การพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

PERSONNEL DEVELOPMENT AND LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9

ภัททิยา โสมภีร์[1]

PATTIYA SOMAPEE

สายสุดา เตียเจริญ[2]

SAISUDA TIACHAROEN

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 56 โรง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติราชการแทน จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามแนวคิดของ ดีไซมอน (Desimone) และเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของมาร์ควอร์ท (Marquardt) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร และการประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

2. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเพิ่มอำนาจของบุคลากร การปรับเปลี่ยนองค์การ พลวัตในการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการจัดการความรู้

3. การพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร/ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

---

[1] นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

[2] อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were determine 1) the personnel development of school under the secondary educational service area office 9 2) the learning organization of school under the secondary educational service area office 9 3) the relationship between the personnel development and the learning organization of school under the secondary educational service area office 9. The sample used in this research were 56 schools under the secondary educational service area office 9. The respondents in each school consisted of school administrator or school vice administrator or acting vice administrator and teachers, totally 112 respondents. The research instrument was a questionnaire concerning personnel development based on Randy L. Desimone Theory and learning organization based on Michel J. Marquardt Theory. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The finding of the research were as follow:

1. The personnel development of school under the secondary educational service area office 9 was at high level. When considering each aspect were at high level; ranking from the highest to the lowest arithmetic mean: personnel development performance, personnel development evaluation, personnel development design and personnel development needs assessment.

2. The learning organization of school under the secondary educational service area office 9 was at high level. When considering each aspect were at high level; ranking from the highest to the lowest arithmetic mean: people empowerment, organization transformation, learning dynamics, technology application and knowledge management.

3. The relationship between the personnel development and the learning organization of school under the secondary educational service area office 9 at .01 level of significance.

KEYWORDS : PERSONNEL DEVELOPMENT / LEARNING ORGANIZATION

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้น ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน ได้แก่ เพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งมีการมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง เน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ รวมทั้งยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ นอกจากนี้ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560: np)

การพัฒนาบุคลากรถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคลากรมักจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร (สมชาติ กิจยรรยง, 2555: 27) แรงผลักดันสำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงไปในศตวรรษที่ 21 อันจะส่งผลให้การเรียนรู้แบบทั่วทั้งองค์การเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ การปรับเปลี่ยนในโลกแห่งการทำงานองค์การ ปลูกฝังความรู้และการเรียนรู้ได้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญขององค์การ โดยองค์การมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการจัดการความรู้ เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผลขององค์การ (เจษฎา นกน้อยและคณะ, 2552: 19-21)

ลักษณะขององค์กรที่มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ในการจัดการองค์กรเพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะการแข่งขันได้นั้นจะต้องเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2550: 34-38) ซึ่งองค์การของภาครัฐและภาคเอกชนของประเทศไทยต่างก็มีนโยบายที่จะก้าวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีการกำหนดพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตราที่ 11 ที่ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการให้มีลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน” แต่มีเพียงองค์การส่วนน้อยเท่านั้นที่จะเข้าใจถึงความหมายและวิธีการเข้าสู่องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, 2553: 125-128)

องค์การแห่งการเรียนรู้จะสร้างขึ้นได้นั้นจะต้องมีความสมดุลระหว่างความต้องการในการพัฒนาของบุคคลและขององค์กร ด้วยแนวปฏิบัติของทั้งสองด้านอย่างบูรณาการกัน มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยคำนึงถึงความต้องการทางสังคม จิตใจ และเศรษฐกิจ ทั้งนี้การปลูกฝังให้บุคลากรได้ทราบถึงเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์การก็มีส่วนทำให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์การ (กานต์สุดา มาฆะศิรานนท์, 2557: 100-343) เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้ว โรงเรียนก็ได้รับการพัฒนาควบคู่กันไป ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ พร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
2. เพื่อทราบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ศึกษาสภาวการณ์โดยไม่มีการทดลอง (the one shot, non experimental case study design)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 61 โรง ประกอบด้วย จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 32 โรง และจังหวัดนครปฐม จำนวน 29 โรง

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 56 โรง ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ตารางประมาณการกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 56 โรง จากนั้นผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) โดยจำแนกโรงเรียนตามจังหวัด

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลของโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติราชการแทน จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 112 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1.ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามแนวคิดของดีไซมอน (Desimone) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของมาร์ควอร์ท (Marquardt) โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 นั้นเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Rennis Likert, 1967: 90-95)

การสร้างเครื่องมือ

ขั้นที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำผลการศึกษามาสร้าง ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์การวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ผลการวิเคราะห์ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.0 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 โรง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 5 โรง และโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จำนวน 10 โรง โรงละ 2 ชุด รวมทั้งสิ้น 30 ชุด

ขั้นที่ 4 หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยใช้วิธีครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ได้ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่า α-Cronbach เท่ากับ .977

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สถิติที่ใช้คือมัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิตไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบส (John W. Best, 1977: 174)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวความคิดของฮิงเคิล (Dennis E. Hinkle and others, 1998: 118)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ในการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 56 โรง แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวม

(n=56)

ด้าน	การพัฒนาบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร (X_1)	3.96	.48	มาก
2.	การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร (X_2)	4.00	.53	มาก
3.	การดำเนินการพัฒนาบุคลากร (X_3)	4.17	.45	มาก
4.	การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (X_4)	4.02	.51	มาก
รวม		**4.04**	**.45**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04, S.D.=.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.17, S.D.=.45) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.02, S.D.=.51) การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.00, S.D.=.53) และการ

ประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.96, S.D.=.48)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ในการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 56 โรง แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม

(n=56)

ด้าน	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	พลวัตในการเรียนรู้ (Y_1)	4.10	.47	มาก
2.	การปรับเปลี่ยนองค์การ (Y_2)	4.11	.54	มาก
3.	การเพิ่มอำนาจของบุคลากร (Y_3)	4.16	.56	มาก
4.	การจัดการความรู้ (Y_4)	4.01	.53	มาก
5.	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Y_5)	4.05	.55	มาก
	รวม	**4.09**	**.49**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D.=.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเพิ่มอำนาจของบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.16, S.D.=.56) การปรับเปลี่ยนองค์การ ($\bar{X}$ = 4.11, S.D.=.54) พลวัตในการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.10, S.D.=.47) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.=.55) และการจัดการความรู้ ($\bar{X}$ = 4.01, S.D.=.53)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 56 โรง แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(n=56)

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{tot}
X_1	.705**	.681**	.673**	.760**	.643**	.748**
X_2	.745**	.736**	.700**	.781**	.722**	.796**
X_3	.807**	.812**	.855**	.825**	.786**	.850**
X_4	.841**	.851**	.756**	.704**	.831**	.893**
X_{tot}	**.840****	**.835****	**.761****	**.874****	**.817****	**.892****

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า การพัฒนาบุคลากร (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .892 ในลักษณะคล้อยตามกัน

เมื่อพิจารณาการพัฒนาบุคลากรรายด้าน (X_1-X_4) กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้รายด้าน (Y_1-Y_5) พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ในลักษณะคล้อยตามกัน โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร (X_3) กับการเพิ่มอำนาจของบุคลากร (Y_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .855 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร (X_1) กับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Y_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .643

เมื่อพิจารณาการพัฒนาบุคลากร (X_{tot}) กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้รายด้าน (Y_1-Y_5) พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กันทุกคู่ในลักษณะคล้อยตามกัน โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากร (X_{tot}) กับการจัดการความรู้ (Y_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .874

เมื่อพิจารณาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Y_{tot}) กับการพัฒนาบุคลากรรายด้าน (X_1-X_4) พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กันทุกคู่ในลักษณะคล้อยตามกัน โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Y_{tot}) กับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .893

สรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร และการประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

2. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเพิ่มอำนาจของบุคลากร การปรับเปลี่ยนองค์การ พลวัตในการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการจัดการความรู้

3. การพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ในลักษณะคล้อยตามกัน

เมื่อพิจารณาการพัฒนาบุคลากรรายด้านกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้รายด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ในลักษณะคล้อยตามกัน โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรกับการเพิ่มอำนาจของบุคลากร ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากรกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เมื่อพิจารณาการพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กันทุกคู่ในลักษณะคล้อยตามกัน โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากรกับการจัดการความรู้

เมื่อพิจารณาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาบุคลากรรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กันทุกคู่ในลักษณะคล้อยตามกัน โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสภาพสังคมปัจจุบันโรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นและมีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่ทุกขณะ อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่า โดยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมทั้งทัศนคติในการทำงาน ซึ่งมีกระบวนการที่ชัดเจนตั้งแต่การสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง การแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องในการทำงาน ที่จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามความเป็นจริงและตรงประเด็นที่ต้องการ เพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาตามบริบทของโรงเรียน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการและรูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม มีการเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะสาขา ที่สามารถถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ อภิปรายกลุ่ม สอนงาน ใช้ประสบการณ์ช่วยสอน เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ แล้ว มีการรวบรวมผลที่ได้จากการพัฒนา เพื่อนำมาสรุปประเมินตามวัตถุประสงค์ ที่บุคลากรได้มีส่วนร่วม เพื่อสะท้อนผลการพัฒนา โดยมีการประเมินทั้งด้านความรู้ที่ได้รับ ทักษะกระบวนการและความพึงพอใจ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขต่อไป ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7

ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามาตรา 56 ความว่า “การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง” ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาตัวบุคลากรในด้านการใช้ความรู้และศักยภาพที่มีมาตัดสินใจแก้ไขปัญหา ส่งเสริมความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดี มีความพร้อมที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และยังส่งผลให้โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ มีผลสัมฤทธิ์เป็นที่น่าพึงพอใจ ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนเกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของเจตนิพิฐ บุญเพศ (2554: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกัมปนาท สุ่มมาตย์ (2557: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยายโสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยายโสมวิทยา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และการประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

2. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นวัตกรรมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านสารสนเทศและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมโยงกับโลกโลกาภิวัตน์ หลักการและแนวทางการบริหารในอดีต ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในปัจจุบันได้ การบริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้จะต้องมีเรียนรู้ที่จะตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารพร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ท้าทายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลักษณะดังกล่าวคือการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์การที่มีการพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ ปรับตัว เป็นองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล กลุ่มงาน แม้กระทั่งระดับโรงเรียน ซึ่งการเรียนรู้นั้นมีวิธีการที่หลากหลาย มีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบ โดยตระหนักถึงวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นหลัก ผ่านการกำหนดแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และนำความรู้มาใช้หรือสร้างสรรค์วิธีการในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานและให้อำนาจในการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากร อีกทั้งผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสนอข้อคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงและพัฒนากับบุคลากรในโรงเรียนที่ผ่านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดเก็บความรู้ที่ได้รับอย่างเป็นระบบ สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ โดยปรับใช้ให้เหมาะกับบริบทของงาน อีกทั้งมีการเผยแพร่ความรู้โดยการนำเสนอที่หลากหลาย

เช่น การจัดทำเอกสารนำเสนอ การประชาสัมพันธ์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์หรือระบบทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีฐานข้อมูลที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ รวมถึงมีการสนับสนุนด้านงบประมาณและมีบุคลากรผู้ดูแลรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของมานัสวิณีย์ เวียงปฏิ (2556: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนทัพราชวิทยา จังหวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนทัพราชวิทยา จังหวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญ์นรา คนการ (2554: บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเทศบาลสังกัดนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้ดังนี้ ด้านการบริหารความรู้ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านการใช้เทคโนโลยี

3. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า

3.1 การพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนล้วนแล้วแต่เป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ทั้งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ ความพร้อมที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าบุคลากรนั้นจะเป็นผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่หรือมีประสบการณ์ในการทำงานมาหลายปีแล้ว ต่างก็ต้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่ง ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ นโยบายทางการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาจะเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนได้นั้น จำเป็นต้องมีการรวบรวมและจัดการความรู้ไว้ในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการจัดระบบฐานความรู้ของโรงเรียน พร้อมที่จะเผยแพร่ให้กับบุคลากร และเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหาร โดยผู้บริหารได้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คอยชี้แนะบุคลากร และเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้ทันยุคสมัย ซึ่งเริ่มจากการกำหนดโครงสร้างการบริหารโรงเรียนที่ไม่ซับซ้อน มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างรอบด้าน และมีผ่านการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ลักษณะที่กล่าวมานี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าโรงเรียนนั้นมีลักษณะของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 ความว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้ง

ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้" และสอดคล้องกับงานวิจัยของเอลลิงเจอร์ (Ellinger) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของมิติความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อผลงานขององค์การ พบว่า ตัวแปรด้านองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรด้านผลงานขององค์การ ด้านทักษะความรู้ที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร

3.2 การพัฒนาบุคลากรด้านดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเพิ่มอำนาจของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละโรงเรียนได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร โดยผู้บริหารได้มอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ ลดบทบาทมาทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะทำงานร่วมกับบุคลากร ซึ่งต้องมีการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทั้งนี้การมอบหมายงานนั้นมีการคำนึงถึงความสามารถ ให้อำนาจในการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้มาปรับใช้ พัฒนางานหรือสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พร้อมทั้งให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้มาติดต่อ เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน บุคลากรจากหน่วยงานอื่น เพื่อทราบถึงข้อคิดเห็นและเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 29 ความว่า "ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน"

3.3 การพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในขั้นตอนการประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร อาจไม่ได้มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยมากนัก ประกอบกับการดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วน มีระยะเวลาในการดำเนินการกระชั้นชิด ไม่มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนา ทำให้รูปแบบของการพัฒนาไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการที่แท้จริง อีกทั้งนโยบายในการพัฒนาบุคลากรยังขาดความชัดเจนในการปฏิบัติ มีความคลุมเครือ ระบบในการพัฒนายังไม่สมบูรณ์ บุคลากรจึงไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร ดังนั้นการใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้จึงถูกมองข้ามไป แต่ในบางโรงเรียนก็ยังคงมีสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีเอื้อต่อการเรียนรู้ ประยุกต์ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์และเครือข่ายอินเตอร์เนตสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

3.4 การพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการดำเนินการจัดการความรู้ที่มีอยู่ภายในโรงเรียน ทั้งจากข้อมูลสารสนเทศ แหล่งความรู้ ประสบการณ์ของบุคลากรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ผสานเข้ากับองค์ความรู้จากภายนอกที่ได้มาจากการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ ที่สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งการประชุม อบรม สัมมนา ที่เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทัศนคติ แนวทางแก้ไขปัญหา ที่ทำให้บุคลากรได้เห็นมุมมองที่แตกต่าง เปิดกว้างทางความคิด เช่น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community หรือ PLC) ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนแนวคิดผ่านการพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับวิธีการในการบริหารจัดการชั้นเรียนหรือปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์หาแนวทางที่เหมาะสม นำไปปรับประยุกต์ใช้ตามบริบทของโรงเรียน เป็นต้น มีการจัดเก็บองค์ความรู้เหล่านี้อย่างเป็นระบบ บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทำให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนได้ในระยะยาว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ก้าวพอดีสู่เก้าคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ ที่มีการส่งเสริมให้ครูได้บูรณาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งด้านหลักสูตร นวัตกรรม อีกทั้งมีการเผยแพร่นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนอีกด้วย

3.5 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างองค์ความรู้ขึ้นผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานเป็นกลุ่ม ทำให้บุคลากรได้แสดงออกทางความรู้ ความสามารถ ความคิด สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มุ่งเน้นให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ศักยภาพ ทัศนคติที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างรอบด้าน ทั้งผลการเรียนรู้หรือผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้มาเป็นแนวทางในการปรับประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่นั้นให้เหมาะสมกับบริบทหรือความต้องการของโรงเรียน และใช้เป็นแนวทางการพัฒนาในครั้งต่อไป เพื่อให้โรงเรียนได้สร้างฐานความรู้อย่างเป็นระบบเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสำรวจความต้องการ โดยมอบหมายบุคลากรที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนได้สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค หรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ความต้องการในการพัฒนาการพัฒนาการเรียนการสอน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้ทราบถึงความต้องการที่แท้จริง และพัฒนาได้ตรงประเด็น ควรมีการติดตามเหตุการณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นการทราบถึงปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร นำข้อมูลความต้องการมาจัดลำดับความสำคัญโดยพิจารณาถึงความเหมาะสมของโรงเรียน สภาพแวดล้อม บทบาทหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

เกิดประโยชน์อย่างรอบด้าน และเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของกระบวนการพัฒนาบุคลากร

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ของโรงเรียนขึ้น เพื่อขับเคลื่อนให้โรงเรียนได้มีการปรับตัวให้ทันกับโลกในยุคปัจจุบัน แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างฐานการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่มาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ โดยใช้ระบบทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ภายในโรงเรียน และมีการรวบรวมความรู้จากภายนอกจากการอบรม สัมมนา มารวบรวมให้เป็นความรู้ที่ใช้ประโยชน์ได้ในโรงเรียน สามารถถ่ายทอดให้กับบุคลากรที่สนใจได้เข้าถึงความรู้นั้นได้ตลอดเวลา นำมาปรับใช้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และพัฒนาโรงเรียนให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ที่เป็นการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และเป็นการพัฒนาโรงเรียนให้เติบโตอย่างยั่งยืน

3. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมพร้อมรับนโยบายและการเปลี่ยนแปลง โดยใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่เริ่มจากการสำรวจและวิเคราะห์ในสิ่งที่บุคลากรนั้นต้องการพัฒนา เพื่อนำไปออกแบบวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทและทรัพยากรของโรงเรียน นำไปสู่การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และสะท้อนผลการพัฒนาผ่านการกำกับติดตามและประเมินผลเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา นอกจากนี้ผู้บริหารควรเน้นให้บุคลากรได้สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นภายในโรงเรียน โดยสร้างความรู้ขึ้นผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ สร้างระบบการจัดเก็บความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้โดยใช้เทคโนโลยี ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กัญญ์นรา คนการ. **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554.

กัมปนาท สุ่มมาตย์. **การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสระยายโสมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9.** การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.

กานต์สุดา มาฆะศิรานนท์, **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้**, กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท, 2557.

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. **นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.

เจตนิพิฐ บุญเพศ.**การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1.** สารนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554.

เจษฎา นกน้อย และคณะ.**นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนฐ้** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่อนาคต.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน, 2550.

มานัสวิณีย์ เวียงปฏิ. **การศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนทัพราชวิทยา จังหวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556.

สมชาติ กิจยรรยง. **องค์กรดี บุคลากรเด่น เน้นวิธีการหลากหลาย.** กรุงเทพฯ: สมาร์ท ไลฟ์, 2555.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564**,เข้าถึงเมื่อ 14 ตุลาคม 2560,เข้าถึงได้จาก ttp://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.

Best, John W. **Research in Education**. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall, 1977.

Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Tests**. New York & Row Publisher, 1974.

Ellinger, Alexander E.,Ellinger Andrea D. “Leveraging human resource development expertise to improve supply chain managers' skills and competencies” **European Journal of Training and Development**, Vol. 38 Iss: ½.

Hinkle , Dennis E., William Wiersma, and Stephen G. Jurs. **Applied Statistics for the Behavior Sciences**. 4th ed. New York: Houghton Mifflin, 1998.

Krejcie, Robert V., and Daryle W. Morgan. “Detemining Sample Size for Research Activities.” **Journal for Educational and Psychological Measurement** No.3, (November 1970): 608.

Likert, Rennis. “The Method of Constructing and Attitude Scale.” **Readings in Attitude Theory and Measurement**. ed. Martin Fishbein, New York: John Wiley & Sons, 1967.