

การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
PERSONNEL DEVELOPMENT AFFECTING THE LEARNING ORGANIZATION
OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION
OF KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA 2

รสสุคนธ์ มั่นคง / ROSSUKON MUNKONG¹
จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SAENGLOETUTHAI²
พิชญาภา ยืนยาว / PITCHAYAPA YUENYAW³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน
3. การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการมอบหมายงาน การเข้าร่วมประชุม

สัมมนา การหมุนเวียนงาน การฝึกอบรมในขณะทำงาน และการดูงานนอกสถานที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 75.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประถมศึกษา

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the level of personnel development in educational institutions; 2) the level of the learning organization in educational institutions; and 3) personnel development affecting the learning organization in educational institutions. The research samples derived by proportional stratified random, sampling were 291 administrators and teachers of educational institution under the Jurisdiction of Kanchanaburi Primary Educational Service Area 2. The research instrument was a instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the personnel development in educational institutions was at a high level.
2. Overall and in specific aspects, the learning organization in educational institutions was at a high level.
3. The personnel development in the aspects of job enrichment, participation in meeting and seminar, job rotation, on the job training and field trip study together predicted learning organization in educational institutions at the percentage of 75.10 with statistical significance at .01.

Keywords: personnel development, learning organization, primary education

บทนำ

สภาพแวดล้อมของสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม มีผลต่อองค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อรองรับความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวมถึงความสามารถในการแข่งขัน เพื่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร ดังที่ เนตรพัฒนา ยาวีระชา (2556: 1) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในทุกองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารงานในองค์กรทุกแห่งต่างเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก การเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การเปลี่ยนแปลงนี้เกี่ยวข้องกับส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กร และมีผลกระทบต่อการใช้อำนาจหน้าที่ในสายการบังคับบัญชา ความรับผิดชอบของสมาชิก

ในองค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์กร รวมทั้งแรงผลักดันจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ขยายขอบเขตไปสู่สากล การเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงทำให้องค์กรปรับตัวในการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

องค์กรจำเป็นต้องอาศัยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคที่ไร้พรมแดน การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ที่มีอยู่อาจจะล้าสมัยไปอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาทดแทนอย่างต่อเนื่อง ชีระ รุญเจริญ (2553: 211) ได้กล่าวว่า “ในยุคโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงด้านองค์ความรู้ และกระบวนการบริหารจากองค์กรหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรอื่นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความห่างไกลไม่ใช่อุปสรรคในการติดต่อสื่อสารและการเรียนรู้ร่วมกัน ความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรให้มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าขององค์กรมาก นั่นคือ ทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ให้สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น” ดังนั้น ในระดับสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ และโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ก็จะเจริญก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ วิโรจน์ สารรัตน์ (2544: 8) ได้ให้ข้อคิดเห็นต่อเรื่องนี้ว่า เป็นสิ่งที่ท้าทายต่อความรับผิดชอบของผู้บริหารในการที่จะทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นมาโดยสิ่งที่ท้าทายที่สำคัญนั้นก็คือ การพัฒนา (development) เป็นการพัฒนาทั้งในระดับตัวบุคคลและในระดับองค์กรไม่ควรแยกออกจากกัน เพราะทั้งสองส่วนต่างช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาซึ่งกันและกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงจะต้องเป็นนักส่งเสริม นักทำลาย นักสร้างสรรค์ และนักประสานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของทั้งบุคคลและองค์กร และฮิวส์ (Hughes, 1999 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2544: 8) ก็เห็นว่าผู้บริหารจะไม่ใช่เพียงผู้นำที่เป็นแบบอย่างหรือผู้นำที่มีความสามารถพิเศษเท่านั้น แต่จะกลายมาเป็นนักออกแบบ เป็นสถาปนิก และเป็นศิลปินที่มีจินตนาการสร้างสรรค์และรับผิดชอบต่อการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้อีกด้วย”

มาตรฐานการศึกษาของชาติ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ระบุไว้ว่า อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาสร้างคุณภาพชีวิต และสังคมบูรณาการอย่างสมดุล ระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปกป้องความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาระดับพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 มาตรา 52 ระบุว่า

“ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับ ประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ”

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553: 5-6) ได้ดำเนินการติดตามและประเมินผล การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบปัญหาที่ต้องปรับปรุงเร่งแก้ไข พัฒนาและสานต่อ ด้านการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ อาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีปริมาณเพียงพอ ที่ผ่านมาพบว่า เนื่องจากนโยบายจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐ ผนวกกับการใช้มาตรการจูงใจให้ครูออกก่อนเกษียณ ตั้งแต่ ปี 2543-2549 ทำให้โรงเรียนสูญเสียอัตราครูไปจำนวน 53,948 อัตรา (ครูเกษียณ 74,784 อัตรา ได้อัตราคืนเพียง 20,863 อัตรา) อีกทั้งบัณฑิตครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์บางส่วนจบแล้วไม่เป็น ครู อาจารย์ มีปัญหาครูสอนไม่ตรงวุฒิและการขาดแคลนครูในบางพื้นที่ ทำให้มีการขาดแคลนครู โดยรวมในเชิงปริมาณและคุณภาพทั้งระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการอาชีวศึกษา ประกอบกับ ในอนาคตอีกประมาณ 5-10 ปี จะมีครูประจำการเกษียณอายุจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 จึงต้องเตรียมการเพื่อรองรับในด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู พบว่าผู้เลือกคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เป็นอันดับท้าย ๆ เข้าสาขาอื่นไม่ได้ จึงมาเรียนเป็นจำนวนมาก จึงไม่ได้คนเก่ง มีใจรักมาเป็น ครู ในด้านการพัฒนาครู พบว่า ขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่องและขาดการดูแล เอาใจใส่อย่างจริงจังทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพียงพอ

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานประกอภกับความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการ และเทคโนโลยี การแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ดังที่ เข็มเพชร ประดับศรี (2554: 3) ได้กล่าวว่า “การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงาน เพราะถ้าหากบุคลากรในหน่วยงานไม่พยายามที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ขาดความชำนาญ ขาดประสบการณ์ ใหม่ ๆ บุคลากรเหล่านั้น ก็จะเป็นผู้ที่ไร้ประสิทธิภาพทำให้เกิดการท้อแท้กับการทำงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องวางแผนการพัฒนาบุคลากรของตนเองอย่างมีระบบและต่อเนื่อง” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร โทกุล (2552: 142-143) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ กันทางบวกกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาท สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ดังที่ เข็มเพชร ประดับศรี (2554:19) ได้กล่าวว่า “ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ยิ่งที่จะมุ่งส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนให้เป็นผู้คนแห่งการเรียนรู้และสามารถจัดการเรียนการสอน

เพื่อพัฒนานักเรียนในโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบบริหารงานในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา การแสดงบทบาทที่ถูกต้องทำให้การบริหารประสบผลสำเร็จ บทบาทในการพัฒนาครูในโรงเรียนเป็นภารกิจจำเป็นของผู้บริหารที่ต้องดำเนินการพัฒนาครูเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา" ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องศึกษาอย่างละเอียดเพื่อให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นวิธีที่จะพัฒนาบุคลากรและองค์กรไปด้วยกัน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ย่อมทำให้เกิดผลที่ยั่งยืน เนื่องจากเป็นแนวทางที่บุคลากรจะยึดถือปฏิบัติสืบทอดต่อ ๆ กันไป การจะสร้างให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องและส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้นผู้บริหารจะต้องมีการเตรียมการ วางแผนอย่างรอบคอบแล้ว ปัจจัยที่สำคัญคือ ต้องคัดเลือกวิธีการที่เหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการของบุคลากร มีแนวทางการพัฒนาบุคลากร อภรณ์ ภูววิทยาพันธ์ (2547: 199-205) ได้ว่า "แนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) การฝึกอบรมในขณะทำงาน 2) การสอนงาน 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การดูงานนอกสถานที่ 5) การเข้าร่วมประชุมสัมมนา 6) การมอบหมายงาน 7) การศึกษาต่อ และ 8) การหมุนเวียนงาน" และ หนูใจ ทมธา (2551: 132) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกกิจกรรม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การฝึกอบรมระยะสั้น การระดมความคิด และการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อ การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผลมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เซ็งเก้ (Senge, 1990: 139) กล่าวว่า "การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรใช้พฤติกรรมบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) แบบแผนความคิด 3) การมีส่วนร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ความคิดเชิงระบบ" พัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ รูปแบบการคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย มีการมาร่วมเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้และยังปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากสภาพปัญหาและความต้องการดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา จึงมีแนวคิดที่จะศึกษาการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือปรับเปลี่ยนการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ 1) การฝึกอบรมในขณะทำงาน 2) การสอนงาน 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การดูงานนอกสถานที่ 5) การเข้าร่วมประชุมสัมมนา 6) การมอบหมายงาน 7) การศึกษาต่อ และ 8) การหมุนเวียนงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) แบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ความคิดเชิงระบบ

สมมติฐานของการวิจัย

การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

1. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถ ได้แก่ การฝึกอบรมในขณะทำงาน การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การดูงานนอกสถานที่ การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การมอบหมายงาน

การศึกษาต่อ และการหมุนเวียนงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาสามารถให้บุคลากรในสถานศึกษาขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ รูปแบบการคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย มีการมาร่วมเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้และยังปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยความรู้ของบุคคล การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีมและความคิดเชิงระบบ

วิธีดำเนินการ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้งหมด 103 โรงเรียน ซึ่งมีประชากร โดยจำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 108 คน และกลุ่มครูจำนวน 1,014 คน รวมทั้งสิ้น 1,122 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2551: 178) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
ท่ามะกา	52	540	14	140
พนมทวน	32	290	8	75
ห้วยกระเจา	24	184	6	48
รวม	108	1,014	28	263
รวมทั้งหมด	1,122		291	

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 แล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ให้ครอบคลุมนิยามตัวแปร แล้วนำมาจัดทำเป็นข้อกระทงคำถามสำหรับกาวิจัย โดยผ่านการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถาม แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 และ 1.00 ได้ข้อคำถามการพัฒนาบุคลากร 38 ข้อ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 23 ข้อ ปรับปรุงแก้ไขข้อกระทงคำถามแล้วจัดทำแบบทดสอบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษานำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของการพัฒนาบุคลากรเท่ากับ 0.94 และค่าความเที่ยงของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเท่ากับ 0.91 ปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมและถูกต้องผ่านการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสภาพภาพ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยวัดการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา 8 ด้าน การกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยวัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 291ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่มีผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามวัน เวลาที่นัดหมาย ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาบุคลากรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553: 121)

การวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอ (stepwise multiple regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการฝึกอบรมในขณะทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.52) รองลงมา ได้แก่ การมอบหมายงาน ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.49) การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.53) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.52) การหมุนเวียนงาน ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.59) การสอนงาน ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.57) การศึกษาต่อ ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.60) และการดูงานนอกสถานที่ ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.62) ตามลำดับดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม
(n=291)

การพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การฝึกอบรมในขณะทำงาน	4.33	0.52	มาก	1
2. การสอนงาน	4.08	0.57	มาก	6
3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.15	0.52	มาก	4
4. การดูงานนอกสถานที่	4.06	0.62	มาก	8
5. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา	4.27	0.53	มาก	3
6. การมอบหมายงาน	4.27	0.49	มาก	2
7. การศึกษาต่อ	4.07	0.60	มาก	7
8. การหมุนเวียนงาน	4.11	0.59	มาก	5
รวม	4.17	0.46	มาก	

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณา
รายด้านพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยความรอบรู้
แห่งตน ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความคิดเชิงระบบ
($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.51) การเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.54) การมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{x} = 4.29$,
S.D. = 0.57) และแบบแผนความคิด ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม
(n=291)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความรอบรู้แห่งตน	4.32	0.50	มาก	1
2. แบบแผนความคิด	4.25	0.52	มาก	5
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.29	0.57	มาก	4
4. การเรียนรู้เป็นทีม	4.32	0.54	มาก	3
5. ความคิดเชิงระบบ	4.32	0.51	มาก	2
รวม	4.30	0.47	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การพัฒนาบุคลากรด้านการมอบหมายงาน (X_6) การเข้าร่วมประชุมสัมมนา (X_5) การหมุนเวียนงาน (X_8) การฝึกอบรมในขณะทำงาน (X_1) และการดูงานนอกสถานที่ (X_4) เป็นตัวแปรที่ได้รับการเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอภิปรายความแปรผันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.751 ซึ่งแสดงว่าการมอบหมายงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การหมุนเวียนงาน การฝึกอบรมในขณะทำงาน และการดูงานนอกสถานที่ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาและสามารถทำนายประสิทธิภาพผลสถานศึกษาได้ร้อยละ 75.1 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.49 + 0.32 (X_6) + 0.13 (X_5) + 0.20 (X_8) + 0.13 (X_1) + 0.10 (X_4)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.33 (Z_6) + 0.15 (Z_5) + 0.26 (Z_8) + 0.14 (Z_1) + 0.13 (Z_4)$$

ตารางที่ 5 ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

(n=291)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	5	48.26	9.65	172.19	.00
Residual	285	15.97	0.05		
Total	290	64.23			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.49		0.13	3.58*	.00
การมอบหมายงาน (X_6)	0.32	0.33	0.04	8.09*	.00
การเข้าร่วมประชุมสัมมนา (X_5)	0.13	0.15	0.04	2.71*	.00
การหมุนเวียนงาน (X_8)	0.20	0.26	0.03	5.73*	.00
การฝึกอบรมในขณะทำงาน (X_1)	0.13	0.14	0.03	3.65*	.00
การดูงานนอกสถานที่ (X_4)	0.10	0.13	0.03	5.02*	.00

อภิปรายผล

1. การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ด้านการฝึกอบรมในขณะทำงาน อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การมอบหมายงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การเรียนรู้ด้วยตนเอง การหมุนเวียนงาน การสอนงาน การศึกษาต่อ และการดูงานนอกสถานที่ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะผู้บริหาร และบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ ความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อเป็นวิถีปฏิบัติที่บุคลากรเห็นคุณค่าร่วมกัน ตระหนักและเข้าใจตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของหนูใจ ทมธา (2551: 132) ที่ศึกษาเรื่อง สภาพการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกกิจกรรม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การฝึกอบรมระยะสั้น การระดมความคิด และการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อ

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความรอบรู้แห่งตนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความคิดเชิงระบบการเรียนรู้เป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม และแบบแผนความคิด ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ทำให้สถานศึกษาต้องมีการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทุกคนขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ รูปแบบการคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย มีการมาร่วมเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้และยังปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยความรู้แห่งตน แบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และความคิดเชิงระบบ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิชา วันตา (2553: 105-107) ที่ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านความคิดเชิงระบบ ด้านแบบแผนความคิดอ่าน และด้านความรู้แห่งตน

3. การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย

ดังนี้ 1) ด้านการมอบหมายงาน 2) ด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนา 3) การหมุนเวียนงาน 4) การฝึกอบรมในขณะทำงาน และ 5) ด้านการดูงานนอกสถานที่ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานของสถานศึกษาได้ร้อยละ 75.1 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศศกร ไชยคำหาญ (2550: 198) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก โดยการมีห้องสมุดเป็นแหล่งเรียนรู้ของบุคลากรมีระดับปัจจัยสูงที่สุด รองลงมาเป็นการจัดทำโครงการอบรมบุคลากร และผู้นำที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และน้อยที่สุดเป็นการให้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

3.1 ด้านการมอบหมายงานส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษามอบหมายงานให้รับผิดชอบเพิ่มเติม นอกเหนือจากงานในหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม มอบงานพิเศษที่มีลักษณะยาก ทำทลายความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของหนูใจ ทมถา (2551: 145) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 พบว่า การมอบหมายงานพิเศษ มีอำนาจพยากรณ์คุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ด้านผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และด้านผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการมอบหมายงานพิเศษ ทำให้ครูเป็นตัวอย่างที่ทำให้นักเรียนสามารถลงมือปฏิบัติงานในความรับผิดชอบและลงมือฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดความชำนาญในด้านต่าง ๆ

3.2 ด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการประชุมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน จัดกิจกรรมประชุมสัมมนาให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นเพื่อศึกษาค้นคว้าหรือหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างต่อเนื่อง นำความรู้และข้อสรุปที่ได้จากการสัมมนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน ประเมินผลและนำผลการสัมมนาวิชาการไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุเทพ ทิมนาม (2553: 95) ได้ศึกษาเรื่อง ธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า การสัมมนาทางวิชาการ ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ใน

ระดับมาก เพราะเป็นกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ร่วมอภิปราย ร่วมพิจารณาสาระสำคัญ เพื่อสรุปสาระสำคัญและประเมิน เพื่อนำไปแก้ปัญหาและหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาาร่วมกัน

3.3 ด้านการหมุนเวียนงานส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เนื่องจากจัดให้บุคลากรในสถานศึกษามีการหมุนเวียนงานกันตามความเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน กระตุ้นให้มีการตื่นตัว ในการทำงานใหม่อยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้และทักษะที่หลากหลายเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของหนูใจ ทมธา (2551: 139) ที่ศึกษาเรื่องสภาพการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่าการหมุนเวียนตำแหน่ง มีสภาพการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรเห็นความสำคัญของการสับเปลี่ยนหน้าที่ของการทำงานเพื่อเป็นการเรียนรู้งานอื่น ๆ ภายในสถานศึกษา เป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่รู้สึกจำเจซ้ำซาก

3.4 ด้านการฝึกอบรมในขณะทำงานต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เนื่องจากสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาอบรมถ่ายทอดให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหนูใจ ทมธา (2551: 137) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ด้านการศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการศึกษางานไปพร้อมการปฏิบัติงานเป็นการเรียนรู้การทำงานไปพร้อมกับการทำงาน มีปัญหา มีอุปสรรคอย่างไรสามารถปรึกษาผู้รู้และครูซึ่งทำงานมาก่อน

3.5 ด้านดูงานนอกสถานที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรไปสังเกตการทำงานของโรงเรียนหรือองค์กรอื่นจัดเพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิค ประสบการณ์ทำงาน และวิธีการทำงานใหม่ระหว่างหน่วยงาน นำความรู้และประสบการณ์ตรงจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่มาถ่ายทอดให้กับบุคลากรในสถานศึกษาทราบ ประเมินและรายงานผลการศึกษาดูงาน เพื่อนำผลที่ได้จากศึกษาดูงานนอกสถานที่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ ทิมนาม (2553: 95) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการศึกษาครูงานนอกสถานที่ อยู่ในระดับมาก เพราะเป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้ครูรู้และเข้าใจว่าสิ่งที่ตนทำนั้นเป็นกระทำที่ดีที่สุดแล้วหรือไม่ ทำให้เกิดความคิดมองเห็นตัวเองในการดำเนินงานตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนของตนบ้าง เป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่อำนวยความสะดวกกับบุคคล เป็นกิจกรรมหนึ่งที่โรงเรียนควรจัดเป็นอย่างยิ่งเพื่อเพิ่มพูนทักษะ วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้กับงานของตนเองได้

สำหรับกรณีวิจัยครั้งนี้พบว่า การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการศึกษาต่อไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษายังขาดการสนับสนุนใช้กระบวนการสร้างระบบที่เลี้ยงในการพัฒนาบุคลากร ให้คำปรึกษา แนะนำ และสอนวิธีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้กับบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ สอนวิธีในการปฏิบัติงานในหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน การขาดจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนะนำให้คำปรึกษา เพื่อเป็นแนวทางให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น สถานศึกษาขาดแคลนงบประมาณในการสนับสนุนสื่อและแหล่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้เพียงพอกับการใช้งานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนแหล่งการเรียนรู้นอกสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีในการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร จัดกิจกรรมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้
 - 1.1 ผู้บริหารในสถานศึกษาควรให้ความสนใจในการพัฒนาบุคลากรควรส่งเสริมให้มีการสอนงาน การศึกษาต่อ และการดูงานนอกสถานที่ ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา
 - 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมในขณะทำงาน การมอบหมาย การเข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น
 - 1.3 สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ด้านการมอบหมายงาน 2) ด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนา 3) การหมุนเวียนงาน 4) การฝึกอบรมในขณะทำงาน และ 5) ด้านการดูงานนอกสถานที่ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.4 สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการสนับสนุน ส่งเสริมและจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการ ตลอดจนมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่เชิงสาเหตุของการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการพัฒนาบุคลากร

2.3 ควรศึกษาการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นประสิทธิผลของสถานศึกษา

สรุป

การพัฒนาบุคลากรสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการมอบหมายงาน 2) ด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนา 3) การหมุนเวียนงาน 4) การฝึกอบรมในขณะทำงาน และ 5) ด้านการดูงานนอกสถานที่ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า การพัฒนาบุคลากรซึ่งได้แก่ ด้านการมอบหมายงาน ด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนา การหมุนเวียนงาน การฝึกอบรมในขณะทำงาน และด้านการดูงานนอกสถานที่ สามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 75.1

เอกสารอ้างอิง

- เข็มเพชร ประดับศรี. (2554). **การพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- เนตรพัฒนา ยาวิราช. (2556). **การจัดการสมัยใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริปเฟล็ด กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- พรทิศา วันตา. (2553). **องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร ไทกุล. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุตรดิตถ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). **โรงเรียน:องค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา**. ขอนแก่น: อักษรวิพัฒน์.
- ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุเทพ ทิมนาม. (2553). **ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุวิมล ตีรگانนท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)**. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.
- หนูใจ ทมถา. (2551). **สภาพพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2547). **Career development in practice**. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- Senge, P. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. New York: McGraw-Hill.