

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อน

การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ

Personnel Potential Development to Enhance Effective Dynamics for Education

Reform in Regions under the Ministry of Education

นางสาวระพีพรรณ ร้อยพิลา¹

Miss Rapeepan Roypila¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหาของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ 2) หาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค กระทรวงศึกษาธิการ 3) ติดตามผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค กระทรวงศึกษาธิการ ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) แบบ PAOR มี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกตการณ์ (Observation) และการสะท้อนกลับ (Reflection) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมินยืนยันความเหมาะสมของคู่มือการพัฒนา แบบประเมินการใช้คู่มือ แบบประเมินการประชุมเชิงปฏิบัติการ และแบบประเมินความพึงพอใจ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละและค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดหมวดหมู่ของเนื้อหาและนำเสนอโดยความเรียงนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพ ปัญหาของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ ด้านสภาพการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านปัญหา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติสร้างการรับรู้การพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ เวลา 1 วัน พบว่า ระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 การใช้คู่มือการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 4 ชุดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ชุดที่ 1 การพัฒนาตนเอง ชุดที่ 2

คำสำคัญ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากร, การเสริมสร้างประสิทธิภาพ

1 ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 (อุดรธานี)

1 Acting for Educator professional level under Regional Education Office No. 10 (Udonthani)

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ระพีพรรณ ร้อยพิลา, dr.ting05@hotmail.com

รับเมื่อ 1 กันยายน 2562 แก้ไข 25 กันยายน 2562 ตอปรับ 28 กันยายน 2562

การทำงานเป็นทีม ชุดที่ 3 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ชุดที่ 4 การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนา การเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ระยะเวลา 5-19 สิงหาคม 2562 (30 ชั่วโมง) มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาดูด้วยตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ระยะ 1.1) กิจกรรมแรกพบ ปฐมนิเทศ 1.2) การศึกษาเอกสารการเรียนรู้ด้วยตนเอง 4 ชุด ขั้นที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขั้นที่ 3 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ และขั้นที่ 4 การประเมินความพึงพอใจในการใช้ คู่มือการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 4 ชุด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ ก่อนการพัฒนา พบว่า การพัฒนาด้านสมรรถนะและทักษะ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังจากการพัฒนา พบว่า การพัฒนาด้านสมรรถนะและทักษะทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) examine the conditions and problems concerning personnel's potential development to enhance effective dynamics of education reforms in regional areas under the Ministry of Education; 2) establish the guidelines for personnel potential development to enhance effective dynamics for education reforms in the regional areas under the Ministry of Education, and 3) follow up the effects after the personnel potential development. The Action Research (PAOR) was carried out in four steps: planning, action, observation, and reflection. The samples were 21 personnel in the Office of Regional Education Office No. 10. The research tools for data collection were a set of questionnaires, assessment forms for confirming the appropriateness of the developed handbooks, an assessment form for evaluating the implementation, and a satisfaction assessment form. The data analysis was done through mean, percentage, standard deviation. The contents were then grouped and presented in a format of descriptive analysis.

The findings were as follows;

1. The conditions and problems of personnel's potential development to enhance effective dynamics for education reforms in the regional areas under Ministry of Education, revealed that the conditions as a whole were found at a high level, whereas the problems at a medium level in overall.

2. The guidelines for personnel potential development to enhance effective dynamics for education reforms in the regional areas under Ministry of Education involved:

2.1 A one-day workshop to create perception in terms of personnel's potential development to enhance effective dynamics for education reforms in the regional areas under Ministry of Education. The satisfaction level was at the highest level in overall.

2.2 A handbook utilization covered four learning volumes: Volume 1- Self-development, Volume 2- Team Work, Volume 3- Results Based Management, and Volume 4- Building Learning Organization. The procedures for enhancing effective personnel were carried out from 5th to 19th of August 2019 for a total of 30 hours. This procedure included four steps: Step 1 Self-study, including orientation session and self-study through

four learning volumes. Step 2 was related to learning exchanges. Step 3 was related to actual setting practices. Step 4 concerned satisfaction assessment toward the utilization of the developed learning volumes, with the highest level overall.

3.The effects after the implementation revealed that the pre-implementation variable in terms of competence and skills development, namely self-improvement and team work, was at a high level overall. The RBM and building learning organization aspects were at a medium level overall. The post-implementation scores of all four variables were at the highest level.

Keywords: Personnel Potential Development, Enhancement of Effectiveness

ภูมิหลัง

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ได้กล่าวถึงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนมีความดี อยู่ใน 'วิถี' การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม ในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท (บุญธรรม เทียมจันทร์ และศรัญญา วิชชาธรรม, 2561, หน้า 35-36) โดยยุทธศาสตร์ชาติจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2565 ได้กำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในระยะ 5 ปี และจากคำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ข้อ 5 ให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวน 18 ภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในการปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัด โดยการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่น โดยข้อ 6 ให้มีศึกษาธิการภาคเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง โดยสำนักงานศึกษาธิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือรับผิดชอบดำเนินการในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 ภาค 11 ภาค 12 ภาค 13 และภาค 14 โดยให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 ทำหน้าที่ศึกษาธิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การพัฒนาบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร ในการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลทั้งความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะมาพัฒนาเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด และเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ที่สำคัญคือ การพัฒนาระบบในการทำงาน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งสุริยา มนตรีภักดิ์ (2550, หน้า 72) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรในองค์กรไว้ว่า หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Nadler (อ้างถึงใน วิไลวรรณ อินทร์รักษา, 2550, หน้า 7-8) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การดำเนินงานให้บุคลากรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ช่วงระยะเวลาหนึ่งในอันที่จะ

นำมาซึ่งการปรับปรุงพัฒนาความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงาน โดยการศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development) นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับ Bohlander, Snell and Sherman (อ้างถึงในเรวัตี ทัดติยพงศ์, 2550, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ จะต้องได้รับการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใน 3 ด้าน คือ คือความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) การเสริมสร้างศักยภาพก่อให้เกิดประโยชน์คือ ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของบุคคล ทำให้บุคคลได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น มีความเข้าใจงาน ได้เป็นอย่างดี

สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานด้านการศึกษา 3 จังหวัด คือ อุตรดิตถ์ เลย และหนองบัวลำภู นอกจากนี้ยังรับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 20 จังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นในการดำเนินงานที่จะทำให้บรรลุผลได้นั้น บุคลากรจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนด้านการศึกษาในส่วนภูมิภาคให้เกิดขึ้น ด้วยผู้วิจัยได้รับแต่งตั้งให้ รักษาการในตำแหน่ง ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาศำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 (สกลนคร) รักษาการใน ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการศึกษา (นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ) สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 (อุตรดิตถ์) ซึ่งเป็น ผู้รับผิดชอบในเรื่องการพัฒนาการศึกษาดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการ เสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ ต่อหน่วยงานทางการศึกษาในระดับกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการพัฒนาบุคคลกรเพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาค จังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปปรับใช้และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท หน้าที่ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละบุคคล พร้อมได้แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค ในอันที่จะนำไปพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เกิดประสิทธิภาพ บรรลุตามนโยบายของการปฏิรูปการศึกษาในส่วนภูมิภาคของ กระทรวงศึกษาธิการ และประเทศต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพ ปัญหาของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูป การศึกษาในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ เป็นอย่างไร
2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาค กระทรวงศึกษาธิการ เป็นอย่างไร
3. ผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ เป็นอย่างไร

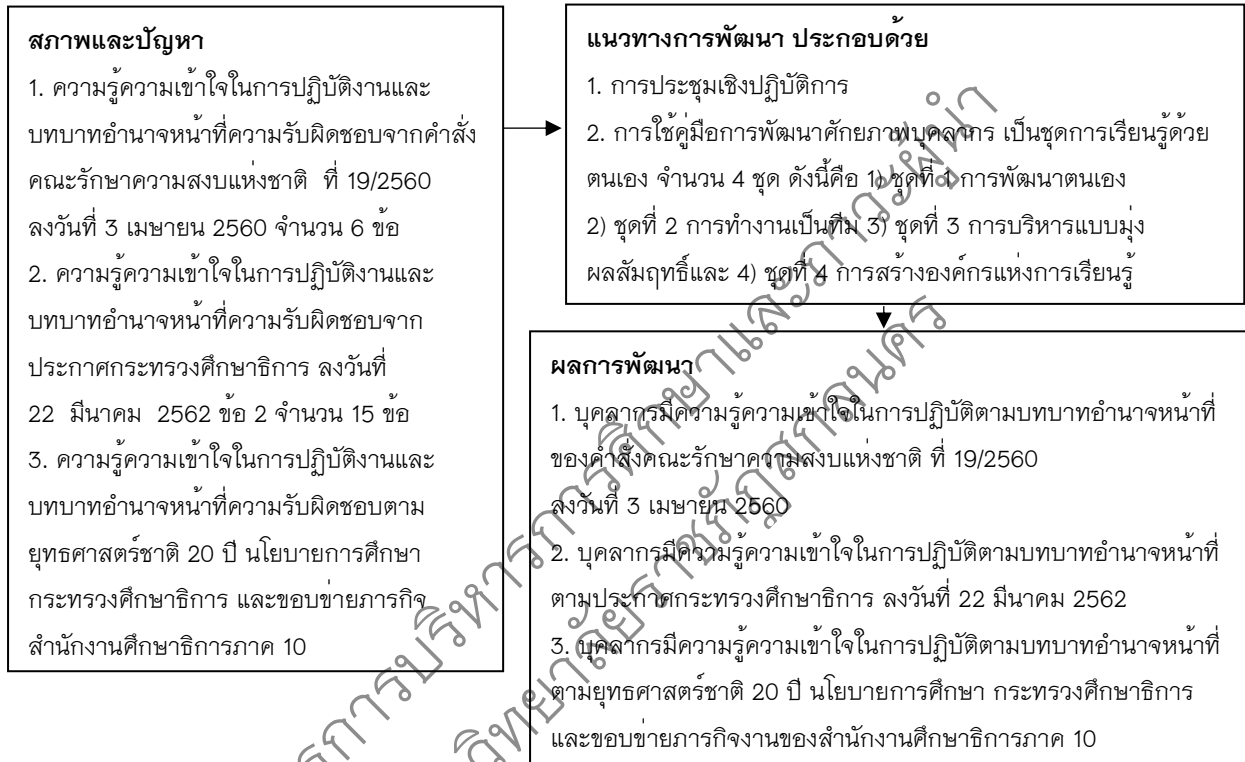
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อน การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูป การศึกษาในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ

3. เพื่อติดตามผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการตามแนวคิดของเคมมิสและแมกแท็กการ์ด (Kemmis and McTaggart, 1998, pp. 11-15; อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์, 2554, หน้า 341-344) ซึ่งเป็นกระบวนการแบบ PAOR มี 4 ขั้นตอน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด แสดงดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้วิจัย คือ นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 (สกลนคร) รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการศึกษา (นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ) สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 (อุดรธานี) และเป็นวิทยากรในการดำเนินการด้วย
2. ผู้ร่วมวิจัย คือ บุคลากร (ข้าราชการ) สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 (อุดรธานี) ทำหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 21 คน
3. ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 1 คน คือ ศึกษาธิการภาค 10 ทำหน้าที่ศึกษาธิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระยะเวลา เมษายน 2562 – สิงหาคม 2562
2. การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล ใช้เทคนิคการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) โดยมีรายละเอียดการตรวจสอบ ดังนี้ 2.1) มิติบุคคล ตรวจสอบข้อมูล การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 3 กลุ่ม ดังนี้ (2.1.1) กลุ่มผู้วิจัย / วิทยากร จำนวน 1 คน (2.1.2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 1 คน (2.1.3) กลุ่มผู้ร่วมวิจัย จำนวน 21 คน 2.2) มิติวิธีการและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ (2.2.1) การสำรวจสภาพ ปัญหา การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค กระทรวงศึกษาธิการ (2.2.1.1) แบบสอบถาม (2.2.1.2) แบบบันทึกการประชุม (2.2.2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย (2.2.2.1) เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ (2.2.2.2) แบบบันทึกกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ (2.2.2.3) แบบประเมินตนเองในการทดลองใช้เอกสารชุดการเรียนรู้ ก่อน - หลัง และ (2.2.2.4) แบบประเมินความพึงพอใจติดตามผล 2.3) มิติเวลา เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ ตรวจสอบจากผลการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลา ดังนี้ (2.3.1) ก่อนการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ และ (2.3.2) หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการใช้คู่มือการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร จำนวน 4 ชุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค กระทรวงศึกษาธิการ (1.1) ศึกษา วิเคราะห์เอกสารกฎหมาย ระเบียบพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (1.2) สอบถามบุคลากร (ข้าราชการ) ในสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 (อุดรธานี) ซึ่งประเด็นคำถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค (1.3) ประชุมสรุปสภาพและปัญหา 2) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ประชุมกำหนด แนวทางในการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา โดยกำหนด แนวทางในการพัฒนา 2 แนวทาง คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาเอกสารเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) นำเสนอการ วิเคราะห์สภาพและปัญหาให้ศึกษาธิการภาค 10 ทราบและขออนุญาตดำเนินการวิจัย 4) สร้างเครื่องมือในการดำเนินการ วิจัย 5) จัดเตรียมสถานที่และเอกสาร สื่อ สำหรับการประชุมเชิงปฏิบัติการ 6) แจกกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมดำเนินการ

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการ (Action) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค ดังนี้ 1) การประชุมเกี่ยวกับการ พัฒนา ศักยภาพบุคลากร ในวันที่ 4 เมษายน 2562 ที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บ รวบรวมข้อมูล 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยเป็นวิทยากร และผู้ร่วมวิจัยในการประชุม จำนวน 1 วัน คือวันที่ 10 เมษายน 2562 ณ ห้องประชุมสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 ใช้แบบประเมินความพึงพอใจ ใบงาน เก็บข้อมูลระหว่าง การประชุม 3) การใช้คู่มือการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมวิจัยนำความรู้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการมา เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร ระหว่างวันที่ 5 สิงหาคม – 19 สิงหาคม 2562 มีการประเมินตนเอง ก่อน หลัง และการ ประเมินความพึงพอใจ

ขั้นที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation) โดยสังเกตการณ์การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ และการใช้คู่มือการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ใช้แบบประเมินตนเองหลังการพัฒนา และใบงานชุดการเรียนรู้จำนวน 4 ชุด ในการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปสะท้อนผล

ขั้นที่ 4 การสะท้อนกลับ (Reflection) โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ดำเนินการประชุมหลังจกดำเนินการพัฒนาบุคลากรครบตามแผนดำเนินการ เพื่อสรุปผลและสะท้อนผล โดยนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย สภาพ ปัญหาที่เกิดขึ้น ร่วมกันวิพากษ์ หาข้อสรุป แนวทางการแก้ไขปัญหา

จากการดำเนินการวิจัยทั้ง 4 ขั้นตอนดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปเป็นขั้นตอนการดำเนินการ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้ 1.1) ค่าร้อยละ (Percentage) 1.2) ค่าเฉลี่ย (Mean) 1.3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ โดยการหาค่า IOC (Index of item objective congruence) เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพ ปัญหาของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านสภาพการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านปัญหา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย
 - 2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติสร้างการรับรู้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ เวลา 1 วัน พบว่า ระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 2.2 การใช้คู่มือการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 4 ชุดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ชุดที่ 1 การพัฒนาตนเอง ชุดที่ 2 การทำงานเป็นทีม ชุดที่ 3 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ชุดที่ 4 การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ระยะเวลา 5-19 สิงหาคม 2562 (30 ชั่วโมง) มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาด้วยตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ 1) กิจกรรมแรกพบ ปฐมนิเทศ 2) การศึกษาเอกสารการเรียนรู้ด้วยตนเอง 4 ชุด ขั้นที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขั้นที่ 3 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ และขั้นที่ 4 การประเมินความพึงพอใจในการใช้คู่มือการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 4 ชุด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ ก่อนการพัฒนาพบว่า การพัฒนาด้านสมรรถนะและทักษะ ด้านการพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังการพัฒนา พบว่า ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพ ปัญหาของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยด้านสภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) และด้านปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.03$) สอดคล้องกับงานวิจัยของอวิลักษณ์ คำดี (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า สภาพการปฏิบัติงานด้านทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ พบว่ามีการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ปัญหาการปฏิบัติงานด้านทักษะมีขั้นตอนยุ่งยากซับซ้อนในกระบวนการดำเนินงาน

2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ ขับเคลื่อนโดยใช้กระบวนการ PLC. ระยะเวลาในการประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 วัน โดย 1) การวิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคภายในกลุ่ม 2) การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 3) ภาวะผู้นำกับทีมงาน และประเมินความพึงพอใจหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.76$)

2.2 การใช้คู่มือการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 4 ชุดการเรียนรู้ ประกอบด้วย คู่มือการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และชุดเรียนรู้ด้วยตนเอง 4 ชุด ได้แก่ 1) ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ชุดที่ 1 การพัฒนาตนเอง (Self – Development) ชุดที่ 2 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ชุดที่ 3 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results – Based Management) ชุดที่ 4 การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ระหว่างวันที่ 5 สิงหาคม – 19 สิงหาคม 2562 พบว่า ก่อนการทดลองใช้คู่มือการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$) หลังการทดลองใช้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$) สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร แสงเทียน (2553, บทความ) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงานธุรการเทศบาลตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า หลังการพัฒนาบุคลากร มีทักษะเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรบรรณ ศิริสานต์ (2556, บทความ) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาศักยภาพครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียน เต่างอยพัฒนาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ก่อนการพัฒนาครูขาดความรู้ความเข้าใจ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ จัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ทั้งยังขาดแคลนงบประมาณ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ บรรลุเป้าหมายได้ นักเรียนยังขาดทักษะในการแสวงหาความรู้ ไม่กล้าแสดงออก ไม่สามารถสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ส่วน ชันติ กรโสภา (2553, บทความ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สำหรับเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาฮี อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยใช้ หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากร โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิง ปฏิบัติการและการนิเทศการศึกษา ทำให้ผู้ดูแลเด็กสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ได้ตามขั้นตอน

3. ผลการติดตามการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการปฏิรูป การศึกษาในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ขั้นตอนการสังเกตการณ์ (Observation) พบว่า 1) การประชุมเชิง ปฏิบัติการ จากผลการประเมินความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.76$) สามารถนำความรู้ที่ได้รับนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร 2) การใช้คู่มือการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร จำนวน 4 ชุดการเรียนรู้ จากผลการประเมิน ก่อนและหลัง พบว่า โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยหลังการ ประเมินสูงกว่าก่อนการประเมินในทุกชุดการเรียนรู้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ($\bar{x} = 0.89$) ค่าร้อยละความก้าวหน้า ($\bar{x} = 67.94$) ผู้รวมวิจัยมีผลการพัฒนาตนเองมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และการประเมินความพึงพอใจต่อการทดลองใช้ คู่มือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.71$) และขั้นตอนการสะท้อนกลับ

(Reflection) พบว่า 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ จากผลการประเมินความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 5.00$) สามารถนำความรู้ที่ได้รับนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างดี 2) การใช้คู่มือการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จำนวน 4 ชุดการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยหลังการประเมินสูงกว่าก่อนการประเมินในทุกชุดการเรียนรู้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นในภาพรวม ($\bar{x} = 0.89$) แสดงว่าผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจด้านการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างแท้จริง ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.71$) ทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จงกล ผลประสาธ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านยางวิทยา อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้กลยุทธ์การฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการนิเทศ ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมมากยิ่งขึ้น และ ทศนีย์ บุตรดีวงศ์ (2556, หน้า 122) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของบุคลากรโรงเรียนบ้านนาแยง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ก่อนการพัฒนาผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ ค่อนข้างน้อย โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 9.90 จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 49.50 หลังจากได้รับการพัฒนาผู้ร่วมวิจัย มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพิ่มมากขึ้น โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 17.60 คิดเป็นร้อยละ 88

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และจังหวัดได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทุกหน่วยงานองค์กรอื่น ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น
- 1.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ดี เนื่องจากบุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจ ได้ฝึกปฏิบัติจริง สามารถนำไปปฏิบัติและฝึกอบรมได้จริง
- 1.3 การศึกษาเอกสารชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้บุคลากรทุกคนเห็นผลจากการปฏิบัติงานของคนอื่นที่ ประสบผลสำเร็จเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถนำเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้มาปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

- 2.1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร นอกจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาเอกสารชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองแล้ว ควรมียุทธศาสตร์พัฒนาอื่น เช่น การศึกษาดูงาน และการนิเทศกำกับติดตาม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
- 2.2 ควรจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ครบทุกคนในองค์กร หน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
- 2.3 ผู้บริหารระดับสูง หรือหัวหน้าหน่วยงานทุกคนควรส่งเสริม ให้การสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของงานที่เกิดการขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 เป็นข้อมูลสำหรับศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นแนวทางประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคกระทรวงศึกษาธิการ

เอกสารอ้างอิง

- กรวรรณ ศิริสานต์. (2556). การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนต่างอยพัฒนาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขันติ กรโสภา. (2553). การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ สำหรับเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาฮี อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ. (2560). ที่ 19/2560. เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ หน้า 14 เล่ม 134 ตอนพิเศษ 96 ง ราชกิจจานุเบกษา 3 เมษายน 2560 หน้า 17 เล่ม 134 ตอนพิเศษ 96 ง ราชกิจจานุเบกษา 3 เมษายน 2560.
- จงกล ผลประสาท. (2553). การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านยางวิทยา อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทัศนีย์ บุตรดีวงศ์. (2556). การพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของบุคลากรโรงเรียนบ้านนาแยงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เบญจพร แสงเทียน. (2553). การพัฒนาคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานธุรการเทศบาลตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น. .
- พิไลวรรณ อินทรรักษา. (2550). การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- เรวัต ทัดดียพงศ์. (2550). การเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องกับการเปลี่ยนแปลง. วิทยานิพนธ์. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- สมพร หลิมเจริญ. (2552). การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2. ปริญญาโท คศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำราญ กำจัดภัย. (2551). รายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิด: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านท่าวัด “คุรุราษฎร์บำรุงวิทย์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2554). การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพและผสมผสานวิธีการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2551). การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณเชิงคุณภาพ และผสมผสานวิธีการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Keeves. (1997). *Models and model building*. Keeves, J.P. (ed.). Educational research, methodology and measurement: An International Handbook. 2nd ed., Oxford: Peraman Press.
- _____. (1988). *Educational research, and methodology, and measurement: An international handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Kemmis, S. and R. McTaggart. (1988). *The Action Research Planner*. 3rd ed. Victoria: Deakin University Press.
- _____. (2003). *The Action Research Planner*. 3rd ed. Vitoria: Deakin University Press. 64(4)1202-A October.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร