

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2  
EDUCATIONAL PERSONNEL DEVELOPMENT AFFECTING LEARNING  
ORGANIZATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER  
THE JURISDICTION OF RATCHABURI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์ / SASIWIMON PONGPHAIROJ<sup>1</sup>  
พิชญาภา ยืนยาว / PITCHAYAPA YUENYAW<sup>2</sup>  
นภาเดช บุญเชิดชู / NAPADECH BOONCHERDCHOO<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 3) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 310 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน
3. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล และการนิเทศการสอน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 65.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประถมศึกษา

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรีชาวิทยานิพนธ์

<sup>3</sup>อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรีชาวิทยานิพนธ์

## ABSTRACT

This research aimed to study: 1) level of educational personnel development; 2) level of learning organization; and 3) educational personnel development affecting learning organization in educational institutions. The research samples, derived by proportional stratified random sampling, were 310 administrators and teachers of educational institutions under the Jurisdiction of Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the educational personnel development was at the high level.
2. Overall and in specific aspects, the learning organization was at the high level.
3. The educational personnel development in the aspects of workshop, field study, further study, and teaching supervision together predicted the learning organization in educational institutions at the percentage of 65.60 with statistical significance at .05.

**Keywords:** educational personnel development, learning organization, primary education

## บทนำ

การศึกษาถือว่าเป็นพลังทางปัญญาที่สำคัญที่สุดสำหรับประชาชนในการพัฒนาตนเอง สังคมและชาติบ้านเมืองให้รุ่งเรือง ในโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ที่แข่งขันกันด้วยปัญญาและความรู้เป็นรากฐานในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนางานด้านการศึกษาเพื่อส่งเสริมบุคลากรของประเทศให้มีความรู้ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลา ดังที่ ยูรพร ศุภรัตน์ (2552: 55) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ไม่ได้มีเพื่อเป็นทางเลือก แต่เป็นกิจกรรมที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้และถือได้ว่าเป็นหลักที่สำคัญในชีวิตประจำวันของการทำงานในองค์กร

การปฏิรูปแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี้, 2554: 39) กล่าวถึง

สาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบันระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง จึงสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 15) เกี่ยวกับแนวนโยบายด้านการศึกษาคณะรัฐมนตรีในส่วนของการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกๆระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จะเห็นได้ว่าบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้กรอบกฎหมายการศึกษา ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2555: 19) มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ เมื่อบุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาก็ส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ ได้รับการพัฒนาตามไปด้วย

ดังนั้น การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งภาครัฐบาลและเอกชน สิ่งที่เป็นปัญหาส่วนใหญ่มักมีสาเหตุมาจากบุคลากรที่มีแนวคิดที่แตกต่างด้วยสถานภาพ ความรู้ ความคิดและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ รวมถึงปัจจัยการต่อต้านในการเปลี่ยนแปลงพัฒนา จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังที่ สุนันทา เลานันท์ (2551: 7) กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลว่า บุคคลมีพลังที่จะต่อสู้กับความเหน็ดเหนื่อยความลำบากไม่เท่ากัน บางคนเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานหนักก็จะถอยหนีเพราะร่างกายสู้งานหนักไม่ไหว แต่สำหรับบางคนสู้งานหนักได้ทั้งร่างกายและจิตใจ บุคคลมีความรักและสนใจการทำงานไม่เหมือนกัน บางคนรักงานและชอบทำงาน เลือกทำงานที่ทำหาย มีความน่าสนใจ ซึ่งเปิดโอกาสให้เขาแสดงออกถึงความสามารถและความรับผิดชอบ บุคคลมีความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบไม่เท่ากัน บางคนรับผิดชอบต่องานสูงเพราะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในผลงาน มีความต้องการให้งานก้าวหน้าตรงข้ามกับบางคนมีความรับผิดชอบน้อยและไม่กระตือรือร้นที่จะทำงาน ทั้งนี้ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556:

153-154) กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนกำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ประกอบการทางการศึกษาจะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลต่อผู้รับบริการสู่การเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

จากความจำเป็นที่กล่าวมาข้างต้นสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาของตนเองได้พัฒนาจนก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นลำดับต่อไป ในกรณีนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า สถานศึกษาที่เข้ารับประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ปีงบประมาณ 2554-2556 จำนวน 140 แห่ง ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จำนวน 96 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 68.57 ไม่ได้รับการรับรอง จำนวน 44 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.43 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2, 2556: <<http://...>>) ซึ่งปัญหาดังกล่าวมาจากการขาดแคลนครูถึงจำนวน 66 อัตรา รวมทั้งครูสอนไม่ตรงตามวุฒิ และครูมีภาระงานอื่นมากนอกเหนือจากงานสอน สรุปได้ว่าเมื่อบุคลากรมีภาระงานมาก ขาดความพร้อมในการพัฒนาตนเอง จึงส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา ทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และไม่ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามมา

จะเห็นได้ว่า ถ้าบุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างเป็นระบบจะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ ซึ่งแนวคิดที่สามารถพัฒนาองค์กรไปสู่การมีระบบในการเรียนรู้แบบต่อเนื่องด้วยตัวเองได้นั้น คือ แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

## สมมติฐานของการวิจัย

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมบุคลากร 2) นิเทศการสอน 3) สัมมนา 4) ประชุมปฏิบัติการ 5) ศึกษาดูงาน และ 6) ศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

## คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

1. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง วิธีการสร้างเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สามารถดำเนินการพัฒนาความรู้ความชำนาญของบุคลากรในองค์การให้มีสมรรถภาพที่ดีขึ้นมีเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนทัศนคติของบุคลากรที่มีผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์การ โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 113-149) ประกอบด้วย

1) การฝึกอบรมบุคลากร หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาสามารถนำความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมทักษะและสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2) การนิเทศการสอน หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาได้รับการนิเทศประเมิน ติดตามผล นำผลการประเมินมาวิเคราะห์สรุปหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานการสอน มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน มีการทำวิจัยซ่อมเสริมผู้เรียน

3) การสัมมนา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการเสนอความรู้ ประสบการณ์ ความคิดในการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขององค์การ นำผลที่ได้จากการสัมมนาไปใช้ในการทำงาน เพื่อพัฒนางานให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) การประชุมปฏิบัติการ หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาได้เข้าร่วมประชุม ในการดำเนินงาน จัดทำแผนปฏิบัติการโรงเรียน การประชุมปฏิบัติการ จัดทำแผนกลยุทธ์ของ องค์การการประชุมปฏิบัติการ วิเคราะห์การจัดทำแผนการเรียนการสอน การประชุมปฏิบัติการ

วิเคราะห์การจัดทำข้อสอบ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน เพื่อฝึกการแก้ไขปัญหา บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

5) การศึกษาดูงาน หมายถึง บุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้รับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะประสบการณ์จริง ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์หน่วยงานองค์กรอื่น สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ศึกษาดูงาน ทีมงานสมาชิก ตลอดจนบุคลากรได้เปลี่ยนบรรยากาศ เกิดการกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

6) การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมความรู้อย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาต่อมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มุ่งมั่นและตั้งใจให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง รวมทั้งเป็นสถานที่ซึ่งบุคคลได้เรียนรู้ร่วมกันในการสรรหา และการถ่ายโอนองค์ความรู้ โดยมีองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7 ด้าน โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดของเซนเก้ (Senge, 2006: 6-9) มาร์ควาร์ดท์ (Marquardt, 2005: 45-50), เดซิโมน เวิร์นเนอร์ และแฮร์ริส (Desimone Werner & Harris, 2000: 24), ด้าฟท์ (Daft, 1999: 211-212), ลูธานส์ (Luthans, 1998 อ้างถึงใน คันสนีย์ จะสุวรรณ, 2550: 50), ศศกร ไชยคำหาญ (2550: 5), สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547: 180), กิฟฮาร์ท และคณะ (Gephart et al, 1996 อ้างถึงใน ยूरพร ศุทธิรัตน์, 2552: 22), สวี โก (Swee Goh, 1998 อ้างถึงใน ยूरพร ศุทธิรัตน์, 2552: 22), วัตกิน และมาร์สิค (Watkins and Marsick, 2003 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556: 261) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสำคัญของงานตามความถี่จากมากไปหาน้อยสรุปได้ 7 งานหลักประกอบด้วย

1) กลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง และการดำเนินงานขององค์กร มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกองค์กร มีการวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดแข็ง จุดอ่อน ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กร มีการคาดการณ์แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีการวิเคราะห์ที่จะนำไปใช้ สะท้อนภาพที่แท้จริง สามารถตรวจสอบ และมีข้อมูลรองรับ

2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง สถานศึกษามีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่ดี การรับรู้และเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ตลอดจนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดวิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติของบุคลากร โดยกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์การ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอดและประสบผลสำเร็จ

4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมในการทำงาน หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดความสำเร็จ ในการพัฒนาองค์การโดยการระดมความคิดและประสบการณ์ของบุคลากร เพื่อมองภาพของอนาคตขององค์การร่วมกัน บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีภาพในอนาคต สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การที่จะให้เกิดพลังและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสอดคล้องกับนโยบายและภาระหน้าที่ขององค์การ เพื่อนำพาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายได้ดีที่สุด

5) การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีกระบวนการคิดอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอน และจัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างมีวิจารณญาณ วางแผนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขได้

6) การทำงานเป็นทีม หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของกลุ่มคนที่มีจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกันเพื่อให้จุดมุ่งหมายสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย มีการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนา ภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงาน

7) การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร หมายถึง สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการประกอบกับการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์การ นำเทคโนโลยีมาช่วยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จอย่างสะดวกรวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการสืบค้นหาความรู้เรียกหาข้อมูลสารสนเทศได้สะดวก ประมวลจัดเก็บอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

## วิธีดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

**ประชากร** ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2557 ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู จำนวน 1,563 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 ในเขตอำเภอโพธาราม อำเภอบ้านโป่ง

อำเภอบางแพ และอำเภอดำเนินสะดวก ได้มาโดยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2551: 179) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ซึ่งจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครูผู้สอน จำนวน 282 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 310 คน จากสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน
โพธาราม	49	478	10	95
บ้านโป่ง	43	450	9	89
บางแพ	19	178	4	35
ดำเนินสะดวก	27	319	5	63
รวม	138	1,425	28	282
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>1,563</b>		<b>310</b>	

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการตัวแปรที่ศึกษา และกำหนดดัชนีชี้วัด จากนั้นสร้างแบบสอบถาม ตามดัชนีชี้วัดให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไข และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบค่าของความตรงด้านเนื้อหา (content validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีระหว่างตั้งแต่ 0.67-1.00 ได้กระทงคำถามด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 35 ข้อ และกระทงคำถามการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 37 ข้อ นำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) นำแบบสอบถามจาก



การทดลองใช้กลับคืนมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกาพันธ์, 2551: 156) คุณภาพด้านความเที่ยงของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97 และคุณภาพด้านความเที่ยงของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98 และปรับปรุงแก้ไขข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เก็บข้อมูลจากตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มครูที่ปฏิบัติการสอนแบบสอบถามมี 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน วิชยฐานะ ที่ตั้งของอำเภอ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดระดับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) การกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถามผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและการบริหารงานบุคคล เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 310 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่มีผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามวัน เวลาที่นัดหมาย ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามลักษณะของแบบสอบถามในแต่ละตอน ดังนี้  
1.1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยวิธีการแจกแจง (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

1.2 การวิเคราะห์ระดับเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายตามเกณฑ์ ผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้วยการใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (stepwise multiple regression analysis) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.02$ , S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการประชุมปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = 0.50) รองลงมาคือ การฝึกอบรมบุคลากร ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 0.44) และการศึกษาดูงาน ( $\bar{x} = 3.97$ , S.D. = 0.53) มีระดับการดำเนินงานน้อยที่สุด ดังปรากฏในตารางที่ 2

### ตารางที่ 2 ระดับและลำดับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

(n=310)

ข้อ	การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การฝึกอบรมบุคลากร	4.06	0.44	มาก	2
2.	การนิเทศการสอน	4.00	0.50	มาก	3
3.	การสัมมนา	3.96	0.54	มาก	5
4.	การประชุมปฏิบัติการ	4.10	0.50	มาก	1
5.	การศึกษาดูงาน	3.97	0.53	มาก	4
6.	การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล	3.96	0.58	มาก	6
รวม		4.02	0.43	มาก	

### ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.02$ , S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การประชุมปฏิบัติการอยู่ในลำดับสูงสุด ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = 0.50) รองลงมา ได้แก่ การฝึกอบรมบุคลากร ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 0.44) และการศึกษาดูงานอยู่ในลำดับต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.97$ , S.D. = 0.53) ดังปรากฏในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ระดับและลำดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ศึกษาราชบุรี เขต 2

(n=310)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. กลยุทธ์ขององค์กร	4.18	0.53	มาก	5
2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4.20	0.54	มาก	4
3. วัฒนธรรมองค์กร	4.21	0.53	มาก	3
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมในการทำงาน	4.26	0.56	มาก	1
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.15	0.54	มาก	6
6. การทำงานเป็นทีม	4.25	0.56	มาก	2
7. การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร	4.10	0.53	มาก	7
<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>	

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น  
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ราชบุรี เขต 2**

การพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา ด้านการประชุมปฏิบัติการ ( $X_4$ ) การศึกษาดูงาน ( $X_5$ ) การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล ( $X_6$ ) และการนิเทศการสอน ( $X_2$ ) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาราชบุรี เขต 2 ( $Y_{tot}$ ) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.656 ซึ่งแสดงว่าด้านการประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล และการนิเทศการสอน ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และสามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ร้อยละ 65.60 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.78 + 0.35 (X_4) + 0.23 (X_5) + 0.17 (X_6) + 0.96 (X_2)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.38 (Z_4) + 0.25 (Z_5) + 0.21 (Z_6) + 0.10 (Z_2)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	4	45.11	11.27	145.52*	.00
Residual	305	23.64	0.07		
Total	309	68.75			

  

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE <sub>b</sub>	t	Sig.
ค่าคงที่	0.78		0.15	5.38*	.00
การประชุมปฏิบัติการ (X <sub>4</sub> )	0.35	0.38	0.05	7.44*	.00
การศึกษาดูงาน (X <sub>5</sub> )	0.23	0.25	0.05	5.00*	.00
การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล (X <sub>6</sub> )	0.17	0.21	0.04	4.29*	.00
การนิเทศการสอน (X <sub>2</sub> )	0.10	0.10	0.05	2.01*	.04

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.810 R<sup>2</sup> = 0.656 SEE. = 0.278

**อภิปรายผล**

ผลจากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการประชุมปฏิบัติการ ด้านการฝึกอบรมบุคลากร ด้านการนิเทศการสอน ด้านการศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล ด้านการสัมมนา และด้านการศึกษาดูงานตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะด้านความรู้ ความสามารถ และจากที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ รวมทั้งบุคลากร

ทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น สถานศึกษาทุกแห่งจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดของตนให้มีคุณภาพและมาตรฐานในวิชาชีพเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร โทกุล (2552: 144-146) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ พบว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการสัมมนา และด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะการศึกษาต่อเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร โดยการให้บุคลากรไปศึกษาเพื่อเพิ่มความรู้ ประสบการณ์ วิทยาการใหม่ ๆ เป็นการเพิ่มวุฒิ เพื่อให้ นำความรู้มาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี เป็นการเพิ่มคุณภาพในการจัดการศึกษาให้กับเด็กอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษาระชาชนูรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาทุกแห่งมุ่งสู่การปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ระบุในมาตรา 11 ว่าส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อเหตุการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกันจึงจะทำให้สถานศึกษาของตนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอารีย์ น้ำใจดี และพิชญานา ยืนยาว (2555: 157-176) ที่ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยด้านการเรียนรู้ของทีมอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบด้านการมีแบบแผนทางความคิด

และด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญโดยให้สมาชิกในสถานศึกษาได้เรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีวิสัยทัศน์ร่วมจะช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

3. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการประชุมปฏิบัติการ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล และด้านการนิเทศการสอน ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 65.60 ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจขององค์กร ดังนั้น บุคลากรจึงต้องมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เมื่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ ก็จะเป็นผลทำให้สถานศึกษานั้นเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุพจน์ ศิริวัฒนธานี (2552: 83-85) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารและครูในสถานศึกษา เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครพิษณุโลก พบว่าพฤติกรรมผู้บริหารและครูที่มีต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครพิษณุโลก ทุกด้านมีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครพิษณุโลก โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง เรื่องที่มีพฤติกรรมมากที่สุด คือ การเรียนรู้ทำให้ท่านเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อสร้างความยอมรับและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเรื่องที่มีพฤติกรรมลำดับสุดท้ายคือ สามารถควบคุมจิตใจตนเอง ในขณะที่เพื่อนร่วมงานวิจารณ์ ด้านรูปแบบวิธีการคิด พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารและครูมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครพิษณุโลก โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าหากสถานศึกษาได้มีการพัฒนาบุคลากรได้อย่างดีจะส่งเสริมให้บุคลากรเหล่านั้นมีความเชี่ยวชาญ และพัฒนาศักยภาพในการทำงานได้มีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษาเหล่านั้นพัฒนาจนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ต่อไป

เมื่อพิจารณาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายด้านพบว่า

3.1 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการประชุมปฏิบัติการ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากการที่บุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมปฏิบัติกิจกรรมการประชุมปฏิบัติการจะช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รู้จักการแก้ปัญหา การหาข้อมูลที่ได้รับประสบการณ์และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เน้นหนักในด้านการนำไปใช้ปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการบรรยาย ซึ่งสามารถไปส่งเสริมสถานศึกษาเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน โดยสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรมีส่วนร่วมในกำหนดทิศทาง และการดำเนินงานของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและแบ่งปันประสบการณ์ทำงานร่วมกัน และกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ บุคลากรในสถานศึกษาคิดอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 142) กล่าวว่า การประชุมปฏิบัติ หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) หมายถึง การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม ๆ เน้นการร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหา โดยผู้เข้าร่วมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ (hands-on training) ซึ่งการประชุมปฏิบัติการ เป็นการประชุมเพื่อปฏิบัติภารกิจร่วมกันระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้เข้าร่วมจะมีการเรียนรู้ร่วมกันจากวิทยากร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติร่วมกัน เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมปฏิบัติการจะต้องมีผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการนำเอาผลงานที่ได้จากการประชุมไปใช้ เช่น การประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนการสอน การประชุมปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อสอบการประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ เป็นต้น สอดคล้องกับหนูใจ ทมถา (2552: 139) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง สภาพการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3 พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการศึกษา ด้านผู้เรียน โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมีอำนาจพยากรณ์คุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนพบว่า มีตัวแปร 2 ตัว ที่สามารถพยากรณ์คุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงานพิเศษ และสภาพการพัฒนาบุคลากรที่ควรได้รับการพัฒนา มี 8 กิจกรรม คือ การศึกษาดูงานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมเพื่อพัฒนาวิชาการ การระดมความคิด การมอบหมายงานพิเศษ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การฝึกอบรมระยะสั้น และการจัดทัศนศึกษาและดูงาน ดังนั้น แสดงให้เห็นว่าการประชุมปฏิบัติการมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้เข้าร่วมประชุมต้องมีการฝึกปฏิบัติงานร่วมกัน อาทิ



การประชุมปฏิบัติการ จัดทำแผนการสอน การปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

3.2 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการศึกษาดูงาน ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากการให้บุคลากรทางการศึกษาดูงานเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะกระบวนการต่าง ๆ และนำประสบการณ์ที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาในงานที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ การศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้และแสวงหาความรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่คาดหวังจะนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา หรือมาใช้นอกงานในหน้าที่ของตน ซึ่งสร้างเสริมให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน ตลอดจนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อนำความรู้มาพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในด้านวัฒนธรรมองค์การสถานศึกษาส่งเสริมการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของทรงศักดิ์ ทิอ่อน (2551: 121-122) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ปัญหาด้านการศึกษาดูงาน พบว่า การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับปานกลาง เพราะปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคคลในสังกัด และการศึกษาดูงานจึงเป็นกิจกรรมหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์นำมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถภาพในการทำงานที่สูง ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น กล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานจะทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ และส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงานจนก่อให้เกิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3.3 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการศึกษาค้นคว้าและการศึกษาทางไกล ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้า ดังนั้น บุคลากรจึงมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน และสร้างผลงานเพื่อวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง เกิดการแข่งขันในองค์การของตน ซึ่งสามารถไปส่งเสริมสถานศึกษาเกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เกิดการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้

เพื่อนำมาพัฒนาองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน มีการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาให้มีแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ด้านการทำงานเป็นทีมมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่เสมอ และด้านการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร มีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของหนูใจ ทมถา (2552: 138-139) ได้ศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากงนคร เขต 3 พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก การสนับสนุนให้ศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการพัฒนาด้านเทคโนโลยีก้าวหน้ามาก มีสื่อที่ทันสมัยซึ่งครูจะต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ประกอบกับสถาบันการศึกษาระดับสูง ได้เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาต่อมากขึ้น อีกประการหนึ่ง พระราชบัญญัติบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้ครูมีใบประกอบวิชาชีพ แต่คุณสมบัติผู้ที่จะได้ใบประกอบวิชาชีพจะต้องมีวุฒิปริญญาตรี ผู้ที่ยังไม่จบปริญญาตรีในปัจจุบันมีจำนวนไม่มากนักจึงพยายามศึกษาต่อให้ได้ตามเกณฑ์ แต่โดยทั่วไปแล้วบุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาสนใจที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิมคือระดับปริญญาโท เนื่องจากปัจจุบันการเลื่อนขั้นของบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นขั้นชำนานาญการสู่ชำนานาญการพิเศษ ผู้ขอตำแหน่งต้องทำผลงานทางวิชาการโดยเฉพาะการทำวิจัย ซึ่งโดยทั่วไปแล้วผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทจะขาดความรู้ในเรื่องดังกล่าว เมื่อบุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อและก็จะสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพจะทำให้องค์การมีการพัฒนาแล้วก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ในที่สุด

3.4 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการนิเทศการสอน ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา การบริการและการนิเทศติดตามผล เป็นสิ่งที่เอื้อต่อความสำเร็จของการพัฒนาสถานศึกษา การนิเทศการสอนของทุกสถานศึกษา ทุกระดับมีเป้าหมายของการนิเทศเหมือนกัน คือความต้องการช่วยให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนา ปรับปรุงผลจากการนิเทศมาพัฒนาตนเองในการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งสามารถไปส่งเสริมสถานศึกษาเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบส่งเสริมบุคลากรให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง พร้อมทั้งนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานอยู่เสมอ และด้านการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ

และการเรียนการสอนในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกาญจนา ปรีเปรม (2550: 134-136) ซึ่งได้ศึกษาการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการแผนการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนบ้านแก่งกอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า การนิเทศภายในเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายทุกคน มีผลการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ อาจเป็นเพราะว่า คณะผู้วิจัยมีความรู้ ความเข้าใจ มีการพูดคุยซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ ตลอดจนได้เห็นผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้เกิดความคิดรวบยอดในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในวิชาที่ตนเองสอน บุคลากรในสถานศึกษาจึงจะต้องช่วยกันแสดงความเห็นเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขร่วมกันอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกันเกิดการคิดอย่างเป็นระบบ และการทำงานเป็นทีม

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการสัมมนา โดยส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับจากการสัมมนามาใช้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น รวมทั้งแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับจากการสัมมนามาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาร่วมกัน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการศึกษาต่อ และการศึกษาทางไกล โดยส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้น พัฒนาตนเองในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เทคโนโลยีวิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถคิดอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร โดยส่งเสริมให้มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ สะดวกต่อการสืบค้นและนำไปใช้ประโยชน์ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างเป็นระบบ

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ให้ครูได้รับความรู้ในเรื่องการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อและ

การศึกษาทางไกล และด้านการนิเทศการสอน เพื่อจะเป็นผลให้การดำเนินการขององค์การเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานของบุคลากรในองค์การ

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมครูเข้ารับการอบรมตามความสามารถ หรือความถนัด ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน และจัดหางบประมาณสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ พัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับความรู้ประสบการณ์ด้านการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.3 ควรศึกษาบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล

## สรุป

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เรียงตามลำดับการพยากรณ์จากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการประชุมปฏิบัติการ 2) ด้านการศึกษาดูงาน 3) ด้านการศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล และ 4) ด้านการนิเทศการสอนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้พบว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาซึ่งได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล และด้านการนิเทศการสอน และร่วมกันทำนวยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมได้ร้อยละ 65.60

## เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ปรีเปรม. (2550). การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน โดยบูรณาการแผนการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนบ้านแก่งกอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์ (1991).
- ทรงศักดิ์ ทิ่ออน. (2551). การศึกษาปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ยุรพร ศุภรัตน์. (2552). องค์การเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร โทกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุตรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ศศกร ไชยคำหาญ (2550). ปัจจัยที่อิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุชฎินิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คันสนีย์ จะสุวรรณ. (2550). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555–2559. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2555). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (2556). นโยบายแผน. <<https://onedrive.live.com/doc>> (15 ธันวาคม)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สุนันทา เลานันท์. (2551). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีวีแอลการพิมพ์.

- สุพจน์ ศิริวัฒนธานี. (2552). **แนวทางการพัฒนาผู้บริหารและครูในสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุกิมล ตีรกันันท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หนูใจ ทมถา. (2552). **สภาพการพัฒนาศักยภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อารีย์ นำใจดี และพิชญภา ยืนยาว. (2555, กรกฎาคม-ธันวาคม). **สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 3 (2) 157-176.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. New York: The Dryden Press.
- Desimone, R. L., Werner, J. M. & Harris, D. M. (2000). *Human resource development* (3rd ed.). Orlando: Harcourt College Publishers.
- Marquardt, M. J. (2005). *Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning black publishing*. California: A division of CPP.
- Senge, M. P. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Random House.