

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลัก
แห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

Personnel Development Model for Quality Development Education Service Area Office to
3 Success of Roi-Et Primary Educational Service Area Office 2.

นายประสิทธิ์ สาตรา

Mr.Prasit Satra

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการรับรู้ พัฒนารูปแบบ และศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 การวิจัยเป็นแบบวิจัยและพัฒนา (Research & Development) แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการรับรู้การพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และระยะที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1.สภาพการรับรู้การพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

2.รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 คือ SMAE MODEL มี 4 องค์ประกอบหลัก คือ S (Survey) หมายถึง การศึกษาสภาพปัญหาเบื้องต้น M (Means) หมายถึง การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร A (Action) หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และ E (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวินัยและตรงต่อเวลา รองลงมา คือ การบริการด้วยความเต็มใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

คำสำคัญ : รูปแบบ, การพัฒนาบุคลากร, คุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

The purpose of this research were to a study of the state of awareness, to development a model, to study the result of using the personnel development model for quality development education service area office to 3 success of Roi-Et primary educational service area office 2. Research methodology was research & development, included 3 phases : Phase 1 ; Investigating of state of awareness on quality development education service area office to 3 success of Roi-Et primary educational service area office 2. Phase 2 ; Constructing model on development personnel development model for quality development education service area office to 3 success of Roi-Et primary educational service area office 2 and Phase 3 ; Studying the result of using personnel development model for quality development education service area office to 3 success of Roi-Et primary educational service area office 2. Research statistics was frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation.

Results of the study revealed the following :

1. The stating awareness on quality development education service area office to 3 success of Roi-Et primary educational service area office 2 was perceived as low level .
2. A personnel development model for quality development education service area office to 3 success of Roi-Et primary educational service area office 2 was “SMAE MODEL”, S (Survey) ; M (Means) ; A : Action and E (Evaluation) of possibility and suitability overall in higher level.
3. The result of using personnel development model for quality development education service area office to 3 success of Roi-Et primary educational service area office 2 in overall was at the higher level, in the following aspect discipline /on time aspect top arithmetic mean, service mind and achievement aspect respectively secondary level. philosophy lift style promotion, student aspect by responsibility, discipline, sufficiency economy philosophy lift style development and works cultivate for public and school.

Keywords : Model, Personnel development, quality education service.

ปัจจุบันแม้สังคมโลกจะมีวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีไปมากเพียงใดทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพก็ยังคงมีความสำคัญมากที่สุดสำหรับทุกๆ องค์กร รวมถึงองค์กรที่มีหน้าที่หลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพราะบุคลากรที่มีคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาในสังกัดสามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องตามความมุ่งหมายและหลักการการจัดการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งบัญญัติไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาต้องยึดเอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ กระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ระดมทรัพยากร และสร้างการมีส่วนร่วม ส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549 : 2-4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการส่งเสริม สนับสนุน สื่อเทคโนโลยี และพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูงสามารถสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมได้แต่ที่ผ่านมาประเทศไทยยังประสบปัญหาในด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาบางประการ ซึ่งมีผลการศึกษาวิจัยยืนยันว่าการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะไม่ตรงกับความต้องการจำเป็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา และขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนา และยังพบว่าการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่างๆ จะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังซ้ำซ้อน ไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง (สุรศักดิ์ ปาเฮ. 2556 : 3) และจากผลการศึกษาสภาพการรับรู้การพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ของบุคลากรโดยใช้แบบสอบถามพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะในเรื่องการรับรู้ถึงแนวทางหรือวิธีดำเนินการให้บรรลุผลการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอพนมไพร อำเภออาจสามารถ อำเภอเมืองสรวง อำเภอโพธิ์ทราย และอำเภอหนองฮี และได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็น 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จ เพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement) บริการด้วยความเต็มใจ (Service mind) และรักษาวินัยและตรงต่อเวลา (Discipline/On time) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. 2559 : 21-33) คุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัด ดังนั้น การที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพเป็น 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จจำเป็นต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้สามารถขับเคลื่อน 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จไปสู่การปฏิบัติได้และบรรลุเป้าหมาย ผู้วิจัยมีความตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างการรับรู้ทิศทางการพัฒนาคุณภาพ 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จและการนำสู่การปฏิบัติของบุคลากรอย่างยิ่ง จึงได้ดำเนินการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อให้เป็นต้นแบบหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำหรับเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ไปสู่ความสำเร็จได้ในอนาคตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการรับรู้การพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการรับรู้การพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 92 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบเกณฑ์ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie และ Morgan แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้นด้วยวิธี จับสลาก จำแนกเป็นข้าราชการ จำนวน 59 คน และพนักงานราชการและลูกจ้าง จำนวน 33 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพการรับรู้การพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกเป็น 2 ตอน คือตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ชนิดตรวจสอบรายการ (Checklist) และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพการรับรู้การพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

3. คุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ กำหนดไว้ ดังนี้

3.1 เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกและ/หรือ

3.2 เป็นบริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป และ/หรือ

3.3 เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จโดยตรง

4. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองในวันปฏิบัติราชการปกติ พร้อมนัดหมายให้ส่งคืนภายใน 2 สัปดาห์

4.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนไปตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ โดยจำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง

4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพการรับรู้การพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มาวิเคราะห์เพื่อพิจารณาสภาพการรับรู้ของบุคลากร

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง

5.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามในตอนที่ 1 ใช้การหาความถี่ และร้อยละ

5.3 ข้อมูลจากแบบสอบถามในตอนที่ 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าความเชื่อมั่น ($\square$)
- 6.2 สถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 9 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการกลุ่ม จำนวน 8 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน รวมกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น จำนวน 14 คน ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งมีคุณภาพเชื่อถือได้โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 นำข้อมูลจาก ระยะที่ 1 และการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดขอบข่ายเนื้อหาเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.2 สร้าง (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบพิจารณาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

3.3 นำข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มาวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ

3.4 นำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาเพื่อพัฒนารูปแบบให้มีความเหมาะสม โดยจะคัดเลือกเฉพาะประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากขึ้นไปเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง

4.2 ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมในตอนต้นที่ 1 ใช้การหาค่าความถี่ และร้อยละ

4.3 ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมในตอนต้นที่ 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

5.2 สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 92 คน ได้มาโดยเทียบเกณฑ์ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 43) แล้วสุ่มอย่างง่าย (Sample Sampling Random) ด้วยวิธีจับสลาก จำแนกเป็นข้าราชการ จำนวน 59 คน และพนักงานราชการและลูกจ้าง จำนวน 33 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ชนิดตรวจสอบรายการ (Checklist) และตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

3. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย 3 เสาหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แจกให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองในวันปฏิบัติราชการปกติพร้อมนัดหมายให้ส่งคืนภายใน 2 สัปดาห์

3.2 นำแบบประเมินที่ได้รับกลับคืนไปตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม แล้วนำเสนอในรูปตาราง

3.3 นำข้อมูลจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย 3 เสาหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มาวิเคราะห์เพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของบุคลากร

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์แล้วนำเสนอในรูปตาราง

4.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินในตอนที่ 1 ใช้การหาค่าความถี่ และร้อยละ

4.3 ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินในตอนที่ 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

5.2 สถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

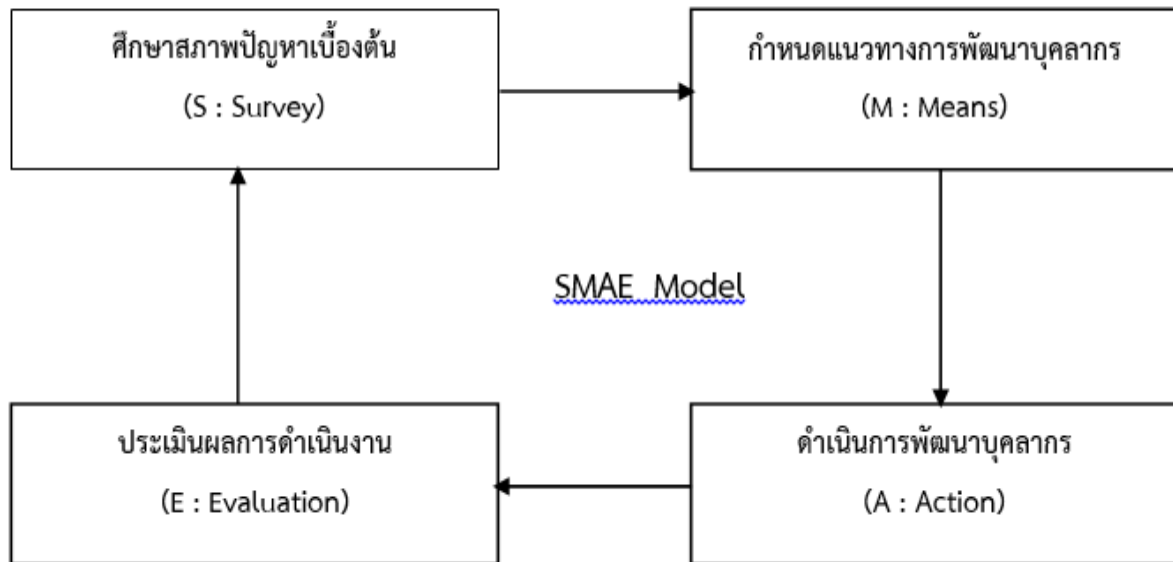
1.สภาพการรับรู้การพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

2.รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 คือ SMAE MODEL มีองค์ประกอบหลักอยู่ 4 องค์ประกอบ คือ S (Survey) หมายถึง ศึกษาสภาพปัญหาเบื้องต้น M (Means) หมายถึง การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร A (Action) หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และ E (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวินัยและตรงต่อเวลา รองลงมา คือ การบริการด้วยความเต็มใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตารางที่ 1 สภาพการรับรู้การพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับการรับรู้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านได้รับรู้ถึงทิศทางการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จ	2.13	0.71	น้อย
2	ท่านรับรู้เป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จ คือ เสาหลักที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เสาหลักที่ 2 การบริการด้วยความเต็มใจ และเสาหลักที่ 3 การรักษาวินัยและตรงต่อเวลา	2.08	0.73	น้อย
3	ท่านรับรู้เสาหลักที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มี 4 มาตรการคือมาตรการที่ 1 จัดระบบการบริหารจัดการที่ดี มาตรการที่ 2 ผลงานแสดงถึงความสำเร็จจากการบริหารจัดการ มาตรการที่ 3 พัฒนาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และมาตรการที่ 4 สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน	1.91	0.66	น้อย
4	ท่านรับรู้เสาหลักที่ 2 การบริการด้วยความเต็มใจ มี 4 มาตรการ คือ มาตรการที่ 1 การให้บริการแบบครบวงจร มาตรการที่ 2 ให้บริการตอบคำถามผู้มารับบริการ มาตรการที่ 3 ให้บริการสถานที่พักรอ และมาตรการที่ 4 ให้บริการคู่มือติดต่องาน	1.91	0.66	น้อย
5	ท่านรับรู้เสาหลักที่ 3 การรักษาวินัยและตรงต่อเวลา มี 2 มาตรการคือมาตรการที่ 1 สร้างวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมาตรการที่ 2 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพแก่บุคลากร	1.91	0.66	น้อย
6	ท่านรับรู้ถึงแนวทางหรือวิธีดำเนินการให้บรรลุผลการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จ	1.64	0.48	น้อย
	โดยรวม	1.93	0.61	น้อย



ภาพประกอบที่ 1 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลัก
แห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตารางที่ 2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย
3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ที่	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ศึกษาสภาพปัญหาเบื้องต้น	1. สภาพการรับรู้การพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	4.93	0.27	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	รวม		4.93	0.27	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2	กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร	1. สร้างการรับรู้	4.86	0.36	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
		2. กำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	4.86	0.36	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	รวม		4.86	0.36	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3	ดำเนินการพัฒนา บุคลากร	1. แจกคู่มือเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จ	4.57	0.51	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
		2. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจการใช้คู่มือ	4.71	0.47	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
		3. กิจกรรมการประกวดกลุ่มงานที่มีการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จยอดเยี่ยม	4.57	0.51	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
		4. กิจกรรมการประกวดบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่ง	4.57	0.51	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	รวม		4.61	0.48	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4	ประเมินผลการดำเนินงาน	1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จ	4.86	0.36	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
		2. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จ	4.86	0.36	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
		3. รายงานผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จ	4.86	0.36	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	รวม		4.86	0.36	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	โดยรวมทั้ง 4 องค์ประกอบ		4.81	0.31	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ที่	เป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จ	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.37	0.57	มาก
2	การบริการด้วยความเต็มใจ	4.49	0.49	มาก
3	การมีวินัยและตรงต่อเวลา	4.58	0.35	มากที่สุด
	โดยรวม	4.48	0.44	มาก

อภิปรายผล

1. สภาพการรับรู้การพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแนวนโยบาย ทิศทางการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นนโยบายที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการยกระดับคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่กระบวนการถ่ายทอดหรือสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวนโยบายดังกล่าวยังไม่มี ความชัดเจน จึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับรู้ถึงความชัดเจนในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับฐิติรัตน์ วิเชียรรัตน์ (2554 : 112) ที่ได้ทำวิจัยรูปแบบการพัฒนาระบบรรณครูในสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัญหา การพัฒนาระบบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบรรณวิชาชีพครูและ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาระบบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา พบว่า ปัญหาของการพัฒนาระบบรรณวิชาชีพครูคือ การที่โรงเรียนไม่ได้กำหนดเป้าหมายและโครงสร้างการพัฒนาไว้ชัดเจน ผู้บริหารยังไม่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาอย่างเข้มแข็งและ ขาดการศึกษาวิเคราะห์ในเรื่องเกี่ยวกับระบบรรณครู ส่วนรสนลิน วงศ์ไชย (2557 : 49-50) ได้ศึกษาการรับรู้ถึงการพัฒนาคณะ วิทยาศาสตร์เป็นสถาบันการเรียนรู้ของบุคลากรภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรและ นักศึกษาของคณะมีความคิดเห็นต่อการรับรู้ถึงการพัฒนาคณะเป็นสถาบันการเรียนรู้ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.63) โดยมีความ คิดเห็นที่ดีต่อประเด็นเรื่องการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตผลงานที่ดีเลิศมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.23)

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 คือ SMAE MODEL มี 4 องค์ประกอบ คือ S (Survey) หมายถึง ศึกษาสภาพปัญหาเบื้องต้น M (Means) หมายถึง การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร A (Action) หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และ E (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจะพัฒนาหรือแก้ปัญหาใดๆ ก็ตามจำเป็นจะต้องมีการ ศึกษาสภาพปัญหาเบื้องต้นก่อนเสมอเพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพปัญหาที่ชัดเจน เมื่อรู้ถึงสภาพปัญหาว่าเป็นอย่างไรแล้วจะทำให้เรา สามารถวิเคราะห์และพิจารณาถึงแนวทางการพัฒนาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเมื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาได้เหมาะสม แล้วก็ต้องดำเนินการพัฒนาตามแนวทางที่กำหนดไว้และมีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้ทราบถึงสมฤทธิ์ ผลในสิ่งที่ได้ดำเนินการไป ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จึงเป็น SMAE MODEL และการที่รูปแบบถูกพัฒนาขึ้นได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัญหาจึงมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุด สอดคล้องกับจอร์จัน พินิจมนตรี (2554 : 142-144) ได้ทำวิจัยรูปแบบการพัฒนาดตนเองเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการพัฒนาดตนเองเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบหลัก จำนวน 21 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านวิธีการพัฒนาดตนเอง มี 7 องค์ประกอบย่อย 2) องค์ประกอบด้านเทคนิคการส่งเสริมการพัฒนาดตนเอง มี 4 องค์ประกอบย่อย 3) องค์ประกอบด้านกระบวนการพัฒนาดตนเอง มี 5 องค์ประกอบย่อย และ 4) องค์ประกอบด้านผลการปฏิบัติงาน มี 5 องค์ประกอบย่อย ครูผู้เข้ารับการพัฒนาดประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยรวมและรายด้านจำนวน 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสมาน แก้วคำไสย์ (2559 : 126) ได้วิจัยรูปแบบการพัฒนาดสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า รูปแบบการพัฒนาดสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 คือ SAMAN MODEL ประกอบด้วย S : Survey (การศึกษาเชิงสำรวจ) A : Assignment (การพิจารณาเลือกสมรรถนะ/ตัวบ่งชี้อย่างมีเป้าหมาย) M : Module (แนวทาง/วิธีการและกิจกรรมการพัฒนาด) A : Action (การปฏิบัติการตามแนวทาง/วิธีการและกิจกรรมการพัฒนาดที่กำหนด) และ N : Network (การสร้างเครือข่ายและขยายผล) ซึ่งมีความเหมาะสมซึ่งประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับสกล คามบุศย์ (2559 : 151) ที่ได้วิจัยการพัฒนาดรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้เป็น 5'S Model ประกอบด้วย S1 : SEEK (การศึกษาเชิงสำรวจ) S2 : Select (การกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อพัฒนาด) S3 : Structure (แนวทาง/กิจกรรมการพัฒนาด) S4 : Steam (การดำเนินการพัฒนาด) และ S5 : Share (การเผยแพร่และสร้างเครือข่าย) ซึ่งมีความเหมาะสมประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวินัยและตรงต่อเวลา รองลงมา คือ การบริการด้วยความเต็มใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบการพัฒนาดบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความต้องการจำเป็นในการแก้ปัญหาจึงสามารถทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะเรื่องการมีวินัยและตรงต่อเวลา สอดคล้องกับสมาน แก้วคำไสย์ (2559 : 126) ได้วิจัยรูปแบบการพัฒนาดสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่าหลังการทดลองใช้รูปแบบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสกล คามบุศย์ (2559 : 151) ที่ได้การพัฒนาดรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า หลังการพัฒนาดผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเป็นเลิศของนักเรียนทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการส่งเสริมความเป็นเลิศของนักเรียนระหว่างก่อนและหลังการพัฒนาดพบว่าแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาดมีความรู้เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนการพัฒนาดและหลังการพัฒนาดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทั้ง 50 โรงเรียน มีการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเป็นเลิศของนักเรียนครบถ้วนทุกกิจกรรมคิดเป็นร้อยละ 100 และผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.เสาหลักที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ควรให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน
- 2.เสาหลักที่ 2 การบริการด้วยความเต็มใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ควรให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมบุคลากรในการให้บริการเกินความคาดหวังแม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก
- 3.เสาหลักที่ 3 การมีวินัยและตรงต่อเวลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ควรให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมให้บุคลากรมาปฏิบัติราชการก่อนเวลา 08.30 น. และกลับหลังเวลา 16.30 น.

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1.ควรมีการทำวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
- 2.ควรมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย 3 เสาหลักแห่งความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- จूरรัตน์ พินิจมนตรี. (2554). รูปแบบการพัฒนาคณะเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิตรรัตน์ วิเชียรรัตน์. (2554). รูปแบบการพัฒนารายการบรรณครูในสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา วัฒนธรรมศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- รสนัน วงศ์ไชย. (2557). การรับรู้ถึงการพัฒนาคณะวิทยาศาสตร์เป็นสถาบันการเรียนรู้ของบุคลากรภายในคณะ วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีการศึกษา 2556. รายงานการวิจัย. งานนโยบายและแผนและ ประกันคุณภาพ การศึกษา สำนักงานคณะวิทยาศาสตร์. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สกล คามบุศย์. (2559). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สมาน แก้วคำไสย์. (2559). รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). การพัฒนาศมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2559). แนวทางการพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามแนวทาง 3 เสาหลัก. ร้อยเอ็ด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 1. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.