต่างก็มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมปรารถ แสนแก้ว (2549) ซึ่งวิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับ



ความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา คือ โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้บําเหน็จความชอบ ด้านการจัดสวัสดิการ และด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพิช สมคะเนย์ (2549 : 88) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัญญาณัฐ ผลแก้ว (2551) ที่วิจัยเรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่ แตกต่างกัน สอดคล้องกับนางสาวบุษบา แจ่มชื่น (2549) ซึ่งวิจัยเรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้เนื่องจาก นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่สนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทที่ทุกโรงเรียนต้องดำเนินการ ดังนั้น ทั้งผู้บริหาร และครูใน โรงเรียนทุกขนาดต้องพยายามปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การกระจายอำนาจในการบริหาร การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม การบริหารตนเองของสถานศึกษา การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ การบริหารที่ต้องอาศัยหลักการมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และการ มีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ซึ่งเป็นงานที่ทั้งผู้บริหารและครูในทุกระดับโรงเรียนถือปฏิบัติกันอยู่แล้ว นอกจากนี้ ผู้บริหารและครูใน โรงเรียนทั้ง 3 ขนาด มีวุฒิการศึกษาอย่างต่ำ คือ ปริญญาตรีซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคคลที่ได้รับการฝึกฝนอบรมและพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพอีกด้วย

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ในด้านการให้บำเหน็จความชอบควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ มีการชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาให้บุคลากรทราบล่วงหน้าและการให้บำเหน็จความชอบต้องพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

2. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามประเภทการทำงาน พบว่าด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ได้รับการพัฒนาโดยการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพื่อให้บุคลากร ได้ใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้ดียิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารจัดการศึกษา ประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช มีวิธีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างไร

2. ควรทำการวิจัยว่าครูผู้สอนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านไหน อย่างไร เพื่อที่สถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะได้นำข้อมูลไปเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการได้ตรงกับความต้องการของครูผู้สอน