

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก แบ่งเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ตอนที่ 5 สรุปแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

**ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก**

ผลจากการศึกษาความต้องการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์และบูรณาการสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบสอบถามความต้องการ ซึ่งเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 1 เพื่อนำมาจัดประชุมผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 คน หัวหน้างานบุคลากรในโรงเรียน จำนวน 4 คน ณ โรงเรียนนาขวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2548 เวลา 08.00 - 12.00 น. ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่เห็นด้วยกับประเด็นคำถามซึ่งประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนเตรียมการพัฒนา 2) ขั้นตอนวางแผน 3) ขั้นตอนดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา 4) ขั้นตอนติดตามการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา 5) ขั้นตอนรายงานผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาสรุปได้ดังต่อไปนี้

### ขั้นตอน 1 ขั้นการเตรียมการพัฒนา

ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างานบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีความต้องการในการเตรียมการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับที่ผู้วิจัยได้นำเสนอดังนี้

1. สำรวจข้อมูลความต้องการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
2. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
3. กำหนดความจำเป็นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

### ขั้นตอน 2 ขั้นการวางแผน

ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างานบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีความต้องการในการวางแผนการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับที่ผู้วิจัยได้นำเสนอดังนี้

1. วางระเบียบการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
2. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาศึกษาในสถานศึกษา
3. กำหนดเนื้อหาความต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
4. กำหนดกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
5. กำหนดวิธีการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
6. จัดทำโครงการและกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
7. เสนอโครงการและกิจกรรมเพื่อรับการอนุมัติความเห็นชอบ

### ขั้นตอน 3 ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

ผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้างานบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีความต้องการในการดำเนินการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับที่ผู้วิจัยได้นำเสนอดังนี้

1. จัดประชุมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
2. ส่งตัวบุคลากรไปอบรม สัมมนา ปฏิบัติการตามโครงการและกิจกรรม
3. ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาตนเองให้เป็นอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา
4. จัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรตามโครงการและกิจกรรมการเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

5. จัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม
6. เสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ด้านวิชาการ

ขั้นตอน 4 ขั้นติดตามการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา  
ผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้างานบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
นครนายก มีความต้องการในการติดตามการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของ  
สถานศึกษา สอดคล้องกับที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

1. การติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ที่ผ่านการอบรม
2. นำผลการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาตามโครงการ  
และกิจกรรม มาประเมินผลตามระเบียบปฏิบัติ
3. นำผลการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา มาสรุปวิเคราะห์  
เพื่อพัฒนาต่อไป

ขั้นตอน 5 ขั้นรายงานผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา  
ผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้างานบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
นครนายก มีความต้องการในการรายงานผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรใน  
สถานศึกษา สอดคล้องกับที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

1. นำผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา มาสรุป เพื่อรายงาน
2. รายงานการดำเนินงานเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาตามโครงการ  
และกิจกรรม ต่อผู้บริหารสถานศึกษา
3. สถานศึกษารายงานการดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา  
ตามโครงการและกิจกรรม ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้แจกแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ  
ความต้องการแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครนายก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอน 1 ขั้นการเตรียมการพัฒนา

ขั้นตอน 2 ขั้นการวางแผน

ขั้นตอน 3 ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

ขั้นตอน 4 ขั้นติดตามการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

ขั้นตอน 5 ขั้นรายงานผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังตาราง 1 – 5

ตาราง 1 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการแนวทางการ  
ปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษานครนายกชั้นตอนการเตรียมการพัฒนา

การเตรียมการพัฒนา	ความต้องการ	
	ความถี่	ร้อยละ
1. สำรวจข้อมูลความต้องการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ บุคลากรในสถานศึกษา	8	100
2. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ บุคลากรในสถานศึกษา	8	100
3. กำหนดความจำเป็นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ในสถานศึกษา	8	100

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการให้มีแนวทางการปฏิบัติการ  
เสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก  
ชั้นตอนการเตรียมการพัฒนา ทั้ง 3 รายการ คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 2 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการแนวทางการ  
 ปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก  
 ขั้นตอนการวางแผน

การวางแผน	ความต้องการ	
	ความถี่	ร้อยละ
1. วางระเบียบการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	8	100
2. กำหนดหลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	8	100
3. กำหนดเนื้อหาความต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	8	100
4. กำหนดกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	8	100
5. กำหนดวิธีการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	8	100
6. จัดทำโครงการและกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	8	100
7. เสนอโครงการและกิจกรรมเพื่อรับการอนุมัติความเห็นชอบ	8	100

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการให้มีแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ขั้นตอนการวางแผน ทั้ง 7 รายการ คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 3 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ขั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

การดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	ความต้องการ	
	ความถี่	ร้อยละ
1. จัดประชุมการเสริมสร้างบุคลากรในสถานศึกษา	8	100
2. ส่งตัวบุคลากรไปอบรม สัมมนา ปฏิบัติการตาม โครงการและ กิจกรรม	8	100
3. ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาตนเองให้เป็นอย่างที่ดีแก่บุคลากร ในสถานศึกษา	8	100
4. จัดการพัฒนาตาม โครงการและ กิจกรรมการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพบุคลากร	8	100
5. จัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม	8	100
6. เสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ในสถานศึกษาด้านวิชาการ	8	100

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการให้มีแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ขั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาทั้ง 6 รายการ คิดเป็นร้อยละ

ตาราง 4 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ขั้นตอนการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

ติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	ความต้องการ	
	ความถี่	ร้อยละ
1. การติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาที่ผ่านการอบรม	8	100
2. นำผลการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาตามโครงการและกิจกรรม มาประเมินผลตามระเบียบปฏิบัติ	8	100
3. นำผลการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษามาสรุปวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาต่อไป	8	100

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการให้มีแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ขั้นตอนการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ทั้ง 3 รายการ คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 5 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ชั้นตอนการรายงานผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

การรายงานผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	ความต้องการ	
	ความถี่	ร้อยละ
1. นำผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา มาสรุปเพื่อรายงาน	8	100
2. รายงานการดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ตามโครงการและกิจกรรม ต่อผู้บริหารสถานศึกษา	8	100
3. สถานศึกษารายงานการดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาตามโครงการและกิจกรรมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	8	100

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการให้มีแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ชั้นตอน 5 การรายงานผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ทั้ง 3 รายการ คิดเป็นร้อยละ 100

สรุปผลจากการตอบแบบสอบถามของผู้เกี่ยวข้อง พบว่าผู้เกี่ยวข้องมีความต้องการเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 5 ชั้นตอน 22 รายการ ดังนี้

ชั้นตอน 1 ชั้นการเตรียมการพัฒนา

1. สำรวจข้อมูลความต้องการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา



2. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
3. กำหนดความจำเป็นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

#### ขั้นตอน 2 ขั้นการวางแผน

1. วางระเบียบการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
2. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
3. กำหนดเนื้อหาความต้องการการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. กำหนดกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการครูในสถานศึกษา
5. กำหนดวิธีการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูในสถานศึกษา

6. จัดทำโครงการและกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
7. เสนอโครงการและกิจกรรมเพื่อรับการอนุมัติความเห็นชอบ

#### ขั้นตอน 3 ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

1. จัดประชุมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
2. ส่งตัวข้าราชการครูไปอบรม สัมมนา ปฏิบัติการตามโครงการและกิจกรรม
3. ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาตนเองให้เป็นอย่างดีที่แก่ข้าราชการครูในสถานศึกษา
4. จัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรตามโครงการและกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

5. จัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม
6. เสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ด้านวิชาการ

#### ขั้นตอน 4 ขั้นติดตามการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

1. การติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ที่ผ่านการอบรม
2. นำผลการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ตามโครงการและกิจกรรม มาประเมินผลตามระเบียบปฏิบัติ

3. นำผลการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา มาสรุป

#### วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาต่อไป

#### ขั้นตอน 5 ขั้นรายงานผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

1. นำผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา มาสรุป เพื่อรายงาน
2. รายงานการดำเนินงานเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาตามโครงการและกิจกรรม ต่อผู้บริหารสถานศึกษา

3. สถานศึกษารายงานการดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ตามโครงการและกิจกรรม ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

## ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ผู้วิจัยนำผลจากความต้องการแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มาบูรณาการกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 2 และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โครงสร้างและหลักวิชา นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยนำข้อมูลที่ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 8 คน ให้คะแนนมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง ได้ค่า ความสอดคล้องซึ่งอยู่ในระหว่าง 0.75-1.00 (ค่าดัชนีความสอดคล้องในข้อคำถามแต่ละข้อแสดงในภาคผนวก ง) แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกมีความตรงตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 5 ขั้นตอน 22 รายการ ดังนี้

### ขั้นตอน 1 ขั้นการเตรียมการพัฒนา

1. สำรวจข้อมูลความต้องการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
2. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
3. กำหนดความจำเป็นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

### ขั้นตอน 2 ขั้นการวางแผน

1. วางระเบียบการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
2. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
3. กำหนดเนื้อหาความต้องการการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. กำหนดกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการครูในสถานศึกษา
5. กำหนดวิธีการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการครูในสถานศึกษา

6. จัดทำโครงการและกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
7. เสนอโครงการและกิจกรรมเพื่อรับการอนุมัติความเห็นชอบ

### ขั้นตอน 3 ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

1. จัดประชุมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
2. ส่งตัวข้าราชการครูไปอบรม สัมมนา ปฏิบัติการตามโครงการและกิจกรรม

3. ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาตนเองให้เป็นอย่างดีที่แก่งำราชการครูในสถานศึกษา
4. จัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรตามโครงการและกิจกรรมการเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

5. จัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม
6. เสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ด้านวิชาการ

ขั้นตอน 4 ขั้นตอนติดตามการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

1. การติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ที่ผ่านการอบรม
2. นำผลการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาตามโครงการ

และกิจกรรม มาประเมินผลตามระเบียบปฏิบัติ

3. นำผลการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษามาสรุปวิเคราะห์

เพื่อพัฒนาต่อไป

ขั้นตอน 5 ขั้นตอนรายงานผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

1. นำผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา มาสรุป เพื่อรายงาน
2. รายงานการดำเนินงานเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาตามโครงการ

และกิจกรรม ต่อผู้บริหารสถานศึกษา

3. สถานศึกษารายงานการดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรใน

สถานศึกษาตามโครงการและกิจกรรม ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความเหมาะสมของ แนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ผลการศึกษาการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่ 3 ไปให้  
ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน ตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพ  
บุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน  
ดังนี้

ขั้นตอน 1 ขั้นการเตรียมการพัฒนา

ขั้นตอน 2 ขั้นการวางแผน

ขั้นตอน 3 ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

ขั้นตอน 4 ขั้นตอนติดตามการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

ขั้นตอน 5 ขั้นตอนรายงานผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

โดยใช้ค่ามัธยฐาน (Median : Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range : IQR) ปรากฏผลดังตาราง 6 – 10

ตาราง 6 ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ขั้นตอนการเตรียมการพัฒนา

การเตรียมการพัฒนา	ความเหมาะสม		
	Mdn	IQR	ความหมาย
1. สำรวจข้อมูลความต้องการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ในสถานศึกษา	4.44	0.94	เหมาะสม
2. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	4.35	0.85	เหมาะสม
3. กำหนดความจำเป็นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	4.31	0.98	เหมาะสม

จากตาราง 6 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ขั้นตอนการเตรียมการพัฒนา มีความเหมาะสม ทั้ง 3 รายการ

ตาราง 7 ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ชั้นตอนการวางแผน

การวางแผน	ความเหมาะสม		
	Mdn	IQR	ความหมาย
1. วางระเบียบการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	4.33	0.94	เหมาะสม
2. กำหนดหลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	4.42	0.95	เหมาะสม
3. กำหนดเนื้อหาความต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการครูในสถานศึกษา	4.65	0.85	เหมาะสม
4. กำหนดกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการครูในสถานศึกษา	4.73	0.77	เหมาะสม
5. กำหนดวิธีการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูในสถานศึกษา	4.56	0.94	เหมาะสม
6. จัดทำโครงการและกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.73	0.77	เหมาะสม
7. เสนอโครงการและกิจกรรมเพื่อรับการอนุมัติความเห็นชอบ	4.73	0.77	เหมาะสม

จากตาราง 7 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ชั้นตอนการวางแผน มีความเหมาะสมทั้ง 7 รายการ

ตาราง 8 ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ขั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

การดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ของสถานศึกษา	ความเหมาะสม		
	Mdn	IQR	ความหมาย
1. จัดประชุมพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ในสถานศึกษา	4.73	0.77	เหมาะสม
2. ส่งตัวบุคลากรไปอบรม สัมมนา ปฏิบัติการตาม โครงการและกิจกรรม	4.85	0.65	เหมาะสม
3. ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาตนเองให้เป็นตัวอย่าง ที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.85	0.65	เหมาะสม
4. จัดการพัฒนาตาม โครงการและกิจกรรมการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.35	0.85	เหมาะสม
5. จัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.65	0.85	เหมาะสม
6. การเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ด้านวิชาการ	4.42	0.93	เหมาะสม

จากตาราง 8 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ขั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา มีความเหมาะสม ทั้ง 6 รายการ

ตาราง 9 ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ขั้นตอนการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

การติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	ความเหมาะสม		
	Mdn	IQR	ความหมาย
1. การติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ที่ผ่านการอบรม	4.56	0.94	เหมาะสม
2. นำผลการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาตามโครงการและกิจกรรมมาประเมินผลตามระเบียบปฏิบัติ	4.56	0.94	เหมาะสม
3. นำผลการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษามาสรุปวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาต่อไป	4.56	0.94	เหมาะสม

จากตาราง 9 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ขั้นตอนการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา มีความเหมาะสม ทั้ง 3 รายการ

ตาราง 10 ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทาง การปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ขั้นตอนการรายงานผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

การรายงานผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	ความเหมาะสม		
	Mdn	IQR	ความหมาย
1. นำผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษามาสรุปเพื่อรายงาน	4.43	0.97	เหมาะสม
2. รายงานการดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ตามโครงการและกิจกรรมต่อผู้บริหารสถานศึกษา	4.56	0.94	เหมาะสม
3. สถานศึกษารายงานการดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ในสถานศึกษาตามโครงการและกิจกรรม ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.29	0.91	เหมาะสม

จากตาราง 10 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ขั้นตอนการรายงานผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา มีความเหมาะสม ทั้ง 3 รายการ

สรุปผลจากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการ เสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า มีความเหมาะสม ทั้ง 5 ขั้นตอน 22 รายการ



**ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร  
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก**

ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร  
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
มีความเหมาะสม แล้วนำไปให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษานครนายกจำนวน 60 คน ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอน 1 ขั้นการเตรียมการพัฒนา

ขั้นตอน 2 ขั้นการวางแผน

ขั้นตอน 3 ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

ขั้นตอน 4 ขั้นติดตามการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

ขั้นตอน 5 ขั้นรายงานผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

โดยจากการตอบแบบสอบถามในแต่ละขั้นตอน ปรากฏผลดังตาราง 11 - 16

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน  
ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพ  
ของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

แนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพบุคลากร	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	t-test	sig.	
1. ขั้นการเตรียมการพัฒนา	4.62	0.56	15.49	.000	เป็นไปได้
2. ขั้นการวางแผน	4.46	0.71	10.47	.000	เป็นไปได้
3. ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพ บุคลากรในสถานศึกษา	4.66	0.53	16.16	.000	เป็นไปได้
4. ขั้นติดตามการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพ บุคลากรในสถานศึกษา	4.46	0.64	11.62	.000	เป็นไปได้
5. ขั้นรายงานผลการปฏิบัติการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	4.38	0.75	9.09	.000	เป็นไปได้

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในภาพรวมทั้ง 5 ขั้นตอน มีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ขั้นตอนการเตรียมการ

การเตรียมการพัฒนา	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	t-test	sig.	
1. สำรวจข้อมูลความต้องการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	4.67	0.95	17.73	.000	เป็นไปได้
2. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	4.55	0.86	13.07	.000	เป็นไปได้
3. กำหนดความจำเป็นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	4.63	0.52	16.89	.000	เป็นไปได้
รวม	4.62	0.56	15.49	.000	เป็นไปได้

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ขั้นตอนการเตรียมการทั้ง 3 รายการ มีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน  
ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพ  
ของบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ขั้นตอนการวางแผน

การวางแผน	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	t-test	sig.	
1. วางระเบียบปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพ บุคลากรในสถานศึกษา	4.47	0.68	11.09	.000	เป็นไปได้
2. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาศึกษา บุคลากรในสถานศึกษา	4.37	0.86	7.78	.000	เป็นไปได้
3. กำหนดเนื้อหาความต้องการเสริมประสิทธิภาพ บุคลากรในสถานศึกษา	4.47	0.72	10.34	.000	เป็นไปได้
4. กำหนดกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพ บุคลากรในสถานศึกษา	4.48	0.70	10.87	.000	เป็นไปได้
5. กำหนดวิธีการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพ บุคลากรในสถานศึกษา	4.45	0.75	9.86	.000	เป็นไปได้
6. จัดทำโครงการและกิจกรรมเสริมสร้าง ประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	4.47	0.68	11.8	.000	เป็นไปได้
7. เสนอโครงการและกิจกรรมเพื่อรับการอนุมัติ ความเห็นชอบ	4.45	0.69	10.52	.000	เป็นไปได้
รวม	4.46	0.71	10.47	.000	เป็นไปได้

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ขั้นตอนการวางแผนทั้ง 7 รายการ มีความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน  
 ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพ  
 ของบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ชั้นตอน  
 การดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา

การดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพ บุคลากรของสถานศึกษา	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	t-test	sig.	
1. จัดประชุมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา	4.72	0.52	17.99	.000	เป็นไปได้
2. ส่งตัวบุคลากรไปอบรมสัมมนาปฏิบัติตาม โครงการและกิจกรรม	4.70	0.50	18.19	.000	เป็นไปได้
3. ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาตนเองให้เป็นอย่าง ที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.77	0.43	23.00	.000	เป็นไปได้
4. การจัดพัฒนาตามโครงการและกิจกรรมการ เสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา	4.65	0.52	17.29	.000	เป็นไปได้
5. จัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ในสถานศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.63	0.61	14.39	.000	เป็นไปได้
6. เสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ด้านวิชาการ	4.68	0.52	17.28	.000	เป็นไปได้
รวม	4.66	0.53	16.16	.000	เป็นไปได้

จากตาราง 14 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ชั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ทั้ง 6 รายการ มีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน  
ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพ  
ของบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ชั้นตอนติดตาม  
การเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

การติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพ บุคลากรในสถานศึกษา	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	t-test	sig.	
1. การติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ในสถานศึกษา	4.52	0.57	13.88	.000	เป็นไปได้
2. การนำผลการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพ บุคลากรในสถานศึกษาตามโครงการและกิจกรรม มาประเมินผลตามระเบียบปฏิบัติ	4.47	0.62	12.01	.000	เป็นไปได้
3. นำผลการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพ บุคลากรในสถานศึกษา มาสรุป วิเคราะห์เพื่อ พัฒนาต่อไป	4.38	0.72	9.57	.000	เป็นไปได้
รวม	4.46	0.64	11.62	.000	เป็นไปได้

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก  
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ชั้นตอนการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร  
ทั้ง 3 รายการ มีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน  
ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพ  
ของบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ชั้นตอนรายงานผล  
การพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา

การรายงานผลการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา	ความเป็นไปได้				ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	t-test	sig.	
1. นำผลการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา มาสรุป เพื่อรายงาน	4.38	0.76	8.99	.000	เป็นไปได้
2. รายงานการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาตาม โครงการและกิจกรรม ต่อผู้บริหารสถานศึกษา	4.47	0.65	11.52	.000	เป็นไปได้
3. สถานศึกษารายงานการดำเนินงานการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาตาม โครงการและกิจกรรม ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	4.30	0.83	7.47	.000	เป็นไปได้
รวม	4.38	0.75	9.09	.000	เป็นไปได้

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก  
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ชั้นตอนรายงานผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพ  
บุคลากรทั้ง 3 รายการ มีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้าง  
ประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีความเป็นไปได้  
ได้ทั้ง 5 ขั้นตอน 22 รายการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

## ตอนที่ 5 สรุปแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ของสถานศึกษา

### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก

จากผลการศึกษาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในแต่ละขั้นตอนพบว่า

ตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการแนวทางทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลจากการจัดประชุมพบว่า ผู้เกี่ยวข้องทั้ง 8 คน มีความต้องการแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่สอดคล้องกับแนวทางที่ผู้วิจัยเสนอทั้ง 5 ขั้นตอน 22 รายการ โดยเป็นขั้นตอนการเตรียมการ 3 รายการ ขั้นตอนการวางแผน 7 รายการ ขั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร 6 รายการ ขั้นตอนการติดตามผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร 3 รายการ และขั้นตอนรายงานผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร 3 รายการ

ตอนที่ 2 การพัฒนาแนวทางทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในแต่ละขั้นตอนพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 8 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องตรงตามเนื้อหา โครงสร้างและหลักวิชาตลอดจนข้อคำถามสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้ง 5 ขั้นตอน 22 รายการ ซึ่งเป็นขั้นตอนการเตรียมการ 3 รายการ ขั้นตอนการวางแผน 7 รายการ ขั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร 6 รายการ ขั้นตอนการติดตามผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร 3 รายการ และขั้นตอนการรายงานผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร 3 รายการ โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์จากค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อ ที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.75 -1.00

ตอนที่ 3 การศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในแต่ละขั้นตอน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็น

แนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาได้ทั้ง 5 ขั้นตอน 22 รายการ ซึ่งเป็นขั้นตอนการเตรียมการ 3 รายการ ขั้นตอนการวางแผน 7 รายการ ขั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร 6 รายการ ขั้นตอนการติดตามผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร 3 รายการ และขั้นตอนการรายงานผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร 3 รายการ

ตอนที่ 4 การศึกษาความเป็นไปได้แนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในแต่ละขั้นตอนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 60 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่พัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้ที่จะสามารถนำไปใช้ ในการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรทั้ง 5 ขั้นตอน 22 รายการ ซึ่งเป็นขั้นตอนการเตรียมการ 3 รายการ ขั้นตอนการวางแผน 7 รายการ ขั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร 6 รายการ ขั้นตอนการติดตามผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร 3 รายการ และขั้นตอนการรายงานผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร 3 รายการ

กล่าวโดยสรุป คือ แนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เป็นแนวทางที่ตรงกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ที่จะนำไปปฏิบัติการในการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน 22 รายการ ดังนี้

#### ขั้นตอน 1 การเตรียมการ

1. สํารวจข้อมูลความต้องการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
2. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
3. กำหนดความจำเป็นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

#### ขั้นตอน 2 การวางแผน

1. วางระเบียบการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
2. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
3. กำหนดเนื้อหาหาความต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
4. กำหนดกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
5. กำหนดวิธีการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
6. จัดทำโครงการและกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา



7. เสนอโครงการและกิจกรรมเพื่อรับการอนุมัติความเห็นชอบ

ขั้นตอน 3 การดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

1. จัดประชุมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา
2. ส่งตัวบุคลากรไปอบรม สัมมนา ปฏิบัติการตามโครงการและกิจกรรม
3. ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาตนเองให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา
4. จัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรตามโครงการและกิจกรรมการเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

5. จัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม
6. เสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ด้านวิชาการ

ขั้นตอน 4 ติดตามการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

1. การติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ที่ผ่านการอบรม
2. นำผลการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ตามโครงการ

และกิจกรรม มาประเมินผลตามระเบียบปฏิบัติ

3. นำผลการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา มาสรุป วิเคราะห์

เพื่อพัฒนาต่อไป

ขั้นตอน 5 รายงานผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

1. นำผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา มาสรุป เพื่อรายงาน
2. รายงานการดำเนินงานเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาตามโครงการ

และกิจกรรม ต่อผู้บริหารสถานศึกษา

3. สถานศึกษารายงานการดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

ตามโครงการและกิจกรรมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา