บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องมีการพัฒนาเพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพสามารถปรับตัวได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม (วุฒิชัย ไชยรัตน์, 2549, 1) ในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพดังกล่าว ต้องอาศัยความร่วมมือของสถาบันทางสังคมต่างๆ โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษาที่ดำเนินการด้านการศึกษาให้กับสมาชิกในสังคม โดยมีหน้าที่ตามระบบโครงสร้างในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพตามความต้องการของสังคม การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล การศึกษายังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปลูกฝังพัฒนาคุณสมบัติที่พึงปรารถนาให้กับคนในสังคม โดยมุ่งส่งเสริมคุณภาพของพลเมืองให้สามารถดำรงชีวิตและทำประโยชน์ให้สังคม รวมถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ การศึกษาเป็นการสร้าง "ทุนมนุษย์" อันเป็นหัวใจของการพัฒนาสังคมและพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน (สาคร สิทธิโชติ, 2549, 2)

การดำเนินการใดๆ ก็ตามที่ต้องทำเป็นการถาวรต่อเนื่องกันไป ต้องอาศัยหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ การจัดองค์การเพื่อดำเนินกิจการด้านต่างๆ มีรูปแบบแตกต่างกันออกไปตามวัตถุประสงค์และลักษณะของกิจการ เช่น กิจการด้านการศึกษา องค์การที่จัดตั้งขึ้นมักจัดในรูปสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัย สถาบันและมหาวิทยาลัย เป็นต้น ตามทฤษฎีองค์การแล้วถือว่าองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การมีสองส่วน คือ งานและคน ซึ่งได้แก่ภารกิจที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์และการจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์การ จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่ดี คือ คนหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งการจัดการหน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีคุณภาพแล้วปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะตามมาเอง (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2540, อ้างถึงใน ทรงธรรม ทองประทุม, 2549, 1)

การบริหารจัดการในองค์การประเภทใดก็ตามไม่ว่าจะประกอบธุรกิจหรือดำเนินงานกิจกรรมอะไรก็แล้วแต่ ล้วนต้องมีทรัพยากรในการบริหารอย่างน้อย 4 อย่าง ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จ แต่ในการที่จะให้การดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและการจัดระบบงาน การวางแผน การควบคุม กำกับติดตามและประเมินผล ซึ่งรวมเรียกว่า การบริหาร จึงถือว่าคนเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะหากองค์การได้คนที่จะมาดำเนินการภารกิจต่างๆ ที่ไม่มีคุณภาพแล้วเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้นั้น ก็ไม่อาจที่จะบังเกิดเป็นจริงได้ ในบรรดาสิ่งที่ซับซ้อนที่สุดในโลกไม่มีอะไรจะซับซ้อนยิ่งไปกว่าคนในบรรดาสิ่งที่มีวิวัฒนาการสูงที่สุด ไม่มีอะไรจะวิวัฒนาการได้ดียิ่งไปกว่าคนเพราะคน คือ องค์รวมของความซับซ้อน เพราะคนคือองค์รวมของวิวัฒนาการสูงสุด ดังนั้น การอยู่กับคนให้ราบรื่นจึงไม่ใช่เรื่องง่าย ยิ่งการบริหารคนให้ประสบความสำเร็จ ยิ่งต้องใช้สติปัญญาและศิลปะขั้นสูงแต่ถ้าหากใครทำได้ คนคนนั้นนับเป็นยอดคนเหมือนกับที่ปราชญ์คนหนึ่งเคยกล่าวว่า “สุดยอดของการทำงานก็คือ การทำงานที่เกี่ยวเนื่องกับคนให้ประสบความสำเร็จ” (ว. วชิรเมธี, 2553, 4)

การบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากปัญหาที่พบมากอีกอย่างก็คือครูต้องทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานสอนทำให้ไม่สามารถทุ่มเทงานสอนแก่ผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองต่อภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนา มีความรู้ มีความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ (วุฒิชัย ไชยรัตน์, 2549, 4)

การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) จึงหมายถึงภารกิจของผู้บริหารทุกคนและผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด อย่างไรก็ตามแม้ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่ายิ่งแต่ทุกองค์การก็มีนโยบายที่เน้นว่า ทรัพยากรดังกล่าวจะต้องเป็น

ทรัพยากรที่มีคุณภาพ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การที่จะต้องใช้ความสามารถทางด้านการบริหารในการจัดการ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณค่าและมีศักยภาพ นอกจากนี้แล้วผู้บริหารยังจำเป็นที่จะต้องจัดสิ่งแวดล้อมต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างชาญฉลาดให้แก่องค์การ ซึ่งหากดำเนินการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว ก็จะสามารถนำเอาพลังความสามารถที่มีอยู่ภายในตัวบุคลากรออกมาอุทิศให้กับองค์การและกิจกรรมงานที่ทำอยู่ นอกจากนี้ยังเป็นการบำรุงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพเหล่านี้ให้มีโอกาสทำงานอยู่กับองค์การได้นานที่สุด ด้วยความราบรื่นสบายใจ(ธงชัย สันติวงษ์, 2540, อ้างถึงใน วุฒิชัย ไชยรัตน์, 2549, 12)

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 การบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่างๆ เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถธำรงรักษาเงื่อนไขของการบริหารงานไว้ได้นานที่สุดแล้ว ฯ หน่วยงานนั้นก็จะเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต (ประทีป โตสารเดช, 2549, 4 - 5) การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน พิจารณาในแง่กระบวนการ การบริหารงานบุคคล จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวเนื่องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนด สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร หน้าที่งานทางด้านการบริหารงานบุคคลนี้ ลักษณะจะแตกต่างกันกับหน้าที่ทางธุรกิจประการอื่นๆ ขององค์การธุรกิจ กล่าวคือ จะมีขอบเขตคาบเกี่ยวไปสองทาง ทางหนึ่งคือเกี่ยวข้องหรือคาบเกี่ยวเข้าไปในกิจกรรมต่างๆ เกือบจะทุกด้าน และในอีกทางหนึ่งก็คือเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหารทุกคน ซึ่งต่างก็จะต้องเป็นผู้บริหารงานบุคคลด้วยพร้อมกัน (เสริมศักดิ์ โสกัณทัต, 2554)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีขอบข่ายภารกิจหลัก 5 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, 53) คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามขอบข่ายภารกิจหลัก 5 ด้านนี้ สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เพื่อให้ผลผลิตของโรงเรียน คือ นักเรียนมีคุณภาพเป็นคนดีคนเก่งและมีความสุข จากการศึกษาสภาพการบริหารจัดการ ผลจากการกระจาย

อำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ และมีความเข้มแข็ง แต่พบว่า การบริหารจัดการในด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้าน ยังมีปัญหาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความพร้อมและประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติราชการ ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 หมวด 5 มาตรา 72 ถึงมาตรา 81 ว่าด้วยการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สรุปเป็นแนวทาง 4 ด้าน เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศเป็นประโยชน์ในการบริหารการจัดการทางการศึกษาต่อไป คือ 1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน 2. การให้บำเหน็จความชอบ ประกอบด้วยการให้คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติการยกย่องเชิดชูเกียรติ การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี 3. การจัดสวัสดิการและ 4. การพัฒนาบุคลากร

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้โดยตรง นอกจากนั้นแล้วยังจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและประเภทโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และประเภทโรงเรียน แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 2,234 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 207 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,027 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2554 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2554 ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน มารยาท โยทองยศ และปราณี สวัสดิสรรพ์, 2554, 4 - 5) แล้วดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างรายอำเภอ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 470 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 136 คน และครูผู้สอน จำนวน 334 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 สถานภาพ

1) ผู้บริหารสถานศึกษา

2) ครูผู้สอน

2.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

1) น้อยกว่า 10 ปี

2) 10 ปี ขึ้นไป

2.1.3 ประเภทของสถานศึกษา

1) โรงเรียนประถมศึกษา

2) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย มุ่งศึกษาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามกรอบงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ดังต่อไปนี้

3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

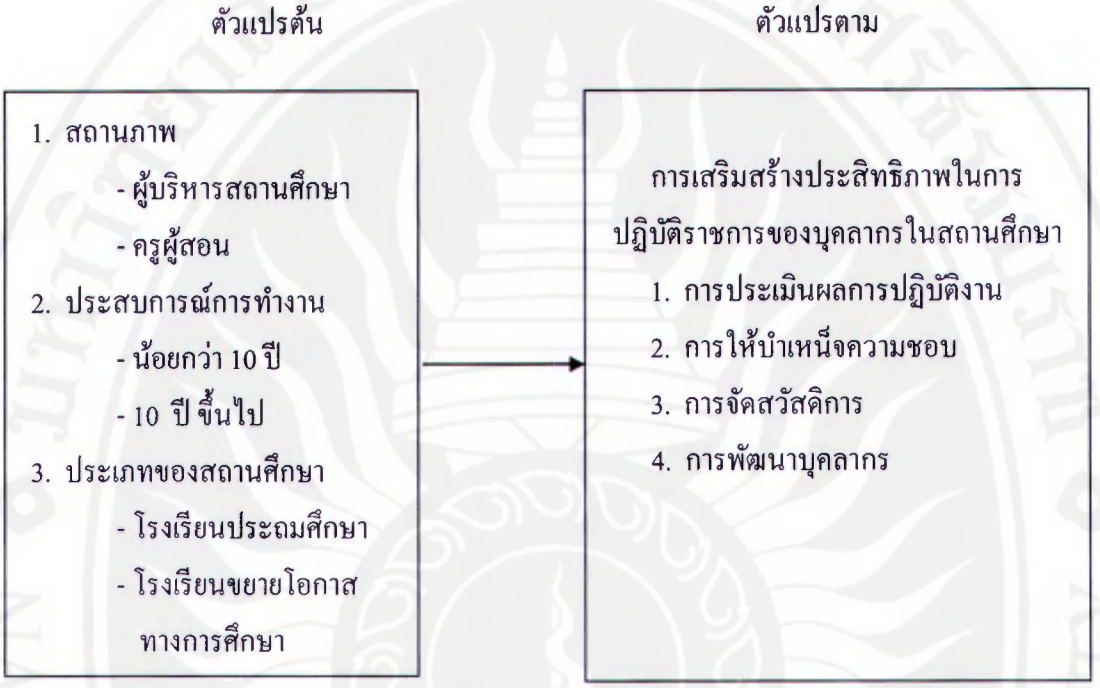
3.2 การให้บำเหน็จความชอบ ประกอบด้วยการให้คำชมเชยรางวัลเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

3.3 การจัดสวัสดิการ

3.4 การพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 หมวด 5 ว่าด้วยการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนของรัฐบาลที่จัดการศึกษาระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1.1 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนของรัฐบาลที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนของรัฐบาลที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ดูแลและบริหารระบบการจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาใน 8 อำเภอ ของจังหวัดนครศรีธรรมราช คือ อำเภอทุ่งสง อำเภอทุ่งใหญ่ อำเภอฉวาง อำเภอถ้ำพรรณรา อำเภอนาบอน อำเภอบางขัน อำเภอพิปูนและ อำเภอช้างกลาง

3. บุคลากรในสถานศึกษา แบ่งเป็น

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพการบริหารที่รับผิดชอบในการบริหารโรงเรียนของรัฐ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพครูซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

4. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เต็มความรู้ความสามารถโดยได้รับการดูแลเกื้อกูลในด้านต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย 4 เรื่อง ดังนี้

4.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับบำเหน็จความชอบ เช่น เกณฑ์ของสำนักงานประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) เกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการทดสอบผู้เรียนในระดับต่างๆ ฯลฯ

4.2 การให้บำเหน็จความชอบ หมายถึง การให้รางวัลข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมีผลงานที่เป็นประจักษ์สมควรที่จะได้รับ บำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึก คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้น เงินเดือนหรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น

4.3 การจัดสวัสดิการ หมายถึง การจัดกิจกรรมหรือกิจการขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก และสวัสดิการที่นอกเหนือจากทางราชการจัดให้ซึ่งได้แก่ การสร้างขวัญกำลังใจ การให้การช่วยเหลือเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามความเหมาะสมทางด้านสังคมและวงวิชาชีพ

4.4 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินกิจกรรม วิธีการต่างๆในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผู้บริหารและผู้รับผิดชอบจะต้องได้รับความร่วมมือ และการประสานงานจากหลายฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน อย่างมีแบบแผน มีลำดับขั้นตอน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้แนวทางส่งเสริม สนับสนุนการบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2. ได้ผลการเปรียบเทียบเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานการพัฒนางานและการปรับปรุงการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรของในสถานศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา