



## องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร

พระศรณรินทร์ สนติกโร (มัยจีน)

นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

อีเมล: sorn\_2515@hotmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ 3) เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 86 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน 2) หัวหน้าฝ่ายงานบุคคล 1 คน 3) ครูผู้สอน 2 คน โรงเรียนละ 4 คน รวมเป็นจำนวน 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณแบบปกติ

**คำสำคัญ:** องค์การแห่งการเรียนรู้, การบริหารงานบุคคล



## The Learning Organization Affecting the Office of Personnel Management in School under Samutsakhon Primary Educational Service Area

Phra Sornnarin Santikaro (Muichin)

Major Master of Educational Administrator

Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University

E-mail: sorn\_2515@hotmail.com

### ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) To study the organization of learning in school under the Office of Samut Sakhon Primary Educational Service Area, 2) To study the administration of the school under the Office of Samut Sakhon Primary Educational Service Area, and 3) To study the organization learning that affect the administration of the schools under the Office of Samut Sakhon Primary Educational Service Area. The population were 104 schools, out of which 86 schools were selected as samplings with the simplistic sampling random. The informants were 344 in number consisting of the directors, academic chiefs and teachers. The tool used for collecting the data was the five-rating scale questionnaire. The collected data were analyzed by the computer software, and the statistical devices used for data analysis were Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation together with the multiple regression normal analysis.

**Keywords:** Organization of learning. Personnel management.



## บทนำ

การศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้เจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศได้ยั่งยืน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวต้องประกอบไปด้วย "คน" ที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 2) เช่นเดียวกับมาตรฐานการศึกษาได้กำหนดแนวทางการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งความรู้ ในมาตรฐานที่ 3 ว่า การเรียนรู้ ความรู้ นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสู่สังคมองค์การแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548, หน้า 8) องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดการบริหารที่จะช่วยให้คนในองค์การได้นำความรู้ที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคน นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนางานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สถาบันการศึกษาเป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มีการบริหารจัดการ และพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะสามารถเป็นแบบอย่างให้แก่องค์กรอื่นๆ ได้ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2550, หน้า 76)

สถานศึกษามีฐานะทางสังคมซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคม โดยการใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปมีอยู่ 4 ปัจจัย คือ คน เงิน วัสดุและการบริหารจัดการ ทั้งนี้ทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า "คน" เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรที่ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเป็นพิเศษเมื่อคนเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด (รุ่ง แก้วแดง, 2544, หน้า 8) ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงถึงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามสมรรถนะของงาน (Job Competencies) ในการบริหารงานบุคคล (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550, หน้า 91) การบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา (ธงชัย สันติวงษ์, 2546, หน้า 1)

การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารงานเป็นแบบการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง รวมทั้งให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่ของตน มาร์ควอดท์ (Marquardt, 1996, p.21) มีความเห็นว่าการที่จะได้เปรียบการแข่งขันในสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องเรียนรู้ได้ดีและเร็วกว่าคู่แข่ง ซึ่งมาร์ควอดท์และเรย์โนลด์ (Marquardt and Reynolds, 1994, p.76) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีโครงสร้างที่เหมาะสม ไม่มีสายบังคับบัญชามากเกินไป มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร มีการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ มีการตรวจสอบได้ สามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ มีเทคโนโลยีสนับสนุนความรู้ที่มุ่งเน้นคุณภาพ ย้ำความมีกลยุทธ์ มีบรรยากาศที่เกื้อหนุน มีการทำงานเป็นทีมและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (กิงกาญจน์ เพชรศรี, 2542, หน้า 27) และเซ็งเก้ (Senge, 1990, p.139) เชื่อว่าหัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบไปด้วยการที่ในองค์กรมีคนคิดเป็นระบบอยู่ในองค์กร มีรูปแบบการคิด มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและมีความเป็นเลิศในตนเอง ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง



## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัย องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1. ทำให้ทราบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. ทำให้ทราบการบริหารงานบุคคลและปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการองค์กรให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 104 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 39 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 43 แห่ง โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 22 แห่ง
2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซีและมอร์แกน แล้วสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง 86 โรงเรียน และผู้ให้ข้อมูล 344 คน ผู้วิจัยกำหนดให้ผู้กรอกข้อมูลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน หัวหน้าฝ่ายงานบุคคล จำนวน 86 คนและครูผู้สอน จำนวน 172 คน



### 3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ องค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge, 1990, p. 6) ประกอบด้วย 1) การคิดเชิงระบบ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การรอบรู้แห่งตน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาบุคลากร 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) การรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ

### 4. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จำนวน 57 โรงเรียน อำเภอกระทุ่มแบน จำนวน 19 โรงเรียน อำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 27 โรงเรียน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 104 โรงเรียน

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ทำวิจัยได้มุ่งศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ผู้ทำวิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge, 1990, p. 6) ที่เสนอแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การคิดเชิงระบบ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การรอบรู้แห่งตน ส่วนการบริหารงานบุคคลตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 32) จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาบุคลากร 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) การรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบวิธีวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยสรุป

### ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” สามารถนำมาสรุปเป็นประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้



องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การมีแบบแผนความคิด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การรอบรู้แห่งตน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การคิดเชิงระบบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก และการวางแผนอัตรากำลัง อยู่ในระดับมาก และการสรรหา อยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครพบว่า โดยภาพรวมส่งผลกันในทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$(Y_{tot}) = .582 + .144 (X_1) + .073 (X_2) + .176 (X_3) + .336 (X_4) + .049 (X_5)$$

## อภิปรายผลการวิจัย

องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับมากที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ที่เป็นเช่นนี้เพราะองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์การถ้าทำในองค์กรได้ย่อมมีผลต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก ซึ่งจากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคคลที่ต้องเป็นผู้ที่เปิดเผยและอยากเห็นการพัฒนาอย่างแท้จริง ศรัทธาในวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน พยายามวางแผนงานของตนเองและคนในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา โดยที่แนวโน้มการจัดการศึกษาในปัจจุบันทำให้เป็นการเปิดโอกาสให้ได้แสดงความเป็นผู้มีโลกทัศน์กว้างไกลสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรตัญญ์ ศรีนวรรตน์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความเห็นของบุคลากรต่อศักยภาพในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่าลักษณะขององค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีวิสัยทัศน์ร่วมในระดับมาก ซึ่งเกิดจากบุคลากรของโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ต่างมีแนวคิดและค่านิยมที่สอดคล้อง



กัน โดยเน้นการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ มีความภาคภูมิใจในสถาบันซึ่งส่งผลให้มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีวิสัยทัศน์ที่ต้องการเห็นการพัฒนาโรงพยาบาลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าโดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 แสดงว่ามีระดับอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับมากที่สุดคือ การวางแผนอัตรากำลัง ที่เป็นเช่นนี้เพราะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีนโยบายให้สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา มีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาควรวางแผนเพิ่มจำนวนครูในแต่ละตำแหน่งในโรงเรียนแต่ละปีอย่างชัดเจน วางแผนพัฒนาคุณภาพครูในโรงเรียนรองรับอนาคตในแต่ละปีและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลดเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพล อินทร์ตัน (2554) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ในทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งหมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีระดับมาก ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครก็จะมีระดับมาก จากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า องค์การของการศึกษากำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการจัดระบบใหม่ การลดขนาดองค์กรหรือแม้แต่การรวมองค์กรเข้าด้วยกันการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นผลให้ผู้นำและบุคลากรในองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีกลยุทธ์ต่าง ๆ คือ การมีทัศนคติส่วนตัว, การแบ่งปันความคิดเห็น, การทำงานเป็นทีม, การเปิดรับเพื่อการเรียนรู้อย่างจริงจังในทุก ๆ ระดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิดา ลือสายวงศ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษาบริษัทธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ดังนี้

1. กระทรวงศึกษาธิการ ควรนำผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลประกอบในการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล สามารถนำไป



ใช้ในการตรวจสอบการดำเนินการจัดการบริหารบุคคลของสถานศึกษาให้มีการพัฒนาการบริหารบุคลากรในหน่วยงานที่ปกครองให้มีคุณภาพ คุณธรรม และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลจากการวิจัยเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลนี้ไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ต้องการกำหนดให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร ควรจัดให้มีการอบรมหรือศึกษาดูงานให้กับผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและเจ้าหน้าที่แต่ละฝ่าย เพื่อนำมาพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในต่างพื้นที่และต่างสังกัด

### ข้อเสนอแนะการนำผลงานวิจัยไปใช้ครั้งต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจจะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยหรือการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

2. ควรมีการเปรียบเทียบ ความเป็นองค์การแห่งเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนและสถานศึกษาของรัฐ ในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3. ควรมีการจัดการความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบัน

### บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: CURSQA

กิ่งกาญจน์ เพชรศรี. (2542). ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ. ภาคนิพนธ์ปริญญาโครงการบัณฑิตศึกษา, สาขาการพัฒนาศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พชรตนย์ ศรีนวิรัตน์. (2555). การศึกษาความเห็นของบุคลากรต่อศักยภาพในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.





- มานิดา ลือสายวงศ์. (2551). *ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษาบริษัทธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน)*. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). *ประกันคุณภาพการศึกษาทุกคนทำได้ไม่ยาก*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิชย์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2557). *คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน*. สมุทรสาคร : กลุ่มนิเทศและประเมินผลการศึกษา. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). *ระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)*. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหાયบล็อกรการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *ที่ระลึกงานวันครู พ.ศ. 2550 ครั้งที่ 51*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว
- สมพล อินทร์ตัน. (2554). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30 (3).
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. New York : IRWIN.
- Marquardt, M. (1996). *Building the learning organization*. New York: McGraw - Hill.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Currency Doubleday.