



การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

The personnel Affecting to Learning Organization of the Schools in
Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 1

ฐิติพัฒน์ หิรัญนิริธารัง¹ สมชัย พุทธา²

¹อาจารย์พิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

²หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข

thitiphat.muek@gmail.com¹, somchi41@gmail.com²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารงานบุคคล 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและ 3) การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ สถานศึกษาจำนวน 108 แห่ง ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น และกำหนดผู้ให้ข้อมูลคือ บุคลากรสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำนวน 540 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ส่วนใหญ่คือ ด้านการออกจากราชการ รองลงมาคือ ด้านการรักษาวินัย และต่ำสุดคือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามลำดับ 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ส่วนใหญ่คือ ด้านการรอบรู้แห่งตน รองลงมาคือ ด้านการคิดเชิงระบบและต่ำสุดคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามลำดับ 3) การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดังนี้ สมการคะแนนมาตรฐาน $Z_{tot} = .525 (X_5) + .179 (X_2) + .214 (X_4)$

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา



Abstract

This proposal research were to study 1) the personnel, 2) the schools learning organization, and 3) the schools personnel that affecting to the schools learning organization in Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 1. The research sample size in this investigation were 108 schools which selected from stratified randomization, the 540 school personals were had been the questionnaire respondents. The research questionnaire instrument were constructed by researcher - self got 0.96 alpha - coefficient reliability of Combat. The information analyzing statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis for hypothesis test.

The finding research found that;

1) the personnel in totally finding got high level, when considered to each aspect found that the every issue got high level, also, which could arrange in order from greatest to least found that the firstly was the leaving government officer, the secondly was the regulation and discipline conduct, and the lastly was the strengthening of efficiency work aspect .

2) the schools learning organization in totally finding got high level, when considered to each aspect found that the every issue got high level, also, which could arrange in order from greatest to least found that the firstly was the self-directed knowledge, the secondly was the system approach thinking, and the lastly was the team accompany learning aspect.

3) the personnel could affect to the schools learning organization in Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 1 as .01 statistic significantly. Which could write down for schools learning organization prediction as following;

$$\text{Standardization information equation } \hat{Z}_{\text{tot}} = .525 (X_5) + .179 (X_2) + .214 (X_4)$$

Keywords: Personnel, Schools learning organization

1. บทนำ

การสร้างคนไทยที่มีองค์ความรู้ 4.0 มีความสามารถด้านดิจิทัล โปรแกรมคอมพิวเตอร์ มีความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี Internet of Things รวมถึงสามารถติดต่อสื่อสารหรือรับรู้ข้อมูลอย่างไม่มีขีดจำกัด สามารถสื่อสารได้ทุกที่ ทุกเวลาและกับทุกคน จึงเป็นหนทางของประเทศสู่การเป็น Thailand 4.0 และเป็นสิ่งที่คนไทย 4.0 จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองรองรับและก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัลและ Internet of Things ได้อย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก เดอะโนเวลจ (2560, 4) การพัฒนาประเทศให้ทัน

การประชุมวิชาการระดับชาติ การเรียนรู้เชิงรุก ครั้งที่ 6 “Active Learning ตอบโจทย์ Thailand 4.0 อย่างไร”

วันที่ 26 - 27 มีนาคม 2561 ณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์



การเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) การเปลี่ยนแปลงวิถีคิดและวิธีการทำงานของคนและองค์กรในสังคมใหม่ให้เป็นสังคมฐานความรู้ สามารถคิดสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมใหม่ รวมทั้ง การถ่ายทอดและเชื่อมโยงความรู้ ความสามารถสู่สังคม ทั้งภาครัฐและเอกชน จึงพยายามผลักดันให้องค์กรของตนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยใช้ความรู้ การเรียนรู้และการจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร โดยการที่บุคลากรทุกระดับในองค์กรมีการสร้างผลงานและขยายขอบเขตความสามารถของตนเอง และแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ (Senge, P.M., McCabe, C.N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J., & Kleinner, A., 2000) สำหรับภาครัฐของไทยได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ว่าด้วย ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ดังที่คณะกรรมการบูรณาการด้านพิพิธภัณฑ์และแหล่งเรียนรู้ (2560, 28) ได้กล่าวว่า คณะกรรมการบูรณาการด้านพิพิธภัณฑ์และแหล่งเรียนรู้ เพื่อร่วมส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชน ส่งเสริมการท่องเที่ยวและส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสำนึก รู้รักสามัคคี มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันจากการเรียนรู้ประวัติศาสตร์และความเป็นมาของชาติไทย “ติดปีกความรู้สู่นอกห้องเรียนปีที่ 2” กลับมาอีกครั้งพร้อมกับ 61 กิจกรรมการเรียนรู้นอกห้องเรียนในรูปแบบ STEM Education + ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจาก 17 หน่วยงาน ของสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกระทรวงศึกษาธิการและกรุงเทพมหานคร อาทิ การสาธิตเครื่องบินบังคับวิทยุ, What am I?, สวนพฤกษศาสตร์, ขบวนการเขาดิน, Zoo on the go, รถพิพิธภัณฑ์สัญจร การประดิษฐ์ภาพสามมิติ POP-UP, Science Dome “ดาราศาสตร์”, Lab IT ตอน “หุ่นยนต์ขนของ (Relay Robot), After School Science @ ศูนย์วิทยุ, พิพิธภัณฑ์เด็กกรุงเทพมหานคร, และ Bot Camp

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 (2558, 34-95) ทิศทางการพัฒนาการศึกษาเป้าประสงค์ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้วยกลยุทธ์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาครูวิชาการโรงเรียนมีความตระหนักรู้และเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการได้ โดยที่สุรชาติ เทียนประกอบ (2554, 102) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรคือ กระบวนการที่เกี่ยวกับการวางนโยบาย การวางแผนโครงการ ระเบียบและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อให้ได้มาได้ใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพอ ในส่วนสุรตา ภักดีวิสุทธิ (2556, 75) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การบริหารงานบุคลากรคือ กระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้คนดีมีคุณภาพและมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มาทำงาน ด้วยความสนใจ ฟังพอใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2560 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 กำหนดไว้ว่าการบริหารงานด้านบุคคล มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จ มีแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีข้อมูลอัตรากำลังที่เที่ยงตรงไปใช้กับการแก้ไขปัญหาขาดแคลนครู มีการดำเนินการย้าย การสรรหาบุคลากร และการสอบคัดเลือกบุคคล (กลุ่มนโยบายและแผน สพป.1 2560, 17-18) เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาครูและบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการจำเป็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมาย อาทิ การพัฒนาครูด้วยระบบ TEPE Online โดยมีครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการพัฒนาระบบดังกล่าว

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์จึงกำหนดให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทย โดยให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการการศึกษาเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based management) เป็นการสร้างรากฐาน และความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา ซึ่งรุ่ง แก้วแดง (2546, 129) ได้อธิบายว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานโดยตรง ตามทฤษฎีการบริหารองค์การของศาสตร์สาขาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารธุรกิจ การบริหารรัฐกิจ หรือการบริหารการศึกษา ถือว่า คน คือ ปัจจัยสำคัญที่สุดในการทำงาน องค์การใดมีกำลังคนที่มีคุณภาพ องค์การนั้นย่อมประสบความสำเร็จ การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าขององค์การ ซึ่งจากแนวคิดของจันจิรา มาเมืองทน (2557, 10-11) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลคือ การจัดระเบียบดูแลบุคคล เพื่อใช้บุคคลให้เป็นประโยชน์ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมไปถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์การนั้น

จากสภาพปัญหาของการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 แบ่งส่วนราชการตามกฎกระทรวง ว่าด้วย การกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พุทธศักราช 2546 และ 2553 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ มีเอกภาพในการบริหารจัดการ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยแบ่งส่วนราชการภายใน



ตามโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 กลุ่มบริหารงานบุคคล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. 2560, 8-17) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจ โดยใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี โดยดำเนินการภายใต้กลยุทธ์ 5 กลยุทธ์ จากการกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559) สรุปผลการดำเนินงาน ด้านคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2557-2558 ความสามารถของนักเรียน (NT) มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกด้าน ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2558 กับ ปีการศึกษา 2557 พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละระดับเขตพื้นที่ต่ำกว่าระดับ สพฐ. และระดับประเทศ ทุกกลุ่มสาระ ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้ หากแต่สถานศึกษาจะต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

อย่างไรก็ตามจากการศึกษา เอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์พัฒนาและได้กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 32), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 31). ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมีการพัฒนาไปในทางที่ดี ซึ่งจะสะท้อนถึงภาพรวมว่าปัญหาและอุปสรรค มาศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านบุคลากร ปรับปรุง แก้ไขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพและมีการพัฒนาไปในทางที่ดี ซึ่งจะสะท้อนถึงภาพรวมว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มากน้อยเพียงใด และส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษาและประเทศชาติต่อไป

นอกจากนั้นโบเวอร์และฮิลการ์ด (Bower and Hilgard, 1981 : 11) ได้อธิบายว่า มนุษย์จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามประสบการณ์การเรียนรู้ของตน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมีผลมาจากการมีประสบการณ์ หรือการเกิดประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ หรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในแบบเดิม ๆ ซ้ำ ๆ ส่วนของชานซ์ (Chance. 2003 : 41) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรนั้น ต้อง



สามารถวัดได้ด้วยวิธีวัดตามกระบวนการ ประเด็นที่ควรพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับการเรียนรู้อยู่ 4 ประเด็น สอดคล้องกับวีระ ไทยพานิช และสุพรรณวรรณ ตันติพลาผล (2546 : 35) ได้อธิบายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ไว้ 4 แนวทางคือ 1) การเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นตัวชี้ถึงการเรียนรู้ หรือที่เรียกว่าผลการเรียนรู้ จะถูกเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้หลังจากการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องสามารถทำสิ่งที่ไม่ได้มาก่อน 2) การเปลี่ยน พฤติกรรมต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวร 3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้น ทันทีทันใดหลังจากการเรียนรู้ ถึงแม้ว่าจะมีศักยภาพที่จะกระทำได้ ซึ่งศักยภาพอาจยังไม่เปลี่ยนเป็น พฤติกรรมโดยทันที และ 4) การเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นผลจากประสบการณ์ ธอร์นไดค์ (Thorndike, 1969 : 152) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่าการเรียนรู้คือ การเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับปฏิกิริยาตอบสนอง และการเรียนรู้เกิดจากการลองผิดลองถูก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้นิสัยและทักษะ อีกความหมายหนึ่ง ส่วนบลูม (Bloom, 1976, 122) ได้อธิบายถึง การเกิดการเรียนรู้ในแต่ละครั้งจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้น 3 ประการจึงจะเรียกว่า เป็นการเรียนรู้ที่สมบูรณ์คือ 1) การเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ความคิดและ ความเข้าใจ (Cognitive Domain) หรือด้านพุทธิพิสัย หมายถึง การพัฒนาด้านสติปัญญาและความคิดการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสมอง เช่น ความคิดรวบยอด 2) การเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์หรือความรู้สึก (Affective Domain) หรือด้านจิตพิสัยหมายถึง การพัฒนาทางด้านความรู้สึกนึกคิด ความสนใจ ค่านิยม ความ ซาบซึ้ง การปรับตัวการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ เช่น ความเชื่อเจตคติค่านิยม และ 3) การเปลี่ยนทางการ เคลื่อนไหวของร่างกายเพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญ เช่น (Psychomotor Domain) หรือด้านทักษะพิสัย หมายถึง การใช้ทักษะในการใช้อวัยวะต่างๆ เช่นการเคลื่อนไหว การลงมือทำงาน การทำ การทดลองการว่ายน้ำ เล่นกีฬา เป็นต้นและไคลซ์ (Klein, 1987, 102) ได้ให้คำจำกัดความของการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้เป็นการ เปลี่ยนแปลงที่ถาวร อย่างได้สัดส่วนในความสามารถแสดงพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงนี้ เกิดขึ้นในฐานะผล ของประสบการณ์ที่ได้รับความสำเร็จหรือไม่ได้รับความสำเร็จ

เซ็งเก้ (Senge, 1990 : 135-139) ได้ให้คำนิยามของ “องค์แห่งการเรียนรู้” ว่าเป็น “วินัย (disciplines)” หมายถึงเทคนิควิธีที่ต้องศึกษาใคร่ครวญอยู่เสมอแล้วนำมาปฏิบัติ เป็นแนวทางการพัฒนา เพื่อการแสวงหาการเสริมสร้างทักษะ หรือสมรรถนะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถผ่านการปฏิบัติเพื่อความคิด สร้างสรรค์เพื่อสิ่งใหม่ ๆ วินัย 5 ประการ ได้แก่ 1) การคิดอย่างเป็นระบบ (systems thinking) 2) แบบแผน ความคิดอ่าน (mental models) 3) วิสัยทัศน์ร่วม (building shared vision) 4) การเรียนรู้ของทีม (team learning) และ 5) ความรอบรู้แห่งตน (personal mastery) และเซ็งเก้ (Senge) ยังได้ให้ความสำคัญกับ ความสามารถในการเรียนรู้ที่รวดเร็วกว่าคู่แข่ง ซึ่งความสามารถถือว่าเป็นข้อได้เปรียบทางธุรกิจที่ยั่งยืน (sustainable competitive) โดยการเรียนรู้จะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เต็มเปี่ยม (learningful) ของสมาชิกทุกคนและทุกระดับในองค์กร และ เชื่อว่า หัวใจของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การเสริมสร้างวินัย 5 ประการ ให้เกิดผลจริงจิ่งในรูปของการนำไปปฏิบัติ แก่บุคคล ทีมและองค์กรอย่างต่อเนื่องและทุกระดับ

อย่างไรก็ตามวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการ บริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ การมีประสบการณ์

การประชุมวิชาการระดับชาติ การเรียนรู้เชิงรุก ครั้งที่ 6 “Active Learning ตอบโจทย์ Thailand 4.0 อย่างไร”

วันที่ 26 - 27 มีนาคม 2561 ณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์



หรือการเกิดประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างถาวรนั้น ต้องสามารถวัดได้ ควรพิจารณาอย่างรอบคอบเป็นตัวชี้ถึง การเรียนรู้หรือที่เรียกว่าผลการเรียนรู้ที่สังเกตได้หลังจากการเรียนรู้ และไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นทันทีทันใดหลังจาก การเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงได้สรุปวิเคราะห์ สังเคราะห์และพัฒนาตัวแปรที่มีผลต่อแนวทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสัมพันธ์กันมาต่อเนื่องจากการเรียนรู้ในองค์กร อย่างไรก็ตามแนวคิดหนึ่งที่ทรงคุณค่าและได้รับความนิยม ควบคู่ไปกับแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge) และมาร์ควาต์ (Marquardt) คือแนวคิดของเดวิด การ์วิน (David A. Garvin, 2003, p.403) ซึ่งได้อธิบายแนวทางไว้ใน Building a learning organization ไว้ในหนังสือ General Management : Processes and action Textand cases โดยให้นิยามว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรที่ทักษะได้รับการสร้างสรรค์การแสวงหา การถ่ายทอดความรู้และการปรับปรุงจนกลายเป็นพฤติกรรมที่ สะท้อนความรู้ใหม่ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มาทำการศึกษาว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้รับ ผลกระทบมากน้อยเพียงใดจากการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา

- 1) การบริหารงานบุคคล
- 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
- 3) การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

3. ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

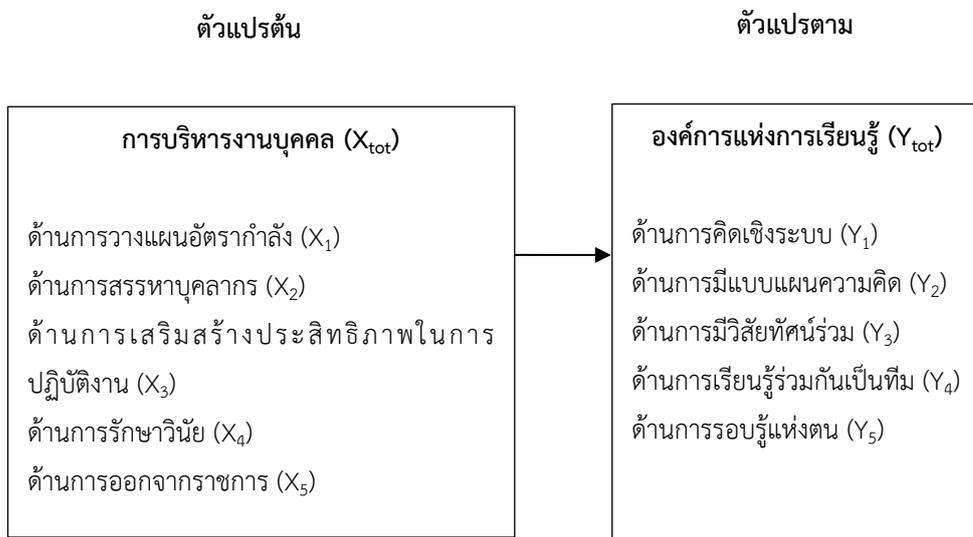
ตัวแปรต้น (Independent variable) การบริหารงานบุคคล (X_{tot}) ประกอบด้วย ด้านการวางแผน อัตรากำลัง (X_1) ด้านการสรรหาบุคลากร (X_2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_3) ด้านการ รักษาวินัย (X_4) และด้านการออกจากราชการ (X_5)



ตัวแปรตาม (Dependent variable) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y_{tot}) ประกอบด้วย ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_1) ด้านการมีแบบแผนความคิด (Y_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y_3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_4) และด้านการรอบรู้แห่งตน (Y_5)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมเอกสาร ตำรา แนวคิดและทฤษฎีทั้งหมด ผู้วิจัยสามารถพัฒนานำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ปรากฏดังรูปที่ 1



รูปที่ 1: กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: กระทรวงศึกษาธิการ (2547), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). และเซเก้ (Senge, 1990)

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยของการบริหารงานบุคคลอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและตรวจสอบคุณภาพ

การประชุมวิชาการระดับชาติ การเรียนรู้เชิงรุก ครั้งที่ 6 “Active Learning ตอบโจทย์ Thailand 4.0 อย่างไร”

วันที่ 26 - 27 มีนาคม 2561 ณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์



เครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล เป็น การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่มีแผนแบบของการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ตรวจสอบสภาพตามที่เป็นจริง โดยไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental case study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 จำนวน 142 สถานศึกษา (สารสนเทศทางการศึกษา 2560) ตามบัญชีรายชื่อสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยคือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 ได้แก่ ขนาดเล็ก จำนวน 65 สถานศึกษา ขนาดกลาง จำนวน 74 สถานศึกษา ขนาดใหญ่ จำนวน 2 สถานศึกษาและขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1 สถานศึกษา รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน 142 สถานศึกษา โดยการ เปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan : 608) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการแจกแจงความถี่ขนาดของสถานศึกษาตามสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 สถานศึกษา และผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษาละ 5 คนเท่ากัน คือ ผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ/ผู้ปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่าย/ผู้ปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 540 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน ปัจจุบันตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ (Check list)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (X_{tot}) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (X_1) จำนวน 7 ข้อ ด้านการสรรหาบุคลากร (X_2) จำนวน 6 ข้อ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_3) จำนวน 5 ข้อ ด้านการ รักษาวินัย (X_4) จำนวน 5 ข้อ และด้านการออกจากราชการ (X_5) จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 28 ข้อ เป็น แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y_{tot}) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 1 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_1) ด้านการมีแบบแผน ความคิด (Y_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y_3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_4) และด้านการรอบรู้แห่งตน (Y_5) ตัวแปรละ 5 ข้อคำถาม รวมจำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert. 1977: 90-95)



การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

1 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อความที่ตรงตามสิ่งที่ต้องการศึกษา ถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา ตามกรอบแนวคิดที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ เพื่อทดสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

2. นำแบบสอบถามมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย IOC (Index of Item Objective Congruence)

นำตารางวิเคราะห์ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องแล้วเลือกข้อที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ .60 -1.00 (บุญชมศรีสะอาด. พ.ศ. 2545 : 61-67) ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับเท่ากับ .95

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกันกับสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้แก่ โรงเรียนวัดเขาสามสิบ หาบ โรงเรียนบ้านหนองหิน และโรงเรียนบ้านเขาช่อง โรงเรียนละ 10 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 30 คน จึงนำเครื่องมือและนำผลการตอบแบบสอบถามไปคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถาม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบราค (Cronbach's, Alpha อ้างถึงในลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. 2547 : 232-236) และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 แสดงว่า ค่าความเชื่อมั่นที่วิเคราะห์ได้มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดได้เครื่องมือฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงอธิการบดี วิทยาลัยทองสุข เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์อนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ไปประสานงานกับสถานศึกษาด้วยตัวเอง

2. ผู้วิจัยนัดหมายวันเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนด้วยตัวเอง กรณีที่สถานศึกษาส่งแบบสอบถามไม่ทันผู้วิจัยได้ติดต่อกลับสถานศึกษาอีกครั้งหนึ่ง โดยการโทรศัพท์ อีเมล ไลน์ เฟสบุ๊ค เพื่อให้สถานศึกษานำส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์

3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ ตามจำนวน 540 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และจัดลำดับข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป



สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. การบริหารงานบุคคล (X_{tot}) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y_{tot}) โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้านแล้วนำค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ที่ได้เทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970 : 190)
3. การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1 โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบความเรียง ดังนี้

1) การบริหารงานบุคคล (X_{tot}) ของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ส่วนใหญ่คือ ด้านการออกจากราชการ (X_5) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.94) รองลงมาคือด้านการรักษาวินัย (X_4) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 1.17) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (X_1) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 1.09) ด้านการสรรหาบุคลากร (X_2) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 1.12) และต่ำสุดคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_3) ตามลำดับ

2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y_{tot}) ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ส่วนใหญ่คือ ด้านการรอบรู้แห่งตน (Y_5) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือด้านการคิดเชิงระบบ (Y_1) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.83) ด้านการมีแบบแผนความคิด (Y_2) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.90) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y_3) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 1.02) และต่ำสุดคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_4) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 1.17) ตามลำดับ

3) การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .841 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .708 สามารถทำนายความแปรปรวนขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 70.60 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .706 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .41244

ในลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่า
การประชุมวิชาการระดับชาติ การเรียนรู้เชิงรุก ครั้งที่ 6 “Active Learning ตอบโจทย์ Thailand 4.0 อย่างไร”
วันที่ 26 - 27 มีนาคม 2561 ณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์



การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ (X_5) ด้านการสรรหาบุคลากร (X_2) ด้านการรักษาวินัย (X_4) ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y_{tot}) ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ} \quad \hat{Y}_{tot} = 1.427 + .423 (X_5) + .121 (X_2) + .139 (X_4)$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z}_{tot} = .522 (X_5) + .179 (X_2) + .214 (X_4)$$

ตัวแปรที่เหลืออีก 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (X_1) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_3) สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y_{tot}) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เนื่องจากผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เพิ่มขึ้นอย่างไม่ีระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงถูกนำออกจากสมการพยากรณ์และเพื่อเป็นการค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดสำหรับพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าน้ำหนักความสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 2 ด้าน ด้วยค่าคงที่ของสมการคะแนนดิบ

6. อภิปรายผล

จากการวิจัย การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยดังนี้

1) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับที่ดี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากกระบวนการหรือการบริหารเป็นการประเมินค่าของบุคคล แบบประเมินผลการจัดบันทึกจากหัวหน้างานหรือผู้ที่สูงขึ้นไป โดยสถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการประเมินให้ชัดเจน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมพล อินทร์ตัน (2554 : 87) เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านวินัยและการรักษาวินัยด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดปัญหาการบริหารงานบุคคล และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของปาริชาติ สติภา (2558 : 256) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ดังแสดงในผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคล



ของสถานศึกษา ด้วยกลยุทธ์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาครูวิชาการของสถานศึกษามีความตระหนักรู้และเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการได้ โดยที่สุรชาติ เทียนประกอบ (2554 : 102) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรคือ กระบวนการที่เกี่ยวกับการวางนโยบาย การวางแผนโครงการ ระเบียบและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง เพื่อให้ได้มาได้ใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ ส่วนรุ่ง แก้วแดง (2546 : 129) ได้อธิบายว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานโดยตรง ตามทฤษฎีการบริหารองค์การของศาสตร์สาขาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารธุรกิจ การบริหารรัฐกิจหรือการบริหารการศึกษา ถือว่า คน คือ ปัจจัยสำคัญที่สุดในการทำงาน องค์การใดมีกำลังคนที่มีคุณภาพ องค์การนั้นย่อมประสบความสำเร็จ การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าขององค์การดังที่จันจิรา มาเมืองทน (2557 : 10-11) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรคือ การจัดระเบียบดูแลบุคคล เพื่อใช้บุคคลให้เป็นประโยชน์ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมไปถึงการดำเนินการต่างๆ เกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์การนั้น

2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับที่ดี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการพัฒนาวิสัยทัศน์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ทำในองค์กรได้ย่อมมีผลต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับพชรดนัย ศรีนรินทร์ (2555 : 89) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความเห็นของบุคลากรต่อศักยภาพในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะขององค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีวิสัยทัศน์ร่วมในระดับมาก ซึ่งส่งผลให้มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีวิสัยทัศน์ที่ต้องการเห็นการพัฒนาโรงพยาบาลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังแสดงในผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า บุคลากรของสถานศึกษาจะปฏิบัติงานสิ่งใด จำเป็นต้องคิดถึงคุณภาพองค์กรโดยรวมทั้งระบบ จึงเป็นกระบวนการทำงานอย่างมีขั้นตอนและจัดลำดับความสำคัญ ทำให้ระบบการบริหารงานของสถานศึกษาและระบบการปฏิบัติงานด้านงานบุคคลสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. 2546 มาตรา 11 ว่าด้วย ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

3) การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการมี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ด้านการสรรหาบุคลากร และด้าน



การศึกษาวินัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีการพัฒนาวิสัยทัศน์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การแห่งการเรียนรู้ ก็จะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงทางความคิดหรือทัศนคติต่อการขับเคลื่อนกิจกรรมไปในทางเดียวกัน เพื่อสร้างกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา จากผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาควบคู่กันไป จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมาย สร้างความเป็นเลิศในสถานศึกษาต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2560 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 กำหนดไว้ว่า การบริหารงานด้านบุคคล มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จ มีแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีข้อมูลอัตรากำลังที่เที่ยงตรงไปใช้กับการแก้ไขปัญหาขาดแคลนครู มีการดำเนินการย้าย การสรรหาบุคลากรและการสอบคัดเลือกบุคคล (กลุ่มนโยบายและแผน สพป.1 2560 : 17-18) เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาครูและบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ ด้วยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการจำเป็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤป สืบวงษา (2552: 74) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ได้เสนอว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของพระศรณรินทร์ สนติกโร (มัยจิ้น) (2559 : 149) ได้วิจัยเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนตัวแปรที่ไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (X_1) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (X_3) ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ควรมีการกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษา เน้นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้งทางด้านควบคู่กันไป จึงจะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงทางความคิดหรือทัศนคติต่อแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2560 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 กำหนดไว้ว่า การบริหารงานด้านบุคคล มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จ มีแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีข้อมูลอัตรากำลังที่เที่ยงตรงไปใช้กับการแก้ไขปัญหาขาดแคลนครู มีการดำเนินการย้าย การสรรหาบุคลากรและการสอบคัดเลือกบุคคล (กลุ่มนโยบายและแผน สพป.1.2560 : 17-18) เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาครูและบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการจำเป็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา

การประชุมวิชาการระดับชาติ การเรียนรู้เชิงรุก ครั้งที่ 6 “Active Learning ตอบโจทย์ Thailand 4.0 อย่างไร”

วันที่ 26 - 27 มีนาคม 2561 ณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์



พร้อมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
สำนักเขตพื้นที่การศึกษาและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา
ทุกกลุ่มเป้าหมาย

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลไปใช้ ดังนี้

1) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการบริหารงานบุคคลให้
ครอบคลุมทั้ง 5 ด้านควรการบริหารงานบุคคล ให้แสดงถึงพฤติกรรมและบุคลิกภาพของบุคคลมีปฏิสัมพันธ์
ประกอบกับลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกันแบบมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้บรรลุตาม
เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้บุคลากร มีความเข้าใจเข้าถึงปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล นำไปประยุกต์ใช้บริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้และส่งเสริมให้มีผลการประเมิน
องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับชาติในระดับดีเป็นที่ยอมรับจากสถานศึกษาระดับนานาชาติ

3) การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้การ
บริหารงานบุคคลควบคู่ไปการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จะส่งผลให้สถานศึกษาสู่ความเป็น
เลิศสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาด้านอื่นๆ ด้วย
- 2) ควรศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อทำให้ทราบถึงการบริหารงานบุคคล
ของสถานศึกษาในเชิงลึก
- 3) ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยวิธีการวิจัยเชิง
คุณภาพในการใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลแบบการสัมภาษณ์ในเชิงลึกและการประชุมสนทนากลุ่ม
- 4) การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ
และวิธีการวิจัยเชิงปริมาณแบบผสม

8. กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์จากหลายท่าน
หลายฝ่าย จะสำเร็จลงไม่ได้หากไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ที่กรุณาให้ข้อมูล รวมทั้งที่มีได้กล่าวนามมา คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ
ทุก ๆ ท่าน มา ณ โอกาสนี้ สารประโยชน์ที่พึงได้รับจากการวิจัยนี้ผู้วิจัยขอขอบแต่ นักวิชาการการศึกษาทุก
ท่าน รวมทั้งบิดา มารดา ครอบครัวหิรัญนิธิธำรงและครอบครัวพุทธา



9. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพมหานคร : ศุภสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *ที่ระลึกงานวันครูพ.ศ. 2550 ครั้งที่ 51*. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการบูรณาการด้านพิพิธภัณฑและแหล่งเรียนรู้. (2560). *นิตยสารพัฒนาความรู้และความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มศักยภาพทุนมนุษย์ ผ่านกระบวนการเรียนรู้สาธารณะ*. เดอะ โนวเลจ ISSN 2539-5882 ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กุมภาพันธ์ – มีนาคม 2560.
- จันจิรา มาเมืองทน (2557). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นฤป สีบวงษา (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ปาริชาติ สติภา (2558 : 256) *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. การประชุมสัมมนาวิชาการราชภัฏนครสวรรค์วิจัยครั้งที่ 1.
- พรตณีย์ ศรีนวิรัตน์. (2555). *การศึกษาความเห็นของบุคลากรต่อศักยภาพในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระศรณรินทร์ สนติกโร. (2559) *องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2547). *สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (Statistics For Research and SPSS Application Techniques)*. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- วีระ ไทยพานิช และสุพรรณพรณ ตันติพลาผล. (2546). *เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะศึกษาศาสตร์, ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา



- สมพล อินทร์ตัน (2554). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.*
- สุรตา ภัคดิวิสุทธิ. (2556). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- สุรชาติ เทียนประกอบ (2554). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.*
- สารสนเทศ. (2560). *การวางแผนบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1.*
- สารสนเทศ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. *การศึกษาระยองเขต 1.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. (2558). *กลุ่มนโยบายและแผน (2559).*
ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. (2558). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 นโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. (2558). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2560 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 กลุ่มนโยบายและแผน สพป.1. สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยองเขต 1.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. (2560). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1*
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.*
กรุงเทพฯ: ชุมชนุสสรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Best, J. W. (1970). *Research in Education*, NJ: Prentice Hall.
- Bower, H., & Hilgard, E.R. (1981). *Theories of learning*. (5th Ed.). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Bloom, B. S. (1976). *Human Characteristic and School Learning*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Chance, P. (2003). *Learning & Behavior*. (5th ed.). Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.



- Krejie, Robert V. and Daryle, W. Morgan (1970). *Determining Size for Research Activities*, Education Psychological Measurement. 30(3) : 608 – A.
- Likert, Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement. New York: Wiley & Son.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Currency Doubleday.
- Senge, P.M., Mc Cabe, C.N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J., & Kleinner, A. (2000). *Schools that learn: A fifth discipline field book for educators, Parents, and everyone who cares about education*. New York: Doubleday.
- Thorndike, R. L. (1969). *Measurement and evaluation in psychology and education*. (3rd ed.). New York : John Wiley.