



การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
GOOD GOVERNANCE – BASED SCHOOL ADMINISTRATION AFFECTING LEARNING
ORGANIZATION IN PUBLIC SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION
OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17

วิทยานิพนธ์

ของ

ภาณุรัตน์ สิริวรรณกุล

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สิงหาคม 2561

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
GOOD GOVERNANCE – BASED SCHOOL ADMINISTRATION AFFECTING LEARNING
ORGANIZATION IN PUBLIC SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION
OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17



วิทยานิพนธ์
ของ
ภาครณั สิริวราชกุล

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สิงหาคม 2560



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

Good Governance – Based School Administration Affecting Learning Organization in Public Schools

under the Jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 17.

ภาครณ สิริวรรณกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.ดำรงค์ ศรีอร่าม)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.ชนิก คุณเมธิกุล)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.เสาวนีย์ เจียมจักร)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ผู้ช่วยอธิการบดี

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ 21 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561

ภาครณ สิริวรรณกุล. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การ
แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ชนิก คุณเมธิกุล ค.ค. (บริหารการศึกษา)	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา)	กรรมการ

บทคัดย่อ

สถานศึกษาเป็นองค์การที่ผูกพันกับเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้าย
ของสถานศึกษาคือการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในบรรดาองค์การทุกประเภทสถานศึกษาจึงควร
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใด ๆ ส่วนหลักธรรมาภิบาลนั้นจะทำให้
การบริหารมีความสำเร็จ องค์การได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถผลักดันองค์การ
ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักในการพัฒนาองค์การของตนให้กลายเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารสถานศึกษา
โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา 2) ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับองค์การแห่งการเรียนรู้
ในสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยวิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
และข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2560
ด้วยวิธีหาช่วงสุ่ม โดยการคำนวณจากจำนวนประชากรหารด้วยจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ได้ช่วงสุ่มคือ 4
จากนั้นเรียงลำดับกลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษาเริ่มจากขนาดเล็กถึงขนาดใหญ่พิเศษ
แล้วนับทุก ๆ 4 คนเลือก 1 คน จนครบทุกคน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 377 คน เครื่องมือที่ใช้ใน
การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น
ทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Correlation
Coefficient) การทดสอบค่าเอฟ การทดสอบค่าที และการถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบคือ $\hat{Y} = .260 + .919**X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .844**Z_x$ โดยสามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้ร้อยละ 71.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารจึงควรอำนวยความสะดวกในการจัดการงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์ ส่งผลต่อ และสามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้ ดังนั้นเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลมากขึ้นย่อมส่งผลให้เกิดสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษามากขึ้นตามไปด้วย

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, ธรรมาภิบาล, องค์การแห่งการเรียนรู้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Pathon Siravadhakul. (2018). **Good Governance - Based School Administration Affecting Learning Organization in Public Schools under the Jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 17**. Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Thanique Kunametheekoon Ph.D. (Educational Administration)	Chairman
Associate Professor Teerasak Intaramat M.Ed. (Educational Measurement)	Member

Abstract

The school is an organization that is committed to teaching and learning. The final goal of the school is student learning. Therefore, in all kinds of organizations, a school should be a learning organization rather than any other kind. Good governance makes a successful administration; the organization will have been efficiently developed and being pushed forward to become a learning organization. The administrators should be aware of developing their organizations a learning organization. The purposes of this research were to investigate: 1) the level of good governance-based school administrations, 2) the level of learning organizations, 3) the relationship between good governance-based school administrations and learning organizations, 4) and to create a prediction equation of good governance-based school administrations affecting learning organizations in public schools under the jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 17. The research sample was drawn by systematic random sampling from school administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office 17 in academic year 2017 using a sampling interval calculated from the population divided by the sample. The random range was 4, then the sequence sample was set from the school size from small to large, then the sample was selected from every fourth member until the end with a total of 377 in total. The instrument for data collection was a 5-rating scale questionnaire with a reliability of .97. The data were analyzed using arithmetic mean, standard deviation, alpha-coefficient, Pearson's product moment correlation coefficient, F-test, t-test and Simple Regression Analysis.

The research findings were as follows: 1) the overall and specific perspectives of good governance-based school administrations in public schools under the jurisdiction of the Secondary

Educational Service Area Office 17 were at the high level, 2) the overall and specific perspectives of learning organization in public schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 17 were at the high level, 3) the relationship between good governance-based school administration and learning organization in public schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 17 was positive at the statistically significant level of .01, and 4) the prediction equation of good governance-based school administrations affecting learning organization was shown in terms of raw score as: $\hat{Y} = .260 + .919**X$ and standard score as $\hat{Z} = .844**Z$, accounting for 71.20% at the statistically significant level of .05. Good governance-based school administrations from the perspective of effectiveness and efficiency were at the high level, but the average was minimal. Thus, the administrators should encourage teachers to use available resources for maximum benefit. Learning organization from the perspective of knowledge management was at the high level, the average was minimal. Thus, the administrators should facilitate the management of school work to help teachers manage their knowledge effectively. Good governance-based administration related to and affected the learning organization, as a result can be predicted in schools. Therefore, the more the administrators and teachers work more effectively according to the principles of good governance, the better the learning organization will likewise be.

Keywords: School Administration, Good Governance, Learning Organization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำ เป็นอย่างดียิ่งจาก ดร. ชนิก คุณเมธีกุล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาศย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ภาครณย์ สิริวรรณกุล

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมุติฐานในการวิจัย.....	9
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การบริหารสถานศึกษา.....	11
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	11
ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา.....	12
กระบวนการบริหารสถานศึกษา.....	12
ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา.....	14
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล.....	18
ความหมายของธรรมาภิบาล.....	18
ความเป็นมาของธรรมาภิบาล.....	19
ความสำคัญของธรรมาภิบาล.....	21
องค์ประกอบของธรรมาภิบาล.....	22
การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล.....	31
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้.....	33
ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	34
ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	36
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	40
องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	43
องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของมาร์ควอดด์.....	46
การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
งานวิจัยต่างประเทศ.....	58
งานวิจัยในประเทศ.....	61
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78

สารบัญ

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	101
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	101
วิธีดำเนินการวิจัย.....	101
สรุปผลการวิจัย.....	103
อภิปรายผล.....	104
ข้อเสนอแนะ.....	109
บรรณานุกรม.....	110
ภาคผนวก.....	119
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	121
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	122
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	130
ภาคผนวก ง คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	140
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	152
ประวัติผู้วิจัย.....	157

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรมาภิบาล.....	30
2	เปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้.....	42
3	เปรียบเทียบคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทั่วไปกับ โรงเรียนแห่งการเรียนรู้	52
4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษา เขต 17.....	71
5	คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	73
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษาโดย ใช้หลักสูตรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน.....	78
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษาโดย ใช้หลักสูตรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมและรายข้อ.....	79
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษาโดย ใช้หลักสูตรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมและรายข้อ.....	80
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษาโดย ใช้หลักสูตรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมและรายข้อ.....	81
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษาโดย ใช้หลักสูตรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ.....	82
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษาโดย ใช้หลักสูตรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ.....	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมและรายข้อ.....	84
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน.....	85
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านพลวัตการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ.....	86
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ โดยรวมและรายข้อ.....	87
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการเสริมอำนาจบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	88
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการจัดการความรู้ โดยรวมและรายข้อ.....	89
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ.....	91
19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	93
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลแต่ละด้านกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลัก ธรรมาภิบาลแต่ละด้านกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	95
22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลัก ธรรมาภิบาลแต่ละด้านกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยน องค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	96
23	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลัก ธรรมาภิบาลแต่ละด้านกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเสริมอำนาจ บุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	97
24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลัก ธรรมาภิบาลแต่ละด้านกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	98
25	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลัก ธรรมาภิบาลแต่ละด้านกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	99
26	ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยอย่างง่ายของสมการพยากรณ์การ บริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการ เรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	99
27	ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้ทรง คุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	140
28	ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	145

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
29	คำอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามตอนที่ 1 การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	153
30	คำอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามตอนที่ 2 สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	155

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2 แบบจำลองเชิงระบบของคํการแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควอดท์.....	47

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 ได้ระบุนกรอบในการพัฒนาประเทศตามแนวนโยบายแห่งรัฐและยุทธศาสตร์ชาติให้ผู้เข้ามาบริหารประเทศแต่ละคณะกำหนดนโยบายและวิธีดำเนินการที่เหมาะสมในการบริหารประเทศ ทั้งยังสร้างกลไกในการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญและจำเป็นอย่างร่วมมือร่วมใจกันรวมทั้งลดเงื่อนไขความขัดแย้งเพื่อให้ประเทศมีความสงบสุขบนพื้นฐานของความรู้รักสามัคคี ประองคองการที่จะดำเนินการในเรื่องเหล่านี้ให้ลุล่วงไปได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างประชาชนทุกภาคส่วนกับหน่วยงานของรัฐตามแนวทางประชารัฐภายใต้กฎเกณฑ์ตามหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและประเพณีการปกครองที่เหมาะสมกับสถานการณ์และลักษณะสังคมไทย หลักความสุจริต หลักสิทธิมนุษยชน และหลักธรรมาภิบาล อันจะทำให้สามารถขับเคลื่อนประเทศให้พัฒนาไปข้างหน้าได้อย่างเป็นขั้นตอนจนเกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ทั้งในทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ และสังคมตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ราชกิจจานุเบกษา. 2557 : 1 - 2) และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 กล่าวไว้ว่ารัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ การส่งเสริมสังคมไทยให้อยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญ 6 ประการ ตามหลักธรรมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า จึงเป็นแนวทางในการจัดระเบียบสังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ราชกิจจานุเบกษา. 2560 : 17)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 16 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน โดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ 4 ปี และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2551 เห็นชอบให้ส่วนราชการทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติการ 4 ปี ของหน่วยงานทุกปีเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้แจ้งให้ส่วนราชการปรับปรุงแผนปฏิบัติการ 4 ปีของส่วนราชการโดย

เพิ่มประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมธรรมาภิบาล ด้านการสร้างความโปร่งใส หรือการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต และการส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรมที่มีผลกระทบต่อการค้าเงินการของ ส่วนราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : ข)

หลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้ถูกนำมาเป็นกลยุทธ์ตาม นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้มีการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น และเสริมสร้างความเข้มแข็งเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบ โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นองค์กรหลักที่ สำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารจัดการศึกษา กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคลากร และด้านบริหารทั่วไปให้โรงเรียนซึ่งมีฐานะเป็น นิติบุคคล และต้องมีความรับผิดชอบสูงขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติภารกิจภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับ เยาวชนและ ประชาชนได้รับความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552 : 1)

ปัจจุบันองค์การทางการศึกษาอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์การอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พร้อมทั้งฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ก่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงมีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 12 เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศระยะกลาง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ ระยะยาวที่ได้กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ปี พ.ศ. 2570 ซึ่งกำหนดไว้ว่า “คนไทยภาคภูมิใจในความ เป็นไทย มีมิตรไมตรีบนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียงยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตยและหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพ สังคมมีความปลอดภัยและมั่นคงอยู่ใน สภาพแวดล้อมที่ดี เกื้อกูล และเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน อยู่บนฐานเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560 : 12) ดังนั้นการปรับตัวขององค์การจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อ ให้เกิดความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การปรับตัวขององค์การเกิดจากการ

เรียนรู้ประสบการณ์ของสมาชิกในองค์กร โดยการเรียนรู้จะช่วยให้องค์กร มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดการพัฒนาที่รวดเร็วและยั่งยืน องค์กรต่าง ๆ ในยุคนี้จึงต้องปรับตัวให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หรือวิทยาการสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา หรือเพื่อให้องค์กรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยการพัฒนางานขององค์กรให้มีคุณภาพ การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น จำเป็นต้องสร้างและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยที่สมาชิกในองค์กรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการสร้างผลงานไปพร้อม ๆ กับการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นเกิดจากผู้บริหารที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าด้านความสามารถ สติปัญญา และพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง ผู้ร่วมงาน และองค์กรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ องค์กรจะต้องจัดให้บุคลากรฝึกฝนการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้มีอิสระในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ให้โอกาสในการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอดท์ (Marquardt, 1996 : 34) ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเสริมอำนาจบุคคล การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงถูกคาดหวังจากสังคมไว้สูงที่จะเป็นกลไกในการพัฒนาเยาวชนไปสู่สังคมที่พึงปรารถนา โรงเรียนจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามที่ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 : 90) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนเป็นองค์กรให้การบริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนคือ การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น ในบรรดาองค์กรประเภทต่าง ๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดทางการบริหารที่น่าสนใจ เพราะเป็นการพัฒนาทั้งระดับปัจเจกบุคคล และระดับองค์กร ในการที่จะเปิดกว้างเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน จากประสบการณ์ที่ได้รับทั้งทางบวกและทางลบเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ส่วนหลักธรรมาภิบาลนั้นมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะผลักดันให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญและเห็นความสำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาของตนให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นบุคคลที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถสร้างสรรค์

สิ่งใหม่ ๆ อันจะนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดี อีกทั้งยังต้องเป็นผู้นำที่จะทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตามการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีรูปแบบกระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ผู้บริหารยุคปัจจุบันจะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม วิจารณ์ญาณ และความคิดสร้างสรรค์เพื่อผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในระบบบริหารภาครัฐจะไม่ประสบความสำเร็จหากเป็นการดำเนินการเพียงลำพังจากภาครัฐเท่านั้น ดังนั้น ภาคประชาชน ธุรกิจเอกชน องค์กรเอกชน สื่อมวลชนต้องร่วมมือกันในการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐในทุกมิติโดยเฉพาะการทำให้บุคลากรของรัฐยึดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นเป้าหมายหลักในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง (ปธาน สุวรรณมงคล. 2560 : 89)

ในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียน ผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญและเห็นความสำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาของตนให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและเป็นบุคคลที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อันจะนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น กอปรกับครูผู้สอนในสถานศึกษาก็มิได้ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนและจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพียงอย่างเดียว แต่ครูผู้สอนทุกคนต้องรับผิดชอบภาระหน้าที่งานอื่น ๆ ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของผู้เรียนเป็นหลักทั้งสิ้น และในการปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาลเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้งานสำเร็จ เป้าหมายขององค์กรบรรลุและสามารถขับเคลื่อนไปได้นั้น บุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถประกอบการทำงานทุกสิ่งทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งปันประสบการณ์ของบุคลากรทั้งหมดในองค์กรเพื่อช่วยเหลือ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อเป็นสารสนเทศในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 17
2. เพื่อศึกษาระดับสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 17

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถใช้เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูงและผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายในการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 88 คน และครูจำนวน 1,418 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ปีการศึกษา 2560 รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,506 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. 2560 : 19 – 20)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ปีการศึกษา 2560 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางการประมาณค่าเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 – 610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 378 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) ด้วยวิธีการกำหนดช่วงสุ่ม (Sampling interval) โดยการเรียงจำนวนผู้บริหารและครูตามขนาดสถานศึกษาก่อน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามช่วงการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 25 คน และครูจำนวน 352 คน รวมทั้งสิ้น 377 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วย

1.1 หลักนิติธรรม

1.2 หลักคุณธรรม

1.3 หลักความโปร่งใส

1.4 หลักความมีส่วนร่วม

- 1.5 หลักความรับผิดชอบ
- 1.6 หลักความคุ้มค่า
2. ตัวแปรเกณฑ์ ประกอบด้วย
 - 2.1 พลวัตการเรียนรู้
 - 2.2 การปรับเปลี่ยนองค์การ
 - 2.3 การเสริมอำนาจบุคคล
 - 2.4 การจัดการความรู้
 - 2.5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

นิยามศัพท์เฉพาะ

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการบริหารกิจการบ้านเมือง และใช้เป็นแนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศ ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การดำเนินงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การกำหนดกฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้ในสถานศึกษา โดยความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา ส่งเสริมการประพฤติตนที่ดีตามจรรยาบรรณ โดยเท่าเทียมกันสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่งานสอนและการบริหารงาน มีการส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนให้พัฒนาตนเองด้านคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ยกย่อง เชิดชูเกียรติให้มีความภาคภูมิใจในอาชีพครู

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจในสถานศึกษาโดยปรับปรุงกลไกการทำงานภายในให้มีความถูกต้อง ตรวจสอบได้ตลอดจนการเผยแพร่ความรู้ข่าวสารด้านการศึกษาให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนทราบอย่างเปิดเผย

4. หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนรับรู้และเสนอความคิดเห็นในสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการบริหารงาน ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ครูและผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในหน้าที่การงาน มุ่งมั่นให้บริการตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการปรับปรุงข้อบกพร่อง พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่ความสำเร็จและคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการ วางแผน และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา รู้จักประหยัดค่าใช้จ่าย สาธารณูปโภคตามความต้องการ

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง รวมถึงมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ขององค์การ ทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและองค์การ โดยให้ความสำคัญต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ การใช้ความรู้ และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จอย่างแท้จริง ประกอบด้วย

1. พลวัตการเรียนรู้ หมายถึง สมาชิกในสถานศึกษามีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง กระตือรือร้น สนใจที่จะพัฒนาตนเอง

2. การปรับเปลี่ยนองค์การ หมายถึง สมาชิกในสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนสถานศึกษาไปเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้วยความเข้าใจองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ เข้าใจวัฒนธรรมองค์การ เข้าใจกลยุทธ์ และเข้าใจโครงสร้างที่เป็นการกระจายอำนาจการบริหารเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ พร้อมยอมรับการเรียนรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. การเสริมอำนาจบุคคล หมายถึง การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ของทุกคนในสถานศึกษาด้วยการให้อิสระทางความคิด อำนวยความสะดวก และให้รางวัล มีการพัฒนาศักยภาพการทำงานให้แก่สมาชิกในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษานักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน พันธมิตร เครือข่ายธุรกิจ และผู้รับบริการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน

4. การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดรูปแบบ การรวบรวม การแสวงหา การจัดระบบ ข้อมูล และการสร้างฐานข้อมูล มีการการพัฒนาความรู้ไปสู่นวัตกรรมเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกทุกคนในสถานศึกษา รวมถึงการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในองค์การ

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หมายถึง การสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดหาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อความคล่องตัว พัฒนาดตนเองให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์เพื่อการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ประเภทของสถานศึกษาจำแนกตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ออกเป็น 4 ขนาด ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2554 : 2)

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน จำนวน 1 - 499 คน
2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน จำนวน 500 - 1,499 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน จำนวน 1,500 - 2,499 คน
4. ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน จำนวนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 ซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เพื่อดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด

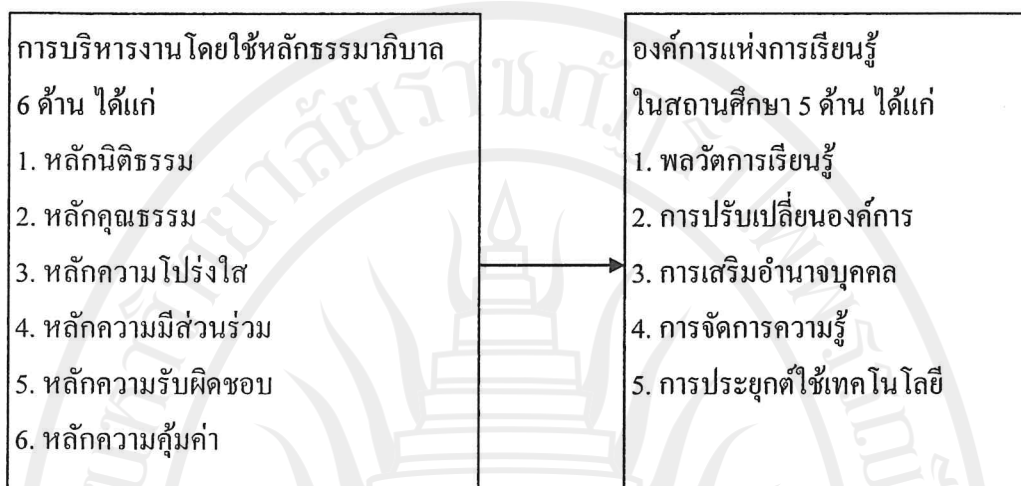
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ได้มาจากการสังเคราะห์เนื้อหาและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้มา 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า ส่วนของตัวแปรเกณฑ์ใช้แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ (Marquardt, 1996 : 34) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) พลวัตการเรียนรู้ 2) การปรับเปลี่ยนองค์การ 3) การเสริมอำนาจบุคคล 4) การจัดการความรู้ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดังภาพประกอบ 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17
2. การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การบริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

1.3 กระบวนการบริหารสถานศึกษา

1.4 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

2.1 ความหมายของธรรมาภิบาล

2.2 ความเป็นมาของธรรมาภิบาล

2.3 ความสำคัญของธรรมาภิบาล

2.4 องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

2.5 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล

3. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

3.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

3.2 ความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3.3 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

3.5 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

3.6 องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของมาร์ควอดท์

3.7 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

4.2 งานวิจัยในประเทศ

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

เจสส์ (Jesse. 1999 : 138) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำเพื่อการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับงานสอนนักเรียนที่เข้ามารับการศึกษานในสถาบันการศึกษา

ทนองศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2550 : 13) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็น การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ และเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อสังคม

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551 : 23) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ตลอดจนความสามารถ ในการติดต่อสื่อสารด้วยภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบ นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

จอมพงษ์ มงคลวนิช (2554 : 27) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 1) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ ควบคุม และการจัดการในเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา โดยมุ่งให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่ได้ตั้งไว้ ภาระหน้าที่ดังกล่าว จะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน บุคลากรอื่นในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษา กำหนดไว้

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

กู๊ด (Good. 1973 : 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา เพราะการศึกษาของเยาวชนจะทำให้ประเทศเจริญรุ่งเรือง เจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน และส่งผลให้คนในประเทศมีการแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดี

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551 : 3) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญ และคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้ว การดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ครรรชิต มาลัยวงศ์ (ออนไลน์ : 2557) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการทำให้ประเทศเจริญรุ่งเรือง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ด้าน ในทางตรงกันข้าม ถ้าประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงาน โดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตทางการศึกษาในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยมีผู้รับผิดชอบในการงานตามนโยบายทางการศึกษาของประเทศไทย

กระบวนการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

เจสส์ (Jesse. 1999 : 140) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษานั้นจะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการบริหาร ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน
3. การสั่งการ (Directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน
5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

คุนทซ์ และ โอดอนเนล (Koontz and Odonnell. 2001 : 297) กล่าวถึงกระบวนการบริหารสถานศึกษา 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) คือ ประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรและการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์การ (Organizing) แผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์การที่ดีซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์การจึงหมายถึง การนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

3. การจูงใจ (Motivating) คือ การจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้หมายถึง การอำนวย (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่า มีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

จันทรานี สงวนนาม (2551 : 16) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ขั้นตอนด้วยกันคือ

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดเป็นพื้นฐานของการวางแผน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมมือกันจะต้องศึกษาให้ทราบว่าสภาพปัจจุบันเป็นอย่างไร อะไรคือปัญหา

ขั้นที่ 2 การวางแผน เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้า หรือเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำไม อย่างไร ใครทำ ที่ไหน และเมื่อไร โรงเรียนจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของโรงเรียน

ขั้นที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินงานตามแผน ประกอบด้วย การควบคุม กำกับติดตามและนิเทศ กำหนดผู้ปฏิบัติและวิธีการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายต้องปฏิบัติอย่างจริงจังตามที่กำหนด

ขั้นที่ 4 การประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหารที่สำคัญซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารทราบผลการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผล จะย้อนกลับมาสู่ขั้นตอนที่ 1 ใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลในการคิดแก้ไขปัญหา โดยการวางแผนในขั้นตอนที่ 2 นำไปสู่การดำเนินการตามแผนขั้นตอนที่ 3 และการประเมินผลในขั้นตอนที่ 4 ตามลำดับ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2552 : 19) ได้เสนอกระบวนการบริหารออกมา 5 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดทิศทางองค์กรพร้อมกับเป้าหมายและแผนงานต่าง ๆ

2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดระเบียบทรัพยากรให้เป็นระบบงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่เรียกกันทั่วไปว่า “The one best way”

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ การจัดหา พัฒนา และธำรงรักษาให้องค์การมีทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าสูงสุด เพื่อพร้อมที่จะปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับองค์การจากเจ้าหน้าที่ที่แต่ละคนรับผิดชอบ

4. การสั่งการ (Directing) คือ การมีศิลปะการสร้าง ความเข้าใจและรู้จักจูงใจและกำกับให้ผู้ทำงานทุกคน และทีมงานต่าง ๆ ทำงานโดยทุ่มเทและเสริมประสานต่อกันเพื่อผลสำเร็จของส่วนรวมร่วมกัน

5. การควบคุม (Controlling) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานที่กำลังดำเนินไป เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการทำงานต่าง ๆ ในระหว่างกระบวนการทำงาน ทั้งนี้ หากผลงานใดผิดไปจากที่คาดคิด ผู้บริหารก็จะแก้ไขและปรับให้การทำงานกลับสู่สถานะที่มีประสิทธิภาพอีกครั้ง และโดยที่การควบคุมนี้อยู่ในขั้นตอนของการปฏิบัติโดยบุคคลต่าง ๆ อยู่ ดังนั้น การติดตามผลการปฏิบัติและการปรับแก้ ต่างก็ต้องกระทำ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 11) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมของบริหารงานที่สำคัญ 5 อย่าง ดังนี้คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การหรือการจัดรูปงาน (Organizing) การบริหารบุคคล (Staffing) การสั่งงานหรือบัญชาการ (Directing) การควบคุมงาน (Controlling) กับคนผู้ทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนั้นด้วย

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเริ่มต้นจากการวางแผน โดยศึกษาสภาพของปัญหาเพื่อกำหนดทิศทางการ พร้อมตั้งเป้าหมาย การจัดองค์การ การปฏิบัติงานตามแผน การประสานงาน การสั่งการและการควบคุม การประเมินผลและการทบทวนผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลลัพธ์มาใช้ปรับปรุงแก้ไขและกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่ในครั้งต่อไป

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 8) ไว้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักซึ่งเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะ เป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ขอบข่าย 12 ด้าน ดังนี้

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 1.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

2. การบริหารงานงบประมาณ

ขอบข่ายของการบริหารงานงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดทำแผนงานงบประมาณ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน การทำบัญชีรับ-จ่าย และเก็บรักษาเงิน การติดตาม ตรวจสอบการใช้งบประมาณ การรายงานเบิกจ่ายงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดทำทะเบียนวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ตลอดจนการจัดทำรายงานทางการเงิน โดยกำหนดขอบข่ายการ

บริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ประกอบด้วย ขอบข่าย 7 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 8)

- 2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ
- 2.2. การจัดสรรงบประมาณ
- 2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- 2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.5 การบริหารการเงิน
- 2.6 การบริหารบัญชี
- 2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา และเพื่อให้ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 23) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย
- 3.4 การรักษาวินัย
- 3.5 การออกจากราชการ
- 3.6 การบริหารงานทั่วไป

4. การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ มุ่งส่งเสริมในการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ภายใต้ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 30) ได้ระบุถึงขอบข่ายและภารกิจงานในการบริหารงานทั่วไป มีดังนี้

- 4.1 การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4.4 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
- 4.5 การจัดสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.6 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.7 การรับนักเรียน
- 4.8 การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
- 4.9 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริม งานกิจการนักเรียน
- 4.10 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.11 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการศึกษานอกเขต ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและ หน่วยงาน งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ระบุไว้ในงานอื่น

สรุปได้ว่า ขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้านถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานไปได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยมีงานวิชาการเป็นงานหลักที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรง การบริหารด้านงบประมาณ ซึ่งเป็นการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งการจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา การบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบที่กำหนดขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ และการบริหารงานทั่วไปในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

ความหมายของธรรมาภิบาล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักธรรมาภิบาล ไว้ดังนี้

สำนักงานอัยการสูงสุด (2550 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดสากล หมายรวมถึง ระบบโครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ เพื่อที่ภาคต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนา และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

สุรชัย ขวัญเมือง (2550 : 7) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เป็นแนวคิดและแนวทางของการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน บนพื้นฐานของ ความถูกต้อง ชอบธรรม โดยให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ

สุเมธ แสงนันทนวล (2552 : 26) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การดูแลปกครองโดยใช้ ธรรมะเป็นเครื่องช่วยในด้านการบริหารจัดการธรรมาภิบาล หมายถึงการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี (Good Governance)

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553 : 82) ได้ให้คำจำกัดความของธรรมาภิบาลว่า หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลอง คลองธรรม

เอกชัย ก็สุขพันธ์ และคณะ (2553 : 27) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล คือการปกครองการบริหาร การจัดการการควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐ และเอกชน ที่ใช้ในการบริหารนั้นมีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หากได้มีความหมายเพียง หลักธรรมทางศาสนาเท่านั้นแต่รวมถึงศีลธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ เช่น ความโปร่งใสตรวจสอบได้

เกษม วัฒนชัย (2557 : 11 - 12) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การกำกับที่ดี การดูแล อย่างดี ธรรมาภิบาล หรือ Good Governance จึงเป็นหลักคิดสำหรับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประกันว่าในองค์การจะไม่มี การฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยอาศัยความร่วมมือ จาก ภาครัฐบาล ภาคเอกชน และภาคประชาชนภายใต้แนวทางประชาธิปไตยและการเคารพในสิทธิ มนุษยชนซึ่งเชื่อมโยงกับความถูกต้อง เป็นธรรม สุจริต โปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค การมีส่วนร่วม มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่าง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง อย่างสมดุล ตลอดจนการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศให้ เป็นไปอย่าง มั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

ความเป็นมาของธรรมาภิบาล

หลังจากสงครามโลกครั้งที่สองสิ้นสุดลง ประเทศที่ได้ผลกระทบจากภัยสงครามได้ทำการฟื้นฟูประเทศให้กลับคืนมาดังเดิม แต่หลายประเทศไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง เนื่องจากเป็นประเทศที่ยากจน โดยเฉพาะกลุ่มประเทศในทวีปแอฟริกา ทำให้ประเทศที่พัฒนาแล้วและองค์การการเงินระหว่างประเทศ โดยเฉพาะธนาคารโลก ได้ให้ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ จำนวนมหาศาลแก่ประเทศต่าง ๆ ในทวีปแอฟริกา โดยเฉพาะภูมิภาคของทวีปที่เรียกว่า “Sub-Sahara Region” แต่หลังจากระยะเวลาผ่านไปหลายสิบปี สถานะทางเศรษฐกิจ สังคมของประเทศในทวีปแอฟริกากลับไม่ดีขึ้นเท่าที่ควร ยังปรากฏข่าวว่ามีประชาชนจำนวนมากอดอยากล้มตายเป็นจำนวนมากทุกปี จำนวนคนยากจนยังมีเป็นจำนวนมาก ในขณะที่สงครามกลางเมืองก็ยังคงดำรงอยู่ในหลาย ๆ ประเทศ ทำให้ธนาคารโลกส่งคณะทำงานเข้าไปศึกษาผลของการให้ความช่วยเหลือของธนาคารโลก และในปลายทศวรรษ 1979 คณะทำงานได้นำเสนอรายงานของธนาคารโลกที่มีชื่อว่า “Sub-Sahara : From Crisis to Sustainable Growth” ต่อคณะกรรมการบริหารธนาคารโลก ในรายงานฉบับนี้ได้วิเคราะห์สาเหตุสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มประเทศในภูมิภาคนี้ว่า ปัญหาของการพัฒนาประเทศที่ทำให้ไม่สามารถเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้เกิดจากการคอร์รัปชันของผู้ปกครองและเจ้าหน้าที่รัฐ การไม่ยึดกฎหมายเป็นหลักในการปกครอง การขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนพร้อมกับได้เสนอว่า ระบบการบริหารภาครัฐต้องยึดหลักธรรมาภิบาล โดยในการให้ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจแก่ประเทศทั้งหลายที่ประสบปัญหาควรคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลด้วย โดยเฉพาะให้มีการปฏิรูปกฎหมาย และระบบบริหารภาครัฐ หลังจากนั้น แนวคิดธรรมาภิบาลหรือ Good Governance ถูกนำไปเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการพิจารณาให้ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจแก่ประเทศทั้งหลาย และแพร่หลายเข้าไปในการบริหารภาครัฐกิจเอกชนที่เรียกว่าบรรษัทภิบาลหรือ Corporate Governance รวมไปถึงการบริหารภาครัฐที่เรียกว่า ธรรมาภิบาล หรือ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ในปลายทศวรรษที่ 1980 สหภาพโซเวียตซึ่งเป็นผู้นำโลกคอมมิวนิสต์ต้องประสบกับการล่มสลายลงอันเป็นผลมาจากโลกาภิวัตน์ที่มีผลกัดเซาะให้อาณาจักรสหภาพโซเวียตต้องแตกสลายกลายเป็นประเทศอิสระหลายประเทศ และทำให้กระแสประชาธิปไตยกลายเป็นกระแสการเมืองการปกครองหลักของโลก หลังจากนั้น การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองโลกดังกล่าวข้างต้นส่งผลกระทบต่อระบบบริหารภาครัฐเช่นกัน โดยทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกระแสประชาธิปไตย โดยเฉพาะการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกิจการของรัฐ หลังจากนั้นไม่นานกระแสการบริหารที่สำคัญก็ติดตามมา นั่นคือ กระแสแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีผลกระทบต่อการบริหารภาครัฐ

โดยตรง การบริหารภาครัฐแนวใหม่มุ่งเน้นความสำเร็จมากกว่าเน้นกระบวนการให้ความสำคัญกับคุณภาพการบริการแก่ประชาชน การลดการควบคุมและกระจายอำนาจการบริหารให้แก่หน่วยงานบริการมากขึ้น การให้ความสำคัญกับการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐเพื่อการให้บริการประชาชนรวมถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารของภาครัฐเพิ่มขึ้น

อาเจอร์ (Agerre. 2000 : 25 - 26) ได้กล่าวถึง ความเป็นมาของธรรมาภิบาลว่าเป็นแนวคิดที่ใช้ในสาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ โดยเป็นคำที่รวมอยู่กับกลุ่มคำประชาธิปไตยประชาสังคม การมีส่วนร่วมของประชาชน สิทธิมนุษยชน และการพัฒนาที่ยั่งยืนในช่วงศตวรรษที่ผ่านมา กลุ่มดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องข้องกับการปฏิรูปองค์กรของรัฐ นักรัฐประศาสนศาสตร์ส่วนหนึ่งมองว่าธรรมาภิบาลเป็นมิติใหม่ที่เน้นเน้นบทบาทของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบ สามารถประเมิน ผลงานได้อย่างชัดเจนและมีการแข่งขันเพื่อการจัดการบริหารที่ดีขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 : 5) ได้กล่าวถึงความ เป็นมาของธรรมาภิบาลว่า หลักธรรมาภิบาล อาจเรียกได้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมรัฐและบรรษัทภิบาล ซึ่งเรารู้จักกันในนาม “Good Governance” ว่าการปกครองที่เป็นธรรมนั้น ไม่ใช่แนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษยเป็นพัน ๆ ปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่อ การอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสงบสุขสามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น นักวิชาการและหน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศต่างให้ความสนใจในหลักธรรมาภิบาล เพราะสถานการณ์บ้านเมืองของประเทศกำลังพัฒนาและด้อยพัฒนาส่วนใหญ่ประสบปัญหาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ไม่เป็นระบบและไม่มีประสิทธิภาพ เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่นขึ้น อีกทั้งผู้บริหารทั้งองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน มุ่งเน้นประโยชน์ของตัวเองจนทำให้เกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจขึ้น จึงนำมาสู่ความสนใจในหลักธรรมาภิบาล ซึ่งหลักธรรมาภิบาลนี้เป็นวิถีทางที่นำไปสู่ผลเชิงปฏิบัติในการส่งเสริมแนวทางของประชาธิปไตย สัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการปฏิรูปต่าง ๆ ของสังคม เพื่อผลักดันให้เกิดกระบวนการยุติธรรมต่าง ๆ ขึ้น อันเนื่องมาจากธรรมาภิบาลนี้จะครอบคลุมถึงทุก ๆ ด้านของกระบวนการปฏิบัติทางสังคมทั้งในด้านการเมือง การบริหารราชการแผ่นดิน การดำเนินการทางธุรกิจ ระบบการศึกษา รวมทั้งภาคประชาชนและสังคมด้วยนั่นเอง

ความสำคัญของธรรมาภิบาล

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของธรรมาภิบาลไว้ ดังนี้

สุทัศนาศู สุธฤทธิกุลสมบัติ (ออนไลน์ : 2550) กล่าวถึง ความสำคัญของธรรมาภิบาลไว้ดังนี้

1. ธรรมาภิบาล เป็นยุทธศาสตร์การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในสังคม และเป็นพื้นฐานสำคัญของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา เป็นหลักปฏิบัติในทุกระดับ เริ่มตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชนจนถึงระดับภาครัฐ

2. ธรรมาภิบาล เป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมในสังคม เอื้อผลประโยชน์ให้กับคนทุกระดับทั้งในภาครัฐและเอกชน ในเรื่องการเปิดเผย ตรวจสอบได้ และรับผิดชอบในสิ่งที่ตัดสินใจ

3. ธรรมาภิบาลมีกระบวนการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ที่เป็นธรรมต่อคนในสังคมให้มีความมั่นใจแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และยากจน มีการจัดระบบเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รักษาความสมดุลของระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศอย่างมีเสถียรภาพ ส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ธรรมาภิบาลจึงเป็นกุญแจดอกสำคัญในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ธรรมาภิบาลช่วยลดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงและส่งเสริมให้คนมีความซื่อสัตย์สุจริต

5. ธรรมาภิบาลเป็นมาตรฐานสากลที่บ่งชี้ถึงระดับการพัฒนาของประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง หากสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นได้ ย่อมหมายถึงการได้รับการยอมรับและเชื่อถือ การยอมรับจากสังคม ระหว่างประเทศมากยิ่งขึ้น

6. ธรรมาภิบาลเกี่ยวกับบรรทัดฐานและค่านิยมซึ่งเป็นตัวอย่างแนวทางการดำเนินงานภายในองค์กรให้เกิดความโปร่งใส

สุรัชย์ ขวัญเมือง (2550 : 52) ได้กล่าวถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลว่า เป็นหลักการที่จะช่วยลดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงส่งเสริมให้คนมีความซื่อสัตย์สุจริต

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (2552 : 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล คือ เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคี และร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2555 : 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 รัฐบาลได้

กำหนดให้ใช้หลักธรรมาภิบาล เป็นยุทธศาสตร์ 1 ใน 3 กลุ่มยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนาประเทศ และถือว่าหลักธรรมาภิบาลเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อื่นไปสู่เป้าหมาย โดยกำหนดให้สร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในทุกภาคของสังคม

สำนักงานข้าหลวงใหญ่แห่งสหประชาชาติเพื่อสิทธิมนุษยชน (Office of the United Nations High Commissioner for Human Right : OHCHR. 2007 : 1) ได้ให้ความสำคัญไว้ดังนี้ ธรรมาภิบาลและสิทธิมนุษยชนได้เสริมกำลังกัน หลักการด้านสิทธิมนุษยชนเป็นตัวกำหนดค่านิยม เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานของรัฐบาล ท้องถิ่น และสังคมอื่น ๆ โดยมีแนวทางที่มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ช่วยทำให้คนสามารถรับผิดชอบได้ นอกจากนี้หลักสิทธิมนุษยชนยังให้ ข้อมูลเกี่ยวกับความพยายามในการกำกับดูแลที่ดี มีการพัฒนากรอบกฎหมาย นโยบาย โครงการ การจัดสรรงบประมาณและมาตรการอื่น ๆ อย่างไรก็ตามหากปราศจากการปกครองที่ดี สิทธิมนุษยชนก็ไม่ใช่ที่ยอมรับได้ และไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างยั่งยืน การดำเนินการตามสิทธิมนุษยชนขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม ซึ่งรวมถึงกรอบกฎหมายและสถาบันที่เหมาะสม ตลอดจนกระบวนการทางการเมือง การบริหารจัดการ และการบริหารที่รับผิดชอบต่อสิทธิและความต้องการของประชากร

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาลมีความสำคัญในฐานะเป็นบรรทัดฐานและค่านิยมในการดำเนินงานให้เกิดความโปร่งใส ลดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง สร้างความเป็นธรรมในสังคม เอื้อประโยชน์ให้คนทุกระดับมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสงบสุขจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

องค์ประกอบของธรรมาภิบาล เป็นหลักคิดและแนวปฏิบัติที่องค์การต่าง ๆ ได้เสนอแนะไว้เพื่อให้เป็นหลักปฏิบัติ เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น องค์การระหว่างประเทศ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานธุรกิจเอกชน สถานศึกษา เป็นต้น โครงสร้างและกระบวนการของธรรมาภิบาลนั้น มีนักวิชาการ และองค์การต่าง ๆ กำหนดไว้ดังนี้

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme : UNDP. 1999 : 8 - 9) ได้วางองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Participation) ชายและหญิงทุกคนควรมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจ ทั้งโดยตรงและทางอ้อมผ่านทางสถาบันตัวแทนอันชอบธรรมของตน การมีส่วนร่วมที่เปิดกว้างนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการแสดงความคิดเห็น รวมถึงสามารถเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์

2. นิติธรรม (Rule of Law) กรอบตัวบทกฎหมายต้องมีความเป็นธรรมและไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิมนุษยชน

3. ความโปร่งใส (Transparency) ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างตรงไปตรงมา ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการตรวจสอบความถูกต้อง และช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต รวมทั้งนำไปสู่การสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย เพื่อประชาชนจะได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก และช่วยตรวจสอบความถูกต้องในการทำงานได้

4. การตอบสนอง (Responsiveness) สถาบัน กระบวนการดำเนินงานต้องพยายามดูแลเอาใจใส่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

5. การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus - Oriented) เป็นการประสานความแตกต่างในผลประโยชน์ของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อหาข้อยุติร่วมกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นนโยบายและกระบวนการขั้นตอนใด ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

6. ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม (Equity) ชายและหญิงทุกคนต้องมีโอกาสในการปรับปรุงสถานะหรือรักษาระดับชีวิตความเป็นอยู่ของตน

7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) เป็นกระบวนการที่ต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการและขณะเดียวกันก็ต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

8. ภาระรับผิดชอบ (Accountability) ผู้มีอำนาจตัดสินใจไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรภาคประชาสังคม ต้องมีภาระรับผิดชอบต่อสาธารณชนทั่วไปและผู้มีส่วนได้เสียในสถาบันของตน

9. วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision) ผู้นำและประชาชนต้องมีมุมมองที่เปิดกว้างและเล็งการณ์ไกลเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองและการพัฒนามนุษย์หรือสังคม รวมถึงมีจิตสำนึกว่าอะไรคือความต้องการและความจำเป็นต่อการพัฒนาดังกล่าว ตลอดจนมีความเข้าใจในความสลับซับซ้อนของบริบททางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมและสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในแต่ละประเด็น

ราชกิจจานุเบกษา (2542 : 24 – 31) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารระบบกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ระบุถึง หลักธรรมาภิบาลว่าประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม เป็นการตรากฎหมายและกฎบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะทำให้สังคม ยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำนาจอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยบรรจงให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชน พัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพ สุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่หลักความเข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความชัดเจน

4. หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็นการได้ส่วนสาธารณะประชาพิจารณ์การแสดงประชามติ

5. หลักความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำคัญในความรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจในปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยบรรจงให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สำนักงานอัยการสูงสุด (2550 : 10) กล่าวถึงหลักธรรมาภิบาลไว้ดังนี้

1. หลักนิติธรรม เป็นหลักที่ถือเป็นกฎ กติกาในสังคมที่ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้น การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของสมาชิก ระบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่ดีมีความเป็นธรรมและมีความชัดเจน มีระบบลงโทษที่เหมาะสม รวมทั้งมีการบังคับใช้ที่คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน จะช่วยควบคุมการใช้อำนาจของรัฐให้เป็นไปอย่างชอบธรรม พร้อมกับช่วยคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนไม่ให้ถูกละเมิดโดยการใช้อำนาจรัฐ และจะเกิดผลในทางตรงกันข้าม หากกฎหมายและระบบยุติธรรมอ่อนแอ จะก่อให้เกิดพฤติกรรมแสวงหาผลประโยชน์จากข้อกฎหมายและแพร่กระจายกว้างขวางนำไปสู่การทุจริตในระดับการใช้อำนาจหน้าที่อย่างไม่ระมัดระวัง กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนและกระทบต่อการลงทุนทางเศรษฐกิจ

2. หลักคุณธรรม เป็นการพัฒนาให้บุคลากรของภาครัฐยึดมั่นในความถูกต้องและดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน

มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต การบริหารจัดการที่ดีในภาครัฐเป็นการบริหารที่ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพ แต่ต้องให้ความสำคัญกับการดำรงรักษาไว้ซึ่งหลักการอันถูกต้อง การยึดถือระบบคุณธรรม คุณค่าและความดีงามทั้งหลาย เพราะระบบคุณค่าและค่านิยมต่าง ๆ ในระบบราชการจะเป็นปัจจัยกำหนดพฤติกรรมของข้าราชการ และชี้แนะวิธีการให้บริการแก่ประชาชนด้วย

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การทำงานที่เปิดเผยและสามารถตรวจสอบได้ จะส่งผลให้การทุจริตคอร์รัปชันและความด้อยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการลดลง ดังนั้น ถ้าภาครัฐจัดระบบการบริหารจัดการให้มีความ โปร่งใสและเปิดเผยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ในวิธีการและขั้นตอนการทำงาน ได้มีโอกาสตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตลอดจนผลการดำเนินงานจะส่งผลให้ข้าราชการมีความรับผิดชอบต่อการทำงานและผลของงาน มีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เป็นธรรม และก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและประเทศชาติโดยรวมมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ประชาชนมีความมั่นใจว่า ข้าราชการมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ กระบวนการดำเนินการของโครงการ รวมถึงได้รับการเสริมสร้างขีดความสามารถในการเข้ามามีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมจึงเป็นกระบวนการที่ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหาร และการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ โดยมีการแสดงทัศนะต่าง ๆ ต่อการดำเนินงานที่มีผลต่อชีวิต ความเป็นอยู่ เพื่อให้รัฐบาลนำไปประกอบการตัดสินใจระดับนโยบาย การให้คำแนะนำ ปรีกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ ตลอดจนควบคุมการดำเนินงาน ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงเป็นการสื่อสารสองทาง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและรับฟังความเห็นซึ่งกันและกันระหว่างรัฐกับประชาชน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างความสามัคคีในชาติ ในขณะเดียวกัน จะก่อให้เกิดกระบวนการติดตามตรวจสอบนโยบายและการดำเนินงานของรัฐให้ดำเนินงานที่รับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น

5. หลักความรับผิดชอบต่อ หมายถึง กระบวนการทำงานที่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น ความสำนึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานจะต้องมีลักษณะสำคัญ 6 ประการ คือ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน การปฏิบัติกรอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้ออำนวยให้เกิดการรับผิดชอบต่อ การทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง การมีแผนสำรองการติดตามประเมินผลการทำงาน เนื่องจากภาครัฐเป็นผู้ใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการ กิจการของรัฐในทุกระดับ ดังนั้น จึงต้องสร้างเครื่องมือและวัฒนธรรมสำนึกรับผิดชอบให้เกิดแก่ข้าราชการอย่างกว้างขวาง ความรับผิดชอบต่อและตรวจสอบได้จะเป็นการ

ตรวจสอบและควบคุมพฤติกรรมของข้าราชการให้รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานต่อสังคม กระตือรือร้นในการแก้ปัญหาของประชาชน เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และกล้าที่จะยอมรับผลดีผลเสียจากการกระทำของตนเอง

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม คำนึงถึงความประหยัด ความคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ โดยยึดถือประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการทำงาน ดังนั้น ภาครัฐซึ่งยังคงฐานะเป็นแกนสำคัญในกระบวนการบริหารจัดการในการพัฒนาประเทศและการให้บริการแก่ประชาชน จึงอาจจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการและกลไกการทำงานให้คำนึงถึงความคุ้มค่าและประสิทธิภาพมากขึ้น

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2551 : 91) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของธรรมาภิบาล ไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Participatory)
2. การปฏิบัติตามกฎ (Rule of Law)
3. ความโปร่งใส (Transparency)
4. ความรับผิดชอบต่อ (Responsiveness)
5. ความสอดคล้อง (Consensus Oriented)
6. ความเสมอภาค (Equity and Inclusiveness)
7. หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) และ
8. การมีเหตุผล (Accountability)

วิภาส ทองสุทธิ (2551 : 125 - 134) ได้กล่าวไว้ว่า หลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีประกอบด้วยหลักพื้นฐาน 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกาและการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพความยุติธรรมของสมาชิก

2. หลักคุณธรรม การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ

4. หลักความมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญของประเทศ เช่น การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ

5. หลักความพร้อมรับผิชอบ ความตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม เช่น ธรรมชาติให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 : 8 - 9) ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลไว้ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน และมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประสิทธิผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุนแรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3. หลักตอบสนอง (Responsiveness) การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

4. หลักการรับผิชอบ (Accountability) การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5. หลักความโปร่งใส (Transparency) กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้ เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยที่

ประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

6. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหาพร้อมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

7. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยงานการปกครองท้องถิ่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8. หลักนิติธรรม (Rule of Law) การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9. หลักความเสมอภาค (Equity) การได้รับการปฏิบัติและได้รับการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่น ๆ

10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus - Oriented) เป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นหรือข้อสรุปจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบ โดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

การุณินท์ รัตนแสนวงษ์ (2553 : 12) กล่าวถึง องค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ 8 ข้อ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม คือการตัดสินใจที่สำคัญในสังคมและสร้างความสามัคคีให้เกิดกับประชาชน การมีส่วนร่วมสามารถทำได้โดยอิสระไม่มีการบังคับ สมาชิกเต็มใจให้ความร่วมมือด้วยตนเอง หรือมีส่วนร่วมผ่านหน่วยงาน สถาบันหรือผู้แทนตามระบอบประชาธิปไตย

2. การปฏิบัติตามกฎธรรมาภิบาล ด้วยความถูกต้อง ตามกรอบของกฎหมายไม่เลือกไม่ปฏิบัติ ไม่ลำเอียง มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมกับประชาชนโดยเท่าเทียมกัน ทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายเดียวกัน

3. ความโปร่งใส เป็นการตรวจสอบความถูกต้อง มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สิ่งนี้ช่วยแก้ปัญหาการทุจริตและคอร์รัปชันได้ทั้งในภาครัฐและเอกชน สื่อจะเข้ามามีบทบาทมากในการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงาน โดยการนำเสนอข่าวสารให้แก่สังคมได้รับทราบ

4. ความรับผิดชอบ เป็นการพยายามให้คนทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการทำงาน กล่าวที่จะตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจนั้น ๆ

5. ความสอดคล้อง เป็นการกำหนดและสรุปความต้องการของคนในสังคม ซึ่งมีความแตกต่างกันมาก โดยพยายามหาจุดสนใจร่วมกันและความต้องการที่สอดคล้องกันของสังคมมาเป็นข้อปฏิบัติเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในสังคม การจะพัฒนาสังคมได้ต้องทราบความต้องการที่สอดคล้องกันของสังคมนั้น ๆ ด้วยวิธีการเรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ ก่อน

6. ความเสมอภาค เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ประชาชนทุกคนพึงได้รับจากรัฐบาล ทั้งการบริการด้านสวัสดิการ ตลอดจนสาธารณูปโภคด้านอื่น ๆ

7. หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นวิธีการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่โดยการผลิตและจำหน่ายเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับเงินที่ลงทุนหรือการใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อมวลมนุษยชาติ โดยมีการพัฒนากระบวนการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

8. การมีเหตุผล เป็นความต้องการของคนในสังคม ที่ต้องตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองด้วยเหตุผลที่สมเหตุสมผล การมีเหตุผลไม่สามารถกระทำได้ถ้าปราศจากการปฏิบัติตามกฎหมายและความโปร่งใส

วิระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2557 : 80 - 88) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับการบริหารงานโรงเรียน คือ การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมให้มีปฏิสัมพันธ์กัน และเกิดการถ่วงดุลพลังต่าง ๆ ของทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

จากความหมายในองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า มีองค์ประกอบที่สอดคล้องกันของแต่ละสถาบัน และนักวิชาการบางท่านมีความเห็นที่ตรงกัน ผู้วิจัยสามารถสรุปออกมาเป็นตารางสังเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรมาภิบาล

องค์ประกอบ	โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (1999)	ราชกิจจานุเบกษา (2542)	สำนักงานอัยการสูงสุด (2550)	ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2551)	วิภาส ทองสุทธิ (2551)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552)	การฉันทน์ รัตนแสนวงษ์ (2553)	วีระบุษกร พรพจน์ธนาภส (2557)	รวม
1. หลักนิติธรรม การปฏิบัติตามกฎหมาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		7
2. หลักคุณธรรม ความเสมอภาค ความเที่ยงธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		7
3. หลักความโปร่งใส	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		7
4. หลักความมีส่วนร่วม และการมีปฏิสัมพันธ์	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
5. หลักความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		7
6. หลักความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		7
7. การตอบสนอง	✓					✓			2
8. การมุ่งเน้นจันทามติ	✓					✓			2
9. วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์	✓								1
10. ความสอดคล้อง				✓			✓		2
11. การมีเหตุผล				✓			✓		2
12. หลักการกระจายอำนาจ						✓			1
รวม	9	6	6	7	6	9	8	1	52

การสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรมาภิบาลข้างต้น สรุปได้ว่า หลักสูตรมาภิบาลเป็นหลักในการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดี สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

เพื่อให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีความถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์ต่อตัวผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาและผู้เรียน โดยยึดหลักที่สถาบัน และนักวิชาการมีความเห็นที่ตรงกัน 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการที่ดีทั้ง 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นหลักปฏิบัติในทุกระดับตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน จนถึงระดับรัฐ รวมถึงระดับภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูเศรษฐกิจ และสังคมในระยะเร่งด่วน รวมทั้งเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันและวางรากฐานระบบเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 31) ได้สรุปภาพรวมการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิตบุคคลตามแนวคิดหลักธรรมาภิบาล ไว้ว่าปัจจุบันได้มีการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และดำเนินการในขอบเขตที่รับผิดชอบในฐานะที่เป็นนิตบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนนับเป็นบุคคลสำคัญต่อการบริหารงานทางการศึกษาเป็นอย่างมาก ในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจนเกิดผลสำเร็จ จะต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการ ในการบริหารจัดการศึกษาร่วมกับการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยวางกรอบแนวคิดออกเป็น การกำหนดจุดหมายหรือภาพความสำเร็จของการบริหารจัดการที่ดี การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมการทำงานในระบบเครือข่ายการสร้างและพัฒนาตนเอง และการพัฒนาองค์ความรู้ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและจัดให้มีการประเมินผลภายในสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินภายนอก รวมทั้งนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา จะทำให้กระบวนการดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องเป็นธรรมและครบวงจร

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 24) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความจำเป็นต้องนำธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา เนื่องจากความเปลี่ยนแปลง และเคลื่อนไหวหลายประการ คือ

ประการที่ 1 รัฐบาลได้ออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 25) กล่าวถึงความสำคัญของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 ไว้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการ

บริหารราชการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละเรื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอน โดยการบริหารนั้นจะบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้องได้รับความร่วมมือจากทั้งภาคประชาชน ภาครัฐบาล และภาคเอกชน เพื่อใช้กับหน่วยราชการทั่วไป ภาครัฐ และหน่วยงานภายในกำกับ รัฐ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ

1. จัดส่วนราชการใหม่ โดยบูรณาการภารกิจเพื่อกำหนดแผนบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาจัดองค์การให้มีประสิทธิภาพและรองรับการปฏิรูประบบราชการต่อไป
3. กำหนดแผนปฏิบัติราชการที่ทำให้เกิดการบริหารราชการที่ดี ให้นำไปปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน และเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่สามารถวัดผลได้อันสอดคล้องกับมาตรา 3 (1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545

ประการที่ 2 การนำการบริหารจัดการฐานสถานศึกษา (School - Based Management : SBM) มาใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้นำรูปแบบการบริหารจัดการฐานสถานศึกษา มาเผยแพร่ และฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยสอดคล้องกับหลักการของธรรมาภิบาล เกือบทั้งหมด จึงเป็นการสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

ประการที่ 3 ตามที่มี พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” และในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 บัญญัติไว้ว่า “สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่สถานศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่งให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง”

สุทธศรี วงษ์สมาน (2553 : 39) ได้กล่าวถึงแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2562) โดยมีแนวนโยบายและทิศทางการศึกษาไทยที่ไม่เน้น โครงสร้างระบบ แต่ให้ความสำคัญเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย
2. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษากรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษามี 4 ประการคือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ

ใหม่ ซึ่งในส่วนของพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่นี้ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ
 ผู้ปกครอง เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของ
 ผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

สรุปได้ว่าสถานศึกษามีความจำเป็นที่ต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการศึกษา
 เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ทำให้การบริหาร
 จัดการสถานศึกษาเป็นไปด้วยดี ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

การ์วิน (Garvin. ออนไลน์ : 1993) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็น
 องค์การที่มีทักษะในการสร้างสรรค์ (Creating) เรียนรู้ (Acquiring) และถ่ายทอด (Transferring)
 ความรู้ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเนื่องมาจากความรู้ใหม่และความเข้าใจอย่างถ่องแท้

เบนเน็ต และ โอเบรียน (Bennett and O'Brien. 1994 : 41 - 49) ได้กล่าวว่า องค์การ
 แห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่สร้างให้เกิดและยกระดับความสามารถที่จะเรียนรู้และ
 ปรับเปลี่ยนไปสู่วัฒนธรรมขององค์การนั้น

มาร์ควอดท์ (Marquardt. 1996 : 2) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่
 ปรับเปลี่ยนตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อบริหารความรู้ใช้เทคโนโลยีเสริมอำนาจบุคคลและขยายการ
 เรียนรู้ให้ปรับตัวให้ดีขึ้นและมีความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง

ดาฟท์ (Daft. 1999 : 122) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์การแห่ง
 การเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ทุกคนในองค์กรร่วมกันรับภาระในการจำแนกและรับรู้ถึงปัญหา
 เพื่อสรรหาวิธีในการแก้ไข โดยใช้ทักษะซึ่งได้มาจากการถ่ายโอนและสร้างเป็นองค์ความรู้ซึ่งจะทำให้
 เกิดเป็นการทดลองอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความสามารถขององค์การ

มาร์ซิก และ วตกินส์ (Marsick and Watkins. 1999 : 13) ได้ให้ความหมายขององค์การ
 แห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ใช้คนในการสร้างความเป็นเลิศ
 ให้แก่องค์การในขณะที่เดียวกันก็ใช้องค์การในสร้างความเลิศให้แก่คนโดยใช้การเรียนรู้เป็น
 กระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องและบูรณาการเข้ากับการทำงานและใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจ
 (Empowerment) แก่คนในองค์กรเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
 ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผยและเชื่อมโยงการพึ่งพาระหว่างบุคคลองค์กรและชุมชนที่อาศัยอยู่

ยุกต์ (Yukl. 2002 : 10) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่มีความปรารถนา
 ในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงานมีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน

มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเทพยายามเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการ เรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็น วัฒนธรรมขององค์กร

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551 : 146) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรที่สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการทำงานขององค์กรที่ก่อให้เกิด ความก้าวหน้าและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551 : 278) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่จะช่วยให้้องค์การมีความพร้อมและมีศักยภาพพร้อมรับกับ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ ๆ และ ปรับปรุงสรรคให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

ยุรพร สุทธรัตน์ (2552 : 24) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กร ที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง โดยผ่านสมาชิกขององค์กรทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม จากทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเกิดความได้เปรียบและอยู่รอด ในทางธุรกิจ

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการส่งเสริมให้บุคคล ทีมงาน หรือกลุ่มบุคคลได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีการแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ พร้อมทั้งปรับตัว เพื่อปรับเปลี่ยนตนเองแล้วนำมาพัฒนาองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่ กำหนดไว้ภายใต้กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่ต้องสร้างให้ เกิดขึ้นในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องจัดหาหรือแสวงโอกาสเพื่อให้องค์การเกิดความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืน สามารถดำรงอยู่อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ พัฒนาตามกาลเวลา ตามยุคสมัย ก้าวล้ำตามโลกยุคปัจจุบันด้วยความเชื่อที่ว่า “คนยิ่งเรียนรู้ ก็จะยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป” ซึ่งมาจากประโยคที่ว่า “As people learn, their abilities expand” (Fiore. 2013 : 64) และองค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโต และ พัฒนาต่อไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด

กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 5) กล่าวว่า ความสำคัญการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการบริหารจัดการคุณภาพอย่างมีเป้าหมาย เพื่อสร้างประสิทธิภาพการ ทำงานให้สูงสุดให้แก่องค์กร โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ของเทคโนโลยีการแข่งขันทั่วโลก การปรับเปลี่ยนกฎระเบียบใหม่ ๆ ความผันผวนทางการเมือง

เศรษฐกิจและสังคมตลอดจนแนวโน้มสู่ความเป็นสังคมยุคบริการและข้อมูลสารสนเทศยิ่งขึ้น พลัฏผลักคั้นเช่นนี้ทำให้องค์การทุกประเภทได้รับผลกระทบเชื่อมโยงกันเป็นลูกโซ่ จนต้องลงสู่สนามแข่งขันอันเป็นผลให้ต้องปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว ปรับตัวได้ดีมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และเต็มไปด้วยการสร้างสรรค์เพื่อสามารถสนองตอบการเลือกของลูกค้าที่มีความเป็นตัวของตัวเองมากยิ่งขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

แก้วตา ไทรงาม และคณะ (2548 : 90 - 91) กล่าวถึง ความสำคัญ เหตุผลและความจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่

1. การแข่งขัน เป็นการต่อสู้เพื่อความอยู่รอดโดยการปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

2. เทคโนโลยี ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นเรื่องใกล้ตัว เกี่ยวข้องกับทุกคน และมีผลกระทบต่อทั้งปัจจุบันและอนาคต องค์กรต้องสามารถตอบสนองต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

3. ผลผลิตและบริการ ทุกหน่วยงานย่อมมีผลผลิตและการบริการที่มีลักษณะเฉพาะของตนเอง หน่วยงานที่มุ่งเน้นพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรทุกระดับ โดยให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้ได้รับประสบการณ์การพัฒนาวิชาชีพจากหน่วยงานภายนอก จะช่วยในการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถผลิตและบริการได้อย่างมีคุณภาพ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริการและผู้ใช้บริการ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริการและผู้ใช้บริการ เป็นหัวใจสำคัญของหน่วยงานที่จะเป็นเลิศในอนาคต การให้โอกาสทางการศึกษา การฝึกอบรมพัฒนาแก่บุคลากร โดยเน้นวิชาการด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริการ เพื่อสร้างบุคลากรให้มีความสามารถบริการและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใช้บริการ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2551 : 155) กล่าวถึง ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูลและคุณภาพทั่วทั้งองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในการเข้าสู่การแข่งขันในเศรษฐกิจระดับโลกเพื่อให้ประสบความสำเร็จและได้เปรียบในการแข่งขัน องค์กรจึงต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปได้ว่า สิ่งใหม่ ๆ ได้เกิดขึ้นทุกวัน พลโลกต้องยิ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์ การบริหารยุคใหม่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แสดงความสามารถ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาจึงเป็นสถานที่ที่มีความสำคัญสูงสุดอันดับแรกในการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับบริการที่ดีจากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

เก็พฮาร์ท และคณะ (Gephart and et al. 1996 : 35 - 36) ได้นำเสนอลักษณะสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ 6 ประการ คือ

1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับขององค์การ (Continuous Learning) บุคลากรแต่ละคนแบ่งปันการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ทีมและองค์การได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการถ่ายโอนความรู้และบูรณาการเรียนรู้สู่องค์กรและการปฏิบัติงาน

2. การสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Generation and Sharing) มุ่งเน้นถึงกระบวนการสร้างการได้มา และการถ่ายโอนความรู้เพื่อให้บุคลากรได้เข้าถึงความรู้อย่างรวดเร็ว

3. การคิดเชิงสร้างสรรค์และเป็นระบบ (Critical Systemic Thinking) บุคลากรได้รับการกระตุ้นให้คิดวิธีใหม่และใช้ทักษะเชิงเหตุผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงและการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อหาข้อสรุป

4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Culture of Learning) การเรียนรู้และการริเริ่มสร้างสรรค์มีรางวัลผลตอบแทนให้

5. จิตสำนึกแห่งการยืดหยุ่นและค้นหาทดลองสิ่งใหม่ (Flexibility and Experimentation) บุคลากรมีอิสระที่จะเสี่ยงทดลอง คิดค้นนวัตกรรม ค้นหาแนวคิดใหม่และสร้างกระบวนการทำงานและผลผลิตใหม่ๆ

6. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง (People Centered) ยึดหลักที่ว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องเอาใจใส่ บำรุงรักษา สร้างค่านิยม และสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดี พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละคน

มาร์ควอดท์ (Marquardt. 1996 : 21) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งเป็นลักษณะของพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)
2. ด้านองค์การ (Organization) ซึ่งมุ่งเน้นการกล่าวถึง การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organizational Transformation)
3. ด้านคน (People) ซึ่งจะเป็นการกล่าวถึงการเสริมอำนาจบุคคล (People Empowerment)
4. ด้านการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นการกล่าวถึงความรู้ที่ได้มาและจะนำความรู้ที่ได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์
5. ด้านเทคโนโลยี (Technology) ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในองค์การ

สรุปได้ว่า ลักษณะองค์การทั้ง 5 ด้านตามที่มาร์คอวทท์ได้กล่าวไว้ ซึ่งได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์การ ด้านคน ด้านการบริหารจัดการความ และด้านเทคโนโลยี มีความสำคัญทั้งหมด และที่สำคัญต้องมีการพัฒนาไปพร้อมกันด้วย

มาร์ชชี (Marchi, 1999 : 35) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์การ ผู้คนร่วมกันเรียนรู้ และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กันร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ
2. มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแบ่งปันความรู้ ไม่ใช่เพียงแค่มุ่งสร้างหรือจับกระแสเรื่องที่เข้ามาใหม่เท่านั้น แต่ยังมี การส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็ว เผยแพร่ให้แก่ผู้ที่ต้องการใช้ได้อย่างรวดเร็วทันที
3. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้ร่วมงานได้รู้จักคิดวิธีรูปแบบที่แตกต่างไปจากเดิม และตรวจสอบความคิดความเชื่อค่านิยมของตน
4. มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้การให้รางวัลในด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมของการบริหารงาน โดยสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์การ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงความเป็นอยู่ที่ปกติสุข มีส่วนทำให้องค์การได้รับการพัฒนาไปด้วย

วิเชียร วิทยอุดม (2550 : 201) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. โครงสร้าง โครงสร้างองค์การจะมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและยังสร้างเครือข่ายข้ามขอบเขตองค์กรทั้งภายในและภายนอกให้มีความมั่นคงลักษณะเหล่านี้จะมีการส่งเสริมให้ใช้ข้อมูลข่าวสารร่วมกัน รวมทั้งมีการตัดสินใจความคิดเชิงระบบและการมอบหมายอำนาจ
2. ระบบข้อมูลข่าวสาร การเรียนรู้องค์การเกี่ยวกับการรวบรวมและกระบวนการของข้อมูลข่าวสารระบบข้อมูลข่าวสารขององค์การการเรียนรู้เป็นการเตรียมพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ขององค์กร ระบบนี้จะทำให้เร็วและง่ายขึ้นในการจัดหาข้อมูลและทำให้เราสามารถบริหารความรู้เพื่อให้ได้ประโยชน์จากการแข่งขันได้
3. การดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์รวมถึงการประเมินผลการให้รางวัลและการฝึกอบรมเป็นการออกแบบการปฏิบัติการในช่วงระยะเวลาอันยาวนานและเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ ซึ่งที่เป็นการมุ่งเน้นถึงการได้มาและการมีส่วนร่วมในทักษะและความรู้ใหม่ ๆ
4. วัฒนธรรมองค์การ การเรียนรู้องค์การจะทำให้มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ส่งเสริมให้มีจิตใจเปิดกว้าง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นคนกล้าทดลอง ค่านิยมและบรรทัดฐานเหล่านี้

เป็นการวางรากฐานทางสังคมช่วยสนับสนุนความต้องการความสำเร็จของการเรียนรู้ที่ยังช่วยกระตุ้นสมาชิกและแนะนำพวกเขาให้พยายามหาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อลดความเสี่ยงและเรียนรู้จากความผิดพลาดที่ได้เกิดขึ้นมาแล้ว

5. ภาวะผู้นำ การใช้ภาวะผู้นำด้วยการมุ่งไปที่การปฏิรูปองค์การโดยการใ้การเรียนรู้ องค์การ และการจัดการความรู้ และยังเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ มีการส่งเสริมวิสัยทัศน์ร่วมเกี่ยวกับอนาคตขององค์การ รวมไปถึงการมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การแห่ง การเรียนรู้ นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังต้องส่งเสริม และผลักดันบรรยากาศแห่งการร่วมมือให้เกิดขึ้นใน องค์การ ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นและเข้มแข็งก็จะสามารถแสดงบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพ

เจษฎา นกน้อย และคณะ (2552 : 9) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญขององค์การแห่งการ เรียนรู้ดังต่อไปนี้

1. มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยพนักงานทุกคนในองค์การจะมีลักษณะนิสัยที่ใ้รู้ องค์การมีการสนับสนุนใ้มีการเผยแพร่ความรู้อย่างเป็นระบบทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและองค์การ รวมทั้งมีการสร้างระบบการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์การ และใช้ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ร่วมกัน

2. โครงสร้างองค์การมีสายการบังคับบัญชาสั้น ทำให้เกิดความยืดหยุ่น ในการ บริหารงาน สามารถปรับเปลี่ยนและจัดทีมงานใ้ได้ง่ายอีกทั้งการบริหารงานจะอิงกับสมรรถนะของ พนักงานมากกว่าการอิงกับคำอธิบายรายละเอียดงาน

3. มีการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงานใ้แก่เจ้าหน้าที่ระดับล่างรวมถึงมีการมอบหมายงาน และกระจายความรับผิดชอบใ้พนักงานสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและดำเนินการในงานที่อยู่ใ้ ข่ายความสามารถและความรับผิดชอบ ทำให้พนักงานสามารถเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการทำงานด้วย อีกทางหนึ่ง

4. ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ วิธีการ ปฏิบัติงาน รวมถึงตลอดถึงแนวทางการปฏิบัติงานใ้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้้องค์การสามารถอยู่รอดไม่ว่าจะในสภาวะการณ์ใด ๆ รวมถึงสามารถแข่งขันกับคู่แข่งกันได้ อย่างมั่นคง

5. มีการสนับสนุนใ้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใ้ใช้ในการเรียนรู้ภายใน้องค์การเพื่อ กระตุ้นและก่อให้เกิดการแพร่กระจายของความรู้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ จะนำมา ซึ่งทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งนับเป็นโอกาสในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันใ้ เกิดขึ้นใน้องค์การ

6. มุ่งเน้นคุณภาพของผลงานและผลิตภัณฑ์ตามความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งหมายความว่า องค์กรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป แตกต่างจากองค์กรแบบเดิม ๆ ซึ่งไม่มีการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใด ๆ ก็มักเป็นไปด้วยความยากลำบาก

7. มีการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน เช่น การให้พนักงานทุกคนมีอิสระในการคิด การแก้ปัญหา รวมถึงการตัดสินใจ โดยใช้แนวทางประชาธิปไตย อันเป็นการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานทุกคนในองค์กร ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดการค้นพบสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมให้กับองค์กร

8. มีการทำงานเป็นทีม โดยเน้นให้พนักงานรับรู้เป้าหมายร่วมกัน เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน ปลูกจิตสำนึกให้พนักงานรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตน เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้อื่น รวมถึงการประสานความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน อันจะทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามความมุ่งหมาย

9. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการกำหนดเป้าหมาย แนวทางและทิศทางของการดำเนินงาน องค์กรร่วมกัน ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กรแทนที่จะมาจากการกำหนดของผู้บริหารดังเช่นในอดีต อันจะนำมาซึ่งความรู้สึกเป็นเจ้าของก่อให้เกิดความรักและความมุ่งมั่นในงาน

10. มีการสร้างระบบพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน และผู้ชี้แนะการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ทำให้พนักงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นตัวพี่เลี้ยง ผู้สอนงานหรือผู้ชี้แนะการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้ที่ได้รับการสอนหรือการชี้แนะก็ตาม ได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกันและทำความรู้จักกันมากขึ้น

11. ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งจากภายในอันหมายถึงขององค์กรเอง และจากภายนอกอันหมายถึงขององค์กรอื่น รวมถึงกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี อันอาจหมายถึงการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรก็เป็นได้

12. การไม่เพิกเฉยต่อความผิดพลาด แต่จะนำมาพิจารณาและดำเนินการแก้ไขเพื่อแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีกว่า นอกจากนี้ยังพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อหารูปแบบใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งนับเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและไม่สิ้นสุด

สรุปได้ว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีดังต่อไปนี้

1. มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์กร ด้วยการบริหารองค์ความรู้และทักษะให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมในการทำงานในทุก ๆ ขณะอยู่ตลอดเวลา

2. มีการพัฒนาการบริการที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าอยู่เสมอ

3. มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดทั่วทั้งองค์กร

4. มีกิจกรรมสร้างสรรค์และกิจกรรมคุณค่า ที่จะช่วยพัฒนางาน และลดเวลาในกระบวนการงาน เป็นผลให้เกิดเป็นองค์การที่ฉลาดคิดและมีนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

5. มีศักยภาพและความสามารถที่จะเผชิญและบริหารความเปลี่ยนแปลงได้ทุกรูปแบบ อีกทั้งยังสามารถเป็นผู้สร้างให้เกิดความเปลี่ยนแปลงได้อีกด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่เติบโตมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงเรื่องการเรียนรู้ องค์การและการจัดการ การฝึกอบรมและพัฒนา กล่าวคือ หากเป็นกระแสด้านการเรียนการสอนก็จะเปลี่ยนจากศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้สอน และการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ มาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learner Centered) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง (Action - Learning) โดยการเรียนรู้จะถูกร้อยเรียงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต และผสมผสานเข้ากับสภาพแวดล้อมในชีวิตและการทำงาน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้หลายท่าน โดยเริ่มจากเซง (Senge. 1997 : 34) ได้เขียนหนังสือเล่มแรกเกี่ยวกับแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization ซึ่งออกเผยแพร่ในปี 1990 และหลังจากนั้นก็ได้อีกหลายท่านที่ให้ความสนใจในแนวคิดดังกล่าว และยังมีแนวคิดของนักวิชาการผู้มีชื่อเสียงอีก 2 ท่าน คือ การ์วิน (Garvin. ออนไลน์.1993) และ มาร์ควอดท์ (Marquardt. 1996 : 21) โดยมีรายละเอียดดังนี้

การ์วิน (Garvin. ออนไลน์. 1993) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) ได้นำเสนอแนวคิดหลัก 5 ประการในการพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ที่จะต้องใช้กรอบความคิด เครื่องมือ และแบบแผนของพฤติกรรมที่ต่างกันออกไป ดังนั้นการสร้างระบบและกระบวนการสนับสนุนกิจกรรมให้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานปกติ จะทำให้องค์การสามารถบริหารการเรียนรู้ภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic Problem Solving) การทดลองทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ (Experimentation with new approaches) การเรียนรู้จากประสบการณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต (Learning from their own experiences and past history) การเรียนรู้จากบุคคลอื่น (Learning from the experiences and best practices of others) การถ่ายโอนความรู้ทั่วทั้งองค์กรได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Transferring knowledge quickly and efficiently)

มาร์ควอดท์ (Marquardt. 1996 : 21) แห่งมหาวิทยาลัยจอร์จทาวน์ (George Washington University) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นสถานที่ที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและ

กลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในบริบททั้งหมดขององค์กร ขณะเดียวกันทุกคนได้ช่วยองค์กร จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) การเสริมอำนาจบุคคล (People Empowerment) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

เซง (Senge. 1997 : 34) แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology : MIT) ได้กล่าวถึงแนวคิดไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นสถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ที่หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ซึ่งทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ในความหมายของเซง คือ องค์กรที่ซึ่งสมาชิกได้มีการขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วยวินัย 5 ประการ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล (Personal Mastery) แบบแผนทางจิตใจที่มองโลกตามความเป็นจริง (Mental Model) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการคิดเป็นระบบ (Systems Thinking)

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนักวิชาการทั้ง 3 ท่านมาเปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีบุคคลนำไปใช้ประกอบ และการอ้างอิงมากที่สุด แต่ละท่านมีแนวคิดที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2555: 16) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหน่วยราชการให้เป็นองค์กรการเรียนรู้เป็นหัวใจของการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งผู้วิจัยอยู่ในแวดวงการศึกษา มีความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาที่รับราชการ และที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การปฏิรูปการศึกษา ที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญคือ ปฏิรูปองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวคิดและเปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ดัง

ตาราง 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 2 เปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

การ์วิน (Garvin. ออนไลน์. 1993)	มาร์ควอดท์ (Marquardt. 1996 : 21)	เซง (Senge. 1997 : 34)
1. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic Problem Solving)	1. พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)	1. การคิดเป็นระบบ (System Thinking)
2. การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ (Experimentation with New Approaches)	2. การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation)	2. ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ ของบุคคล (Personal Mastery)
3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ ของตน และเรื่องในอดีต (Learning from their Own Experience and Past History)	3. การเสริมอำนาจบุคคล (People Empowerment)	3. แบบแผนทางจิตใจที่มอง โลกตามความเป็นจริง (Mental Model)
4. การเรียนรู้จากประสบการณ์ และวิธีคิดที่ดีของผู้อื่น (Learning from the Experience and Best Practice of Other)	4. การจัดการกับความรู้ (Knowledge Management)	4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)
5. การถ่ายทอดความรู้อย่าง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ (Transferring Knowledge Quickly and Efficiently)	5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)	5. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

จากตารางเปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิชาการทั้ง 3 ท่าน สามารถนำแนวคิดมาจัดกลุ่มในหมวดหมู่ที่มีความหมายใกล้เคียงกันได้ เช่น วินัยทั้ง 5 ประการของ เซง สามารถตีความรวมไว้ในพลวัตการเรียนรู้ได้ อีกทั้งการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ และการเรียนรู้จากประสบการณ์และเรื่องในอดีต ของการ์วิน ยังสามารถรวมอยู่ในพลวัตการเรียนรู้ได้เช่นกัน องค์ประกอบของการ์วินด้านการถ่ายโอนความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพและการเรียนรู้จากประสบการณ์ และวิธีปฏิบัติอันเป็นเลิศจากผู้อื่นนั้น ได้สอดคล้องกับองค์ประกอบของมาร์ควอดท์ด้านการจัดการความรู้ ดังนั้นแนวคิด 3 ด้านของมาร์ควอดท์ที่เน้นการบริหารองค์การและบุคคลคือ การปรับเปลี่ยนองค์การ การเสริมอำนาจบุคคล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ซึ่งมีความน่าสนใจและเอื้อต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่ง

การเรียนรู้ ซึ่งความแตกต่างทางด้านแนวคิดของมาร์ควอดท์ที่มีความแตกต่างจากเซง และการ์วิน เป็นเหตุให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจแนวคิดดังกล่าว จึงนำมาเป็นแนวคิดในการทำงานวิจัยครั้งนี้

องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการขององค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

มาร์ควอดท์ (Marquardt. 1996 : 21) ได้วิเคราะห์บทความและหนังสือเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และรวบรวมองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งเป็นลักษณะของพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)
2. องค์ประกอบด้านองค์การ (Organization) ซึ่งมุ่งเน้นการกล่าวถึงการปรับเปลี่ยนองค์การ (Organizational Transformation)
3. องค์ประกอบด้านคน (People) ซึ่งจะเป็นการกล่าวถึง การเสริมอำนาจบุคคล (People Empowerment)
4. องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management)
5. องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี (Technology) ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในองค์การ

เซง (Senge. 1997 : 34) ได้กล่าวถึงหลักการขององค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ประการที่เรียกว่าวินัย 5 ประการ (Five Disciplines) ที่ส่งผลให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ความรอบรู้ส่วนตัว (Personal Mastery) เป็นการเรียนรู้ที่จะขยายสมรรถนะของบุคคล ในการสร้างผลงานที่ต้องการและสร้างสิ่งแวดล้อมขององค์การเพื่อให้สมาชิกพัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยการกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นเพราะ เน้นว่าองค์การจะเรียนรู้โดยผ่านบุคคลที่เรียนรู้ การเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่า เกิดการเรียนรู้ในองค์การขึ้น แต่การเรียนรู้ขององค์การจะเกิดขึ้นไม่ได้หากปราศจากบุคคลเรียนรู้
2. แบบแผนความคิด (Mental Model) เป็นแบบแผนทางความคิดและจิตสำนึกของ บุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น ๆ และตั้งสมมติฐานและปรากฏการณ์ ที่เกิดขึ้น องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรมีแบบแผนทางความคิด และสะท้อนภาพ ที่ถูกต้อง เป็นการพัฒนาแบบแผนความคิดที่มุ่งส่วนรวม
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการสร้างความร่วมมือของบุคลากรในการ พัฒนาภาพอนาคตที่สมาชิกในองค์การต้องการ ช่วยให้บุคลากรเกิดการยอมรับและมีข้อผูกพันต่อ

จุดมุ่งหมายขององค์การ วิสัยทัศน์ร่วมนั้นเกิดจากการบูรณาการวิสัยทัศน์ของบุคคลขององค์การซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังและก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรเป็นกลุ่มภายในองค์การ โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้ของทีม องค์การแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นได้เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์การ สมาชิกในทีมได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการสื่อข้อมูลและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

5. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นวิธีการคิด การอธิบายและการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเป็นองค์ความรู้ที่ช่วยให้บุคคลสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบสามารถเข้าใจปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมและส่วนย่อย การคิดเชิงระบบนี้เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

ดาฟท์ (Daft, 1999 : 211 - 212) ได้กล่าวถึงหลักการขององค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์การออกแบบเพื่อการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) เป็นโครงสร้างที่มีการติดต่อสัมพันธ์กันเป็นแนวนอน (Horizontal) โดยพิจารณาความถี่ไหลของงาน (Workflow) มากกว่าการพิจารณาด้านการแบ่งแยกเป็นหน้าที่ตามแผนงาน (Departmental Functions)

2. การเสริมอำนาจ (Empowerment) เน้น โดยเฉพาะการเสริมอำนาจให้แก่บุคลากรมากกว่าเน้นด้านงาน (Task) โดยเสริมอำนาจให้แก่บุคลากรทุกคนในองค์การเพื่อได้มีโอกาสตัดสินใจ เน้นการทำงานเป็นทีม

3. การสร้างเครือข่าย (Network) เน้นการสร้างระบบที่เอื้ออำนวยต่อการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Shared Information)

4. กลยุทธ์ (Strategy) ใช้ความร่วมมือกันทั้งภายในและภายนอกองค์การ

5. วัฒนธรรมที่ปรับตัว (Adaptive Culture) ทั้งในองค์การแห่งการเรียนรู้เน้นวัฒนธรรมที่เน้นส่วนรวมมากกว่าส่วนย่อย ความเสมอภาค การเปลี่ยนแปลง การกล้าเสี่ยงและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551 : 266 - 288) ได้นำเสนอในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ มีหลักการทางวิชาการและแนวทางปฏิบัติที่จะช่วยให้องค์การมีความพร้อมและมีศักยภาพพร้อมรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยสามารถปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ ๆ และปรับอุปสรรคให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่และพัฒนาการของทุกองค์การจนเราสามารถกล่าวได้ว่า องค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหาร เพราะการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาจะสร้างผลกระทบในวงกว้างแก่องค์การเช่นเดียวกับงานอื่น ๆ ภายในองค์การ และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จไม่ได้หากขาดความเข้าใจและการส่งเสริมของผู้บริหาร โดยที่ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

1. การริเริ่ม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมใหม่ของสถานศึกษา
2. การมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อมในการสร้างองค์การการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเป็นส่วนสำคัญในการวางแผนและดำเนินการของสถานศึกษา
3. การส่งเสริม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการของโครงการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มที่ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยการสนับสนุนทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากร การให้ความสำคัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา
4. การเป็นต้นแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินการและการนำแนวทางให้มาปฏิบัติ มิเช่นนั้นบุคลากรในสถานศึกษาอาจมองไม่เห็นภาพที่เป็นรูปธรรมหรือไม่กล้าที่จะปฏิบัติตามแนวใหม่
5. การเปิดโอกาส ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้โอกาสแก่บุคลากรในการสร้างความเปลี่ยนแปลงและทดลองสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนยอมรับต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา
6. การติดตามผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงความใส่ใจ และมุ่งมั่นในการสร้างองค์การการเรียนรู้ ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะสามารถให้คำแนะนำจะทำการปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นในเชิงจิตวิทยาแก่บุคลากรในสถานศึกษา
7. การให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นการให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของสถานศึกษา

จากการศึกษาหลักการขององค์การแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าองค์การที่มีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัตมีความสามารถในการจัดการกับความรู้ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ สามารถเรียกได้ว่าเป็น “องค์การแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) โดยองค์การในลักษณะดังกล่าวจะสามารถทำให้สมาชิกในองค์การมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการแลกเปลี่ยนความรู้อันอาจเกิดจากการลองถูกลองผิด

มีการถ่ายโอนความรู้ไปยังสมาชิกอื่นในองค์กรเพื่อให้เกิดการผลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสมาชิกสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับความรู้และบริการได้อย่างสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม กระบวนการและการจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรได้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของมาร์ควอดท์

การวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของ มาร์ควอดท์ (Marquardt) เนื่องจาก เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีผลงานและหนังสือที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการรวบรวมแบบจำลององค์กรที่มีการเชื่อมโยงของระบบต่าง ๆ (The System – Linked Organization Model) ออกมาเป็นระบบย่อยของการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่องกระจายไปยังทุกองค์กรเพื่อนำองค์กรฝ่าฟันไปสู่ผลกำไรและข้อได้เปรียบองค์กรอื่น

มาร์ควอดท์ (Marquardt, 1996 : 49 - 65) ได้เสนอแนวความคิดที่ว่าองค์กรที่จะยืนหยัดและสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้นั้นควรที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่ว่าสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ในปัจจุบันจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ซึ่งการจะพัฒนาองค์กรด้วยหลักการและแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นทางเลือกที่ดีที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามที่ต้องการ และการที่จะพัฒนาองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของมาร์ควอดท์นั้นก็คือ องค์กรต้องสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1. พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้เกิดขึ้นได้ในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ประการ คือ ระดับการเรียนรู้ รูปแบบของการเรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้

2. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) การที่องค์กรจะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมีการปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆในองค์กรดังนี้ คือ

2.1 วิสัยทัศน์ หรือภาพในอนาคตที่ทุกคนในองค์กรปรารถนาที่จะไปถึงร่วมกัน

2.2 วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นความเชื่อ ความคิด และวิธีการปฏิบัติของคนในองค์กรร่วมกัน

2.3 กลยุทธ์ ซึ่งเป็นวิธีการออกแบบให้เหมาะสมกับการกำหนดจุดหมายปลายทางในอนาคต

3. การเสริมอำนาจบุคคล (People Empowerment) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กร รวมถึงลูกค้าและชุมชน ได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายและทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อสังคมและชุมชน รวมถึงการที่ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้สอน และมีการทำงานร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงานเป็นทีม โดยมีการเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน

4. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยจะต้องจัดรูปแบบการผสมผสาน การรวบรวมข้อมูล การจัดระบบข้อมูล มีการแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายโอนความรู้ และการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการ

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) เป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กร สำหรับการจัดการความรู้ การเรียนรู้ในองค์กรสำหรับสมาชิกทุกระดับ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรในการใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ สรุปแบบจำลองเชิงระบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควอดท์ ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองเชิงระบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควอดท์

จากแบบจำลองระบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควอดท์ (Marquardt) แสดงให้เห็นว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรเชิงระบบที่มีการเรียนรู้อย่างเต็มสมรรถนะ ตั้งสมการการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนองค์กรอย่างต่อเนื่องด้วยการแก้ไข จัดการ และใช้ความรู้เพื่อความสำเร็จขององค์กร เป็นองค์กรที่เพิ่มอำนาจให้บุคลากรเพื่อการเรียนรู้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เช่นเดียวกับการทำงาน และมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดผลดีทั้งด้านการเรียนรู้และผลผลิตขององค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) หมายถึง การเรียนรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ นับเป็นหัวใจของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะเป็น

การนำพาบุคคล ทีมงาน และองค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้ในองค์ประกอบ การเรียนรู้ โดยประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ๆ อีก 3 ประการ ได้แก่

1.1 ระดับการเรียนรู้ (Level of Learning) เป็นการเรียนรู้ระดับบุคคลที่มีความสำคัญ ต่อองค์การเพราะองค์การจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ต้องอาศัยการรับรู้ของบุคคลเป็นพื้นฐาน การเรียนรู้ระดับทีมงานประกอบด้วยบุคคลที่มีความคิดความเชื่อต่างกัน จำเป็นต้องปรับความคิด แบบแผนความคิดให้สอดคล้องกัน การเรียนรู้ระดับองค์การ การเรียนรู้ในระดับองค์การต้องอาศัย ผลการเรียนรู้ของบุคคลและทีมงานเป็นพื้นฐาน ในส่วนของการเรียนรู้ในระดับองค์การ (Organizational level learning) ต้องบูรณาการการเรียนรู้ในระดับบุคคล ทีมงาน การเรียนรู้ของฝ่าย แผนกงานกับการเรียนรู้จากภายนอก หรือการเรียนรู้ระหว่างองค์การ และกลยุทธ์ขององค์การ โดยองค์การต้องสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกระดับขององค์การ โดยอาศัยการ เรียนรู้ระดับบุคคลแล้วแบ่งปันการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในระดับที่สูงขึ้นไป ได้แก่ ทีมงาน และองค์การ ตามลำดับ (Gephart, Marsick, Buren and Spiro. 1996 : 34)

1.2 รูปแบบการเรียนรู้ (Types of Learning) การเรียนรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น จำเป็นต้องมีรูปแบบวิธีที่หลากหลาย ทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ โดย รูปแบบการเรียนรู้ประกอบด้วยการเรียนรู้ในหลายรูปแบบ โดยแต่ละรูปแบบก็จะมีลักษณะเฉพาะ หรือวิธีการที่แตกต่างกันออกไป แต่ก็ยังมีส่วนที่คาบเกี่ยวกันอยู่ ซึ่งก็จะช่วยทำให้การเรียนรู้ที่มีความหลากหลายรวมทั้งมีความสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น

1.3 ทักษะในการเรียนรู้ (Skills of Organization Learning) ลักษณะการเรียนรู้ของ บุคลากรในองค์การสะท้อนให้เห็นการเรียนรู้ขององค์การ

สรุปได้ว่า พลวัตการเรียนรู้ใน องค์การจะต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ ต้อง ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม ในส่วนของบุคลากรจะต้อง มีการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ เรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม และวิธีการเรียนรู้ (Learning how to learn) เพื่อส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง ตลอดจนมี การแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนร่วมกับทีมงาน ได้อย่าง เป็นระบบ

2. การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Empowerment) ส่วนของการปรับเปลี่ยนของ องค์การนั้น มาร์ควอดท์ (Marquardt) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เป็น วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์การที่ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนา ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งโครงสร้างสายการบังคับบัญชาต้องไม่ซับซ้อน มีการแลกเปลี่ยน และเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและข้ามสายงาน มีการปฏิบัติงานที่จัดองค์การเป็นเป้าหมายหลัก

โดยที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้และให้ความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กร เป็นการกำหนดให้กลุ่มคนในองค์กรเข้ามาทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผน มีกระบวนการต่าง ๆ เกิดขึ้นและดำเนินต่อไป มิติหรือองค์ประกอบย่อยที่สำคัญมี 4 ประการ ได้แก่

2.1 โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรเป็นสิ่งที่มอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการดำรงอยู่ขององค์กร และต่อสมาชิกภายในองค์กร โดยโครงสร้างนั้นเป็นตัวกำหนดระบบการปฏิบัติงาน

2.2 วิสัยทัศน์ (Vision) วิสัยทัศน์คือความคาดหวังหรือภาพอนาคตที่บุคคล กลุ่มและองค์กรร่วมกันสร้างหรือคาดการณ์ขึ้นเพื่อกำหนดจุดร่วมในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่สร้างหรือคาดการณ์ไว้ และเป็นภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาของสมาชิกทั้งองค์กร

2.3 วัฒนธรรม (Culture) วัฒนธรรมเป็นความเชื่อ ความคิด ค่านิยม และวิถีปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ต้องมีการเรียนรู้และการถ่ายทอดสืบต่อกันไปเพื่อให้กระจายไปทั่วทั้งองค์กร โดยอาศัยการสื่อสารในองค์กร

2.4 กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เป็นวิธีการที่สร้างให้องค์กรเกิดการเรียนรู้และเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นการกำหนดวิธีการหรือแนวทางที่เหมาะสมต่อการบรรลุตามวิสัยทัศน์ หรือสิ่งที่ต้องการจะเป็นอนาคต โดยกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเริ่มต้นในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การปรับเปลี่ยนองค์กร คือ การบริหารแบบเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ มีการปรับเปลี่ยนทั้งในส่วนของโครงสร้างขององค์กร มีวิสัยทัศน์ที่เป็นการกระตุ้นให้ทุกคนปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การนำวัฒนธรรมองค์กรมาปรับใช้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกันในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ โดยมีกลยุทธ์ที่สร้างให้องค์การเกิดการเรียนรู้

3. การเสริมอำนาจบุคคล (People Empowerment) เกี่ยวพันกับ สมาชิกในองค์กรเป็นกระบวนการสำหรับการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตลอดจนอำนาจในการบังคับบัญชาให้กับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อจะได้สามารถดำเนินการตามความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงโดยผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ที่ปรึกษา และมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ทั้งในการเรียนรู้และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้มาติดต่อ เพื่อรับทราบแนวคิดและเป็นแนวทางสำหรับการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการ โดยองค์ประกอบของการเสริมอำนาจแก่สมาชิกองค์กรสามารถแบ่งย่อยออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 บุคลากร (Employees) หลักสำหรับการพิจารณาในการเสริมอำนาจให้กับบุคลากร ได้แก่ ปฏิบัติต่อบุคลากรในฐานะผู้เรียนรู้ โดยมองว่าบุคลากรขององค์กรเป็นผู้ที่มีความสามารถ และมีวุฒิภาวะ รวมทั้งมีความพร้อมในการที่จะรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ และมีความกระตือรือร้นในการคิดหรือการปฏิบัติงาน มอบหมาย ภาระหน้าที่ที่งาน โดยให้ทั้งอำนาจ และความรับผิดชอบสำหรับการตัดสินใจ บุคลากรมีส่วน เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ รวมถึงการวางแผนการดำเนินการขององค์กร และ สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคลากรและความต้องการขององค์กร

3.2 ผู้บริหาร (Managers) ผู้บริหารในองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรที่จะปรับเปลี่ยน รูปแบบการปฏิบัติจากเดิมที่เกี่ยวกับการควบคุมไปสู่การเรียนรู้ การเสริมอำนาจ และการ เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ต้องเป็นผู้ฝึกสอน (Instructor) เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นผู้สอนแนะ (Coach) และเป็นแบบ อย่างให้กับผู้อื่น และที่สำคัญที่สุด คือ ต้องสร้างและเพิ่ม โอกาสในการเรียนรู้ ให้กับคนรอบข้าง ตัวอย่างภาระใหม่ของผู้บริหาร ได้แก่ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ประสานทีมหรือ กลุ่มงานที่มีความแตกต่างของหน้าที่เข้าด้วยกัน

3.3 ผู้รับบริการ หรือลูกค้า (Customers) เนื่องจากผู้รับบริการนั้นจัดเป็นแหล่งกำเนิด ของข้อมูลข่าวสารและความคิดต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลของผลิตภัณฑ์ พฤติกรรมการซื้อ รวมทั้ง ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการบริการหรือลักษณะการใช้บริการนั้น ๆ ดังนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงควรที่จะดำเนินการในด้านต่าง ๆ เช่น ดำเนินการจัดหาโอกาสที่สามารถเข้าถึงการอบรมและการ เรียนรู้ ค้นหาข้อมูลและคำแนะนำสำหรับลูกค้าหรือผู้รับบริการ ส่งเสริมสนับสนุนความคาดหวัง จากลูกค้าหรือผู้รับบริการ

3.4 พันธมิตร (Alliances) ในการแข่งขันระดับ โลกมีองค์กรที่ปรากฏเพิ่มมากขึ้น การปรากฏเพิ่มขึ้นนั้นได้เพิ่มการประสานการทำงานกันระหว่างองค์กรขึ้น ซึ่งเป็นการช่วยเหลือ สนับสนุนกันระหว่างองค์กรในรูปแบบพันธมิตร ดังนั้นองค์กรจึงสามารถที่จะใช้สัมพันธภาพ ระหว่างองค์กรสำหรับจุดมุ่งหมายต่าง ๆ เช่น การเพิ่มผลกำไร ส่วนแบ่งทางการตลาด การตัดลด ค่าใช้จ่าย กระบวนการและนโยบายการปฏิบัติการ สติปัญญาของลูกค้า ความแตกต่างด้าน วัฒนธรรม เป็นต้น

3.5 คู่ค้า (Suppliers and Vendors) ความสำเร็จขององค์กรที่มีเครือข่ายทางธุรกิจ ไม่เพียงแต่บุคลากรและลูกค้าแต่รวมถึงคู่ค้า โดยมีการยอมให้ผู้อื่นในวงจรทางธุรกิจได้เรียนรู้ ร่วมกัน เกี่ยวกับความผูกพันและนโยบายต่าง ๆ เช่นเกี่ยวกับการจัดการที่เหมาะสม หรือทักษะ ทางเทคนิค เพื่อสร้างคุณค่าให้กับทุก ๆ คนในระยะยาว

3.6 ชุมชน (Community) ชุมชนจัดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มภาพลักษณ์ขององค์กรในชุมชน ความสนใจของชุมชนด้านการทำงานหรือ การซื้อจากบริษัท การเพิ่มประสิทธิภาพของคุณภาพของชีวิตในชุมชน การเตรียมกำลังคนในอนาคต รวมทั้งโอกาสในการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชน

4. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) การที่องค์กรจะเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น กระบวนการในระบบย่อยด้านการเรียนรู้ต้องดำเนินไปอย่างมีปฏิสัมพันธ์กัน การจัดการความรู้มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการถ่ายโอนความรู้ การจัดการความรู้ สามารถเกิดจากการแสวงหาความรู้ของบุคคล โดยอาจแสวงหาได้จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร และบุคคลยังต้องสร้างความรู้ในตนเอง และเมื่อมีความรู้อย่างชัดเจนแล้วก็จะเกิดการถ่ายโอนความรู้ไปยังบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาการ โดยการดึงความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคลออกมาใช้ทำให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) เทคโนโลยีเป็นระบบย่อยขององค์กร องค์กรใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการทำงาน การสร้างเครือข่าย เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการเรียนรู้ทั้งนี้ รวมถึงกระบวนการทางเทคนิค ระบบและโครงสร้างองค์กรที่ต้องอาศัยความร่วมมือการแนะนำ และการประสานงานและแลกเปลี่ยนทักษะทางด้านความรู้ การให้บุคลากรได้เข้าถึงเทคโนโลยีจะช่วยยกระดับความสามารถของบุคลากรในการทำงานมากยิ่งขึ้น ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย เครือข่ายเทคโนโลยี และเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้คนในองค์กรเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยจะรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงาน การสอนงาน และทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น ๆ และยังคงครอบคลุมถึงการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และวิธีการในการเรียนรู้ที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า เอกสาร ทฤษฎี แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควอตท์ ประกอบด้วย องค์ประกอบ รูปแบบ คุณลักษณะ และมีติขององค์กรขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม เป็นการสร้างองค์กรที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ได้เร็ว เรียนรู้ถึงเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรเกิดความล้มเหลวหรือความสำเร็จ รู้ว่าอะไรเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร และสามารถรักษาภาวะแห่งการเรียนรู้ไว้ได้อย่างต่อเนื่องยั่งยืนตลอดไป โดยมีกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบของการจัดการความรู้ ที่สามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง โดยที่สถานศึกษามีการกระตุ้น สนับสนุน อำนวยความสะดวกและ

นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ได้ขยายขอบเขตของการเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับสถานศึกษา อันจะนำไปสู่จุดหมายของสถานศึกษาร่วมกัน โดยมีการมุ่งเน้นการสร้างการเรียนรู้เพื่อใช้เป็นกลยุทธ์ในการบูรณาการการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงาน โดยมีพื้นฐานในการคิดอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนและให้รางวัลแก่บุคคลและกลุ่มในการเรียนรู้ ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างทั่วถึง และเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ใช้ความผิดพลาดมาเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ทำให้รู้จักการปรับตัวและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การส่งเสริมเครือข่ายการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้กล่าวถึงสถานศึกษาในฐานะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

มาร์ควอดท์ (Marquardt. 1996 : 21) ได้สรุปผลการวิจัยของศูนย์ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology : MIT) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งระบุถึงคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ และสามารถประยุกต์เป็นคุณลักษณะเชิงยุทธศาสตร์ของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยได้เปรียบเทียบกันในแต่ละประเด็นไว้ ดังตาราง 3

ตาราง 3 เปรียบเทียบคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทั่วไปกับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้

คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทั่วไป (Characteristics of Learning Organization)	คุณลักษณะของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Characteristics of Learning Schools)
1. เผื่อระวังตรวจสอบ (Scanning imperatives) กล่าวคือ มีการเผื่อระวังตรวจสอบสภาวะแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ	1. พิจารณาถึงปัจจัยกดดันต่าง ๆ ที่มีต่อโรงเรียนและตัดสินใจได้ว่าเรื่องใดบ้างจำเป็นต้องตอบสนอง และในทางกลับกันก็พิจารณาได้ว่า โรงเรียนจะสามารถมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมได้อย่างไร
2. ค้นพบช่องว่างของการปฏิบัติงาน (Performance gaps) กล่าวคือ รู้จักใช้ช่องว่างของการปฏิบัติงานที่ค้นพบมาแล้วเปลี่ยนให้เป็นโอกาสที่จะเรียนรู้	2. สามารถระบุถึงประเด็น หรือด้านที่จำเป็นต้องปรับปรุงของโรงเรียน เช่น การจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ ด้านงานวางแผนหลักสูตรโดยรวมของโรงเรียน ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เป็นต้น

ตาราง 3 (ต่อ)

คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ทั่วไป (Characteristics of Learning Organization)	คุณลักษณะของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Characteristics of Learning Schools)
3. ให้ความสำคัญต่อเรื่องการวัดผล (Concern for measurement) คือ การวัดผลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการประกอบการด้านการตลาด และด้านความสามารถในการแข่งขัน	3. ต้องสามารถระบุได้ว่างานใดของโรงเรียนที่ควรวัดและประเมินผล เช่น ผลการสอนของครู และผลการเรียนของนักเรียน สามารถระบุได้ว่าจะนำผลการวัด และการประเมินไปใช้พัฒนาได้อย่างไร หรือจะวัดด้านมูลค่าเพิ่มกระทำได้อย่างไร เป็นต้น
4. มีจิตสำนึกเรื่องการทดลอง (Experiment mind sets) คือ ถ้ามีการทดลองมากขึ้นเพียงใด องค์การก็ยิ่งมีการเรียนรู้ได้เพิ่มขึ้น	4. มีการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการค้นคิดนวัตกรรม และมีการทดลองอย่างหลากหลายขึ้นในโรงเรียน
5. มีบรรยากาศที่เปิดเผย (Climate of openness) กล่าวคือ การเผยแพร่ความรู้ และการสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดเผย	5. มีการแลกเปลี่ยน และให้สารสนเทศระหว่างกัน โดยผ่านการสื่อสารหลายทิศทางอย่างกว้างขวางและเปิดเผยทั่วทั้งโรงเรียน
6. มีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Education) กล่าวคือ ให้ความสำคัญกับการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education)	6. การพัฒนาโรงเรียนต้องยึดโปรแกรมพัฒนาด้านวิชาชีพ (Professional Development) ของบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญ
7. มีวิธีปฏิบัติงานที่หลากหลาย (Operational Variety) กล่าวคือ มีความเชื่อว่าการที่องค์การจะบรรลุเป้าหมาย สามารถทำได้หลายวิธี	7. มีการกระตุ้นให้เกิดความหลากหลายในการทำงาน และการแก้ปัญหาของการปฏิบัติการทุกด้านของโรงเรียน
8. เปิดกว้างให้มีหลายช่องทางที่สามารถเสนอความคิดดี ๆ (Multiple Advocates Champions) กล่าวคือ ทุกคนในองค์การสามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อไปสู่การปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย	8. ดำเนินงานและการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงงานต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยยึดหลักการของการมีส่วนร่วมแบบกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ (Collegial Culture)

ตาราง 3 (ต่อ)

คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ทั่วไป (Characteristics of Learning Organization)	คุณลักษณะของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Characteristics of Learning Schools)
9. การมีส่วนร่วมด้านภาวะผู้นำ (Involved Leaderships) สามารถทำได้โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยได้มาจากความเห็นร่วมกันทุกคน ร่วมเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์การ	9. ผู้นำให้ความมั่นใจได้ว่า ทุกทัศนะและมุมมองของทุกคนจะได้รับการนำไปสังเคราะห์ และนำไปจัดทำเป็นวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน (Shared Vision)
10. มีมุมมองกว้างเชิงระบบ (System Perspective) กล่าวคือ สร้างความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันระหว่างหน่วยงานย่อย ๆ ภายในอย่างเป็นระบบ	10. สร้างโอกาสให้หน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน ได้ปฏิบัติงานแบบทีมงานที่มีความร่วมมือร่วมใจกันอย่างแท้จริง

จากตารางสรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ทั่วไปและโรงเรียนที่เป็น โรงเรียนแห่งการเรียนรู้มีความแตกต่างในประเด็นด้านสมรรถนะ กล่าวคือ โรงเรียนที่เป็น โรงเรียนแห่งการเรียนรู้เป็นการเน้นที่ความสามารถขององค์การที่จะมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อม สามารถระบุถึงประเด็นในด้านที่ต้องปรับปรุง เป็นความสามารถของโรงเรียนที่สามารถระบุได้ว่างานใดของโรงเรียนที่ควรวัดและประเมินผลครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อที่จะกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการค้นคิดนวัตกรรม และมีการทดลองมีการแลกเปลี่ยน และให้สารสนเทศระหว่างกัน การพัฒนาโรงเรียนต้องยึดการพัฒนาด้านวิชาชีพมีการกระตุ้นให้เกิดความหลากหลายในการทำงาน และการแก้ปัญหาโดยยึดหลักการของการมีส่วนร่วม ผู้นำให้ความมั่นใจได้ว่า ทุกทัศนะและมุมมองของทุกคน จะได้รับการนำไปสังเคราะห์และนำไปจัดทำเป็นวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน สร้างโอกาสให้หน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน ส่วนองค์การแห่งการเรียนรู้ทั่วไปเน้นที่ความหลากหลายในทางปฏิบัติและยอมรับวิธีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

เซง (Senge, 1997 : 55) ได้กล่าวว่า การพัฒนาให้สถานศึกษาเป็น โรงเรียนแห่งการเรียนรู้นั้น จำเป็นต้องปรับภายในโรงเรียนในประเด็นต่อไปนี้

1. การเรียนการสอนของโรงเรียนต้องเน้นการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner – Centered) มากกว่ายึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง (Teacher – Centered)

2. ในการดำเนินงานต้องกระตุ้นและให้การยอมรับถึงความสำคัญของความหลากหลาย (Diversity) แทนการทำแบบเดียวกัน (Homogeneity) เช่น การจัดทำหลักสูตรและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จึงต้องยึดหลักการของทฤษฎีพหุปัญญา (Multiple Intelligences) เป็นต้น

3. สร้างความเข้าใจและยอมรับว่า ในการเปลี่ยนแปลงนั้น ทุกองค์ประกอบจะต้องเกี่ยวพันและส่งผลกระทบต่อกันตลอดเวลา ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน จะต้องละเว้นการสอนแบบที่มุ่งเน้นความจำ ข้อเท็จจริง หรือการให้ผู้เรียนพยายามค้นหาเฉพาะคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

4. ต้องช่วยกันให้ทุกคนร่วมกันเรียนรู้เพื่อแสวงหาและค้นคว้าทดลองหาทฤษฎีใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และอย่างกว้างขวางโดยสมาชิกของโรงเรียน

5. ต้องบูรณาการการจัดการศึกษาของโรงเรียน เข้ากับเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคม ตัวอย่างการเชื่อมโยงโรงเรียนเข้ากับครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐที่ประกอบเป็นชุมชนโดยรวม

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 2001 : 9) ได้กล่าวว่า โรงเรียนแห่งการเรียนรู้เป็นผลผลิตที่สร้างขึ้นมาจากการใช้อำนาจเชิงวิชาชีพ (Professional Power) และอำนาจเชิงคุณธรรม (Moral Power) เป็นสำคัญ กล่าวคือ อำนาจเชิงวิชาชีพ (Professional Power) ยึดข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันและยึดถือร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลาย คนเหล่านี้ร่วมกันสร้างและร่วมกันใช้ความรู้ โดยกระบวนการทำงานและแบ่งปันความรู้ร่วมกัน ครูผู้สอนต่างร่วมรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของครูคนอื่น ๆ และมีการดูแลตรวจสอบตนเอง วัฒนธรรมการทำงานแบบนี้ของครู จึงต้องการการกำกับดูแลจากผู้บริหารระดับสูงน้อยมาก อำนาจเชิงคุณธรรม (Moral Power) เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากการยึดถือในค่านิยมที่ชุมชนของผู้ประกอบวิชาชีพครูยอมรับร่วมกันว่า สิ่งใดถูกต้องและดีงามตามหลักการแห่งศีลธรรม ทั้งนี้ค่านิยมเชิงคุณธรรมอาจไม่เป็นค่านิยมเชิงวิชาชีพเสมอไป แต่เป็นอำนาจที่ยึดเหนี่ยวให้บรรดาครูทั้งหลายอยู่ร่วมกันเหนียวแน่นจนเกิดเป็น “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” ขึ้น และยอมรับต่อแนวปฏิบัติงาน ที่พร้อมรับการดูแลตรวจสอบซึ่งกันและกันได้ จึงเป็นอำนาจที่มีได้ขับเคลื่อนให้ผู้ปฏิบัติยึดการได้รับผลตอบแทนส่วนตัวจากการทำงานเป็นหลัก แต่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานยึดหลักความถูกต้องและเพื่อผลประโยชน์โดยรวมของโรงเรียนเป็นสำคัญ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549 : 107) ได้กล่าวถึงสถานศึกษาในฐานะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา ก็คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูผู้สอนเป็นสำคัญ และกลไกที่สำคัญมากประการหนึ่ง ซึ่งช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดังกล่าวประสบความสำเร็จก็คือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจากแนวทาง

ดำเนินการแบบเดิมดังที่เคยผ่านมา ไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โดยจัดให้มีชุมชนแห่งวิชาชีพขึ้นภายในโรงเรียนรูปแบบใหม่ดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อให้เป็นเวทีที่มีบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้สำหรับสมาชิกทุกคน ได้ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน รวมทั้งการสร้างความรู้ใหม่ ตลอดจนนวัตกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนสมัยใหม่ อีกทั้งเป็นเวทีที่ช่วยสร้างพลังขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จตามเจตจำนงของการปฏิรูปการศึกษา

จันทรานี สงวนนาม (2551 : 206 - 207) กล่าวว่า สถานศึกษาต้องพัฒนาให้ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ได้ ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. การใฝ่รู้ใฝ่เรียนของบุคลากร (Personal Mastery) องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถเชี่ยวชาญในหน้าที่ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะ เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้อย่างเป็นทีมต่อไป

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นการร่วมคิดร่วมทำและเป็นการถ่ายทอดทิศทางเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนหรือคณาจารย์ ซึ่งเป็นลักษณะของการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) เพื่อสร้างความเข้าใจในกลยุทธ์เป้าหมาย และทิศทางของสถานศึกษาร่วมกัน

3. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การเรียนรู้งานร่วมกันเป็นทีมอาจใช้แนวทางการทำไปปรับปรุงไป (Action Learning) โดยมีการร่วมปรึกษาหารือแบบไม่เป็นทางการทุกครั้งที่มีการปฏิบัติภารกิจเสร็จ เพื่อการทำครั้งต่อไปให้ดีกว่า หรือเรียกว่า After Action Review

4. การมีโมเดลความคิดใหม่ (Mental Model) เป็นกรอบความคิดที่ส่งผลต่อการรับรู้และความเข้าใจ โดยตีความต่อสิ่งที่ได้ยินหรือรับรู้ต่าง ๆ ซึ่งจะแตกต่างกันในแต่ละคน โมเดลความคิดนี้จะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่คุ้นเคยได้เป็นอย่างดี หากสถานศึกษายอมรับเพียงโมเดลความคิดเดิม ๆ ที่มีอยู่ก็จะทำให้เกิดการปฏิเสธต่อสิ่งที่ไม่คุ้นเคย ทำให้ความคิดใหม่ ๆ ไม่เกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการสื่อสารเพื่อทำการประชุมที่ไม่ต้องการข้อยุติ ทุกคนมีสิทธิ์ที่จะพูดโดยไม่กลัวว่าจะผิดหรือถูก เป็นการพูดจากความรู้สึก แต่ไม่ใช่การโต้แย้ง และเป็นไปอย่างไม่เป็นทางการ หลังจากสิ้นสุดการเสวนาก็จะมีการเก็บข้อมูล ความคิด และความรู้สึกของทุกคนไว้ เพื่อหาข้อยุติอันก่อให้เกิดการยอมรับและความเข้าใจตรงกัน ข้อพึงระวังจากการเสวนาก็คือ ทำอย่างไรจึงจะเสวนากันด้วยความเข้าใจที่ดีต่อกัน

5. ฝึกการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หลักการคิดอย่างเป็นระบบก็คือต้องทำความเข้าใจกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ในภาพรวมอย่างเป็นระบบ มิใช่แยกส่วนต่าง ๆ จากระบบมาทำความเข้าใจ เช่นองค์กรแห่งการเรียนรู้มองโลกอย่างไร แต่ละส่วนมีความสัมพันธ์กันอย่างไร โดย

มองผลกระทบเป็นกระบวนการในระยะยาว ไม่ใช่มุ่งแต่เพียงผลสำเร็จในระยะสั้น ๆ เท่านั้น แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 6 ประการนี้ เป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การศึกษาก้าวไปสู่การแลกเปลี่ยนความรู้ และการสร้างความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กร หากสถานศึกษาสามารถปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและไม่มีที่สิ้นสุดจะช่วยทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ความเข้าใจต่อกรอบแนวคิดของแต่ละคนให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

6. จัดให้มีการเสวนา (Dialogue) การเสวนาเป็นพื้นฐานของการสร้างความเข้าใจในแนวคิดของผู้อื่น ก่อให้เกิดการฟังที่ดีจากมุมมองที่หลากหลาย และช่วยให้เข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ชัดเจนมากขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องพัฒนาทั้งบุคคลและองค์กร โดยการปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยมขององค์กร พัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับสายงานของแต่ละหน้าที่ ให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กร กระตุ้นให้บุคคลใฝ่รู้ใฝ่เรียน เน้นการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ อย่างมีระบบ ส่งผลให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่ยั่งยืนท่ามกลางโลกที่เปลี่ยนแปลง

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2555 : 17) ได้กล่าวถึงสถานศึกษาในฐานะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า ปัจจุบันโรงเรียนทุกแห่งพยายามเพิ่มคุณภาพการบริหาร โรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแต่ตามปกติโรงเรียน โดยทั่วไปไม่สามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพการบริหารตามที่ต้องการได้ ต้องมีองค์ประกอบที่จะทำให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบดังกล่าวคือกิจกรรมที่จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อให้สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่น ๆ และแข่งขันกับตนเองให้บรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดคือต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพ ต้องเรียนรู้ได้รวดเร็วกว่าโรงเรียนอื่น ๆ ด้วยการสร้างพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ต้องพยายามหากิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร หากบุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แล้ว โรงเรียนก็จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

สรุปได้ว่า สถานศึกษาในฐานะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร ได้แก่ โครงสร้าง วัฒนธรรม การดำเนินงานและกลยุทธ์ในการใช้กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรหรือสถานศึกษานั้น นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงความรู้และข้อมูลข่าวสารจากภายนอกและภายในองค์กรเองรวมถึงการสร้าง

ความรู้ การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สมาชิกทุกฝ่ายขององค์กรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

เดวิด (David. 1997 : Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า หัวหน้าทีมได้ปฏิบัติบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การสนับสนุนความร่วมมือ และนำศักยภาพของบุคลากรในทีมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้นำต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีการท้าทายให้ทีมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน มีการแบ่งปันความรู้และข้อมูลสารสนเทศเพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม ส่งเสริมให้ทีมมีโอกาสที่จะเรียนรู้ภาพรวม รวมทั้งการตัดสินใจร่วม และเป็นผู้นำด้วยตนเองซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้นำองค์กรต่าง ๆ ควรส่งเสริมองค์การของตนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการคิดอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติ

แม็คมิลแลน (McMillan. 1997 : Abstract) เนื่องจากเป้าหมายการพัฒนาสหประชาชาติแห่งการศึกษาระดับประถมศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการเค็มพันให้แล้วเสร็จภายในปี พ.ศ. 2558 การพัฒนาชุมชนระหว่างประเทศกำลังมองหาหนทาง ที่จะเอาชนะปัญหาการเข้าถึงในด้านการศึกษา ธนาคารโลกได้ตั้งกลยุทธ์การกระจายอำนาจภายในไว้เป็นวาระให้ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และการพัฒนาที่น่าสนใจให้กับประเทศที่จะยอมรับนโยบายเพื่อที่จะกระจายอำนาจระบบการศึกษา ด้วยเหตุนี้ปรับปรุงการเข้าถึงการศึกษาแบบกระจายอำนาจของรัฐบาลกานา ได้เริ่มต้นขึ้นเมื่อปี พ. ศ. 2530 ภายใต้กรอบของหลักธรรมาภิบาลนี้ งานวิจัยนี้ศึกษาถึงเรื่องการกระจายอำนาจนโยบายทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศกานามีขอบเขตในการศึกษานโยบายที่ได้รับการกระจายอำนาจเพื่อกำหนดประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์นี้ในการปรับปรุงอัตราการลงทะเบียน นโยบายของรัฐบาลกำหนดให้มี 3 ประเด็นคือการเข้าถึงการศึกษาจะดีขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์การกระจายอำนาจได้แก่ ความสัมพันธ์ด้านพลังงานระหว่างศูนย์กลางกับรัฐบาลท้องถิ่น ทรัพยากรที่จัดสรรให้กับสภาพตำบล และการพัฒนาหลักสูตร ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ามีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยในทั้งสามด้านตั้งแต่การแนะนำนโยบายการศึกษาแบบกระจายออกไปเมื่อสี่สิบปีก่อน การวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าการกระจายอำนาจแนวคิดภายใต้กลยุทธ์หลักธรรมาภิบาลของธนาคารโลกจะถูกแยกออกเป็นรูปแบบ จึงไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรและอำนาจในการตัดสินใจให้กับรัฐบาลท้องถิ่นได้ ผลที่ตามมาคือรัฐบาลไม่สามารถนำมาปรับปรุงเพื่อสะท้อนถึงความต้องการในการเข้าถึงของชุมชนและอัตราการลงทะเบียนยังไม่เพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์การกระจายอำนาจที่ได้รับการคิดค้นโดย

ธนาคารโลกในการริเริ่มหลักธรรมาภิบาล ต้องมีการเปลี่ยนแปลงหากต้องการให้การศึกษาระดับ ประถมศึกษาสากลบรรลุผล ได้ภายในปี พ.ศ.2558 เพราะอำนาจการตัดสินใจยังคงอยู่ที่การบริหาร ส่วนกลาง และรัฐบาลขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการ กระจายอำนาจการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนในส่วนของการ จัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมากขึ้น เพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริง และคุณสมบัติของผู้นำ มีผลต่อการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำควรที่จะสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในที่ ทำงาน ความรู้ และระบบข้อมูลสารสนเทศนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดองค์การแห่ง การเรียนรู้

โอเวน (Owen. 2001 : Abstract) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์การให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงว่า องค์การบางองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ จะขาดความสามารถในการรับรู้ว่าจะมีการกำลังมีปัญหาด้านความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และขาด ความสามารถในการเตรียมตัวและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอก แต่โรงเรียนเป็นองค์การที่ต้องตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ลักษณะทางกายภาพของชุมชน และ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องพัฒนาความสามารถในการรับรู้ และคาดการณ์ ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากสภาวะแวดล้อม เพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสม แนวคิดในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งสมาชิกในองค์การจะมีความร่วมมือในการเรียนรู้ ร่วมกัน เพื่อการปรับตัวที่สอดคล้องกับสภาวะในอนาคตนั้น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ คือเมื่อสมาชิกขององค์การมีการปฏิบัติดังกล่าว องค์การก็จะมีการเรียนรู้ และปรับตัวได้อย่างเท่า ทันไปด้วย ซึ่งนับเป็นกระบวนการของการพัฒนาองค์การที่ให้ประสิทธิภาพสูงกระบวนการหนึ่ง

เกรดเดอร์ (Grader. 2003 : Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง การนำองค์การแห่งการเรียนรู้มา ปฏิบัติในโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า กลุ่มที่หนึ่ง ไม่ได้ได้รับการสนับสนุนจาก โรงเรียนให้มีความสามารถในด้านความรู้แห่งตน การเรียนรู้เป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารให้ความสนใจองค์การแห่งการเรียนรู้แบบทั่วไป และไม่สามารถติดต่อสื่อสารกับพนักงาน ในเรื่องวิสัยทัศน์ของพนักงานได้ กลุ่มที่สอง ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีทักษะทางด้าน ความรู้แห่งตน การเรียนรู้เป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม พนักงานจะมีรูปแบบความคิด มีการ แลกเปลี่ยนมุมมองของความคิดเห็น ผู้บริหารให้การสนับสนุนพนักงาน

คูเปอร์ (Cooper. 2005 : 22) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โครงสร้างหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ในเมืองซาน เบอร์นาดีโน แคว้น ในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนใต้ พบว่า ความสำเร็จของการบริหารสามารถ กำหนดได้ด้วยคุณลักษณะพฤติกรรมการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลให้ คณะกรรมการรวบรวมความต้องการของนักเรียนและอยู่ในระดับมาก โดยวิธีการปรับโครงสร้างและ

ปรับเปลี่ยนเนื้อหาที่สามารถส่งเสริมให้ผู้บริหารประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงในการบริหารสถานศึกษา ทั้งยังได้ตรวจสอบโครงสร้างการปกครองของคณะกรรมการโรงเรียน การศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนจบระดับเกรด 12 ได้การค้นพบการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานที่มีผลกระทบและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปกครองเขตการศึกษา ใช้วิธีการวิจัยกรณีศึกษาเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์เชิงพรรณนาและประเมินผลข้อดีและข้อเสียของ โครงสร้าง การกำกับดูแล ด้านการศึกษานี้มีผลลัพธ์ที่ ผลการวิจัยนี้นำเสนอการรับรู้ของผู้เข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับ ประสบการณ์ที่ผ่านมา พฤติการณ์ปฏิบัติงานและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียน Morongo Unified School District ข้อมูลถูกนำมาเปรียบเทียบกับเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อระบุรูปแบบทั่วไปซึ่งมีลักษณะเฉพาะสำหรับธรรมชาติที่ดี พฤติกรรมของคณะกรรมการ และสถานการณ์ที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ได้รับ ผลการวิจัยพบว่าบทบาทความเป็นผู้นำของคณะกรรมการโรงเรียน ความมุ่งมั่นในการมุ่งเน้นความต้องการของนักเรียนและระดับผลสัมฤทธิ์การปรับ โครงสร้างและการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้นสามารถทำได้และสามารถนำไปสู่การบริหารการศึกษาที่ดีขึ้นและมี ประสิทธิภาพ

โอวิโซ และมูกูลู (Owiso and Mukulu. 2014 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการ เรียนรู้และความเป็นผู้นำรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศเคนยา กรณีศึกษาของมหาวิทยาลัยเคนยา ผลการวิจัยได้แก่ การจัดหาแหล่งเรียนรู้และรูปแบบการเป็นผู้นำ ได้ส่งผลต่อการเรียนรู้ขององค์กรในองค์กรเอกชน เมื่อมหาวิทยาลัยของรัฐเคนยาพยายามที่จะ ได้เปรียบในการแข่งขันปรับปรุงประสิทธิภาพและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ไปอย่างต่อเนื่องจำเป็นต้องสร้างความมั่นใจว่าการเรียนรู้ขององค์กรจะเพิ่มขึ้น การศึกษาครั้งนี้เป็นการประเมินผลของการจัดเตรียมทรัพยากรการเรียนรู้และรูปแบบการเป็นผู้นำในการเรียนรู้ของ องค์กรในมหาวิทยาลัยเคนยัตตา โดยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่ 94 คน ประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาทั้งที่ทำการสอนและไม่ได้ทำการสอน ข้อมูลได้รับการ วิเคราะห์โดยการทดสอบไค - สแควร์ การทดสอบ t-test independent และทดสอบความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\rho = 0.421$; $p < .001$) ลักษณะการบริหารความ เป็นผู้นำไม่แสดงนัยสำคัญทางสถิติ ($\rho = 0.122$; $p > .05$) กับการเรียนรู้ขององค์กร สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยเคนยัตตา ได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ขององค์กรผ่านการจัดหาแหล่งเรียนรู้ใน ขณะที่รูปแบบการบริหารความเป็นผู้นำยังไม่ได้รับใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างการ เรียนรู้ขององค์กร ขอแนะนำให้มหาวิทยาลัยของรัฐจัดให้มีแหล่งข้อมูลการเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติและ นำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นแบบอย่างเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ขององค์กร

งานวิจัยในประเทศ

ชาคริต ศึกษากิจ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะ องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาระดับความพร้อมต่อ การเปลี่ยนแปลงองค์การของโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างระดับองค์การแห่งการเรียนรู้กับความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโรงพยาบาลของรัฐใน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ที่ทำงานสายวิชาชีพ พยาบาล เภสัชกร นักรังสีวิทยา นักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐ 3 แห่ง จำนวน 939 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่ม เดียว การวิเคราะห์สมการถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้ 1) คุณลักษณะองค์การ แห่งการเรียนรู้ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนแต่ละระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 คุณลักษณะพบว่า ด้าน โครงสร้างองค์การ ด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ ด้านแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านภาวะผู้นำกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทุกโรงพยาบาล ระดับ 1 การแสวงหาความรู้ระดับ 2 การสร้าง และจัดเก็บความรู้ ระดับ 3 การแลกเปลี่ยนความรู้ ระดับ 4 การนำความรู้ไปปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดมีความเห็นอยู่ระดับปานกลาง 3) ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่ม ตัวอย่างทั้งหมด มีความเห็นด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ระดับมาก แสดงว่ามีการ เตรียมพร้อมต่อการปรับตัวและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกใน ระดับมาก ทุกโรงพยาบาล 4) ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้กับความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงพบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันทุก โรงพยาบาล แต่ไม่เข้าเกณฑ์ที่งานวิจัยนี้กำหนดไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 4 ระดับ อยู่ในระดับมากถึง มากที่สุด และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง

มลิตา มะอักษร (2550 : 86 - 97) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังและจิตลักษณะ กับการยอมรับนวัตกรรมด้านหลักธรรมาภิบาล และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจาก การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสตูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสตูล จำนวน 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของประชากร (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร

(๘) ในการวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ใช้ไคสแควร์และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสูงที่สุด กับการยอมรับนวัตกรรมด้านหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า ด้านวุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กับชั้นตระหนัก คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม ส่วนด้านอายุมีความสัมพันธ์กับชั้นประเมินผล คือ ส่งเสริมให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าเต็มศักยภาพ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับชั้นยอมรับปฏิบัติ คือ ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิทางกฎหมายแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาความสัมพันธ์ด้านจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสูงที่สุดกับการยอมรับนวัตกรรมด้านหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า ด้านทัศนคติได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษายินดีสนับสนุนเต็มที่ในการพัฒนาสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับชั้นทดลองได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน ด้านการรับรู้ที่สถานทางสังคม ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาทำในสิ่งที่ผู้ปกครองและชุมชนคิดว่าควรทำ มีความสัมพันธ์กับชั้นตระหนัก ได้แก่ ดำเนินงานต่าง ๆ อย่างโปร่งใส เปิดเผยได้ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กับชั้นประเมินผล ได้แก่ วางแผนจัดสรรงบประมาณและสนับสนุนการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสเหมาะสมปัญหาและอุปสรรค ที่เกิดจากการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสูงที่สุด คือ ชุมชนและบุคลากรมีภาระหน้าที่ของตนเองและครอบครัว ทำให้มีส่วนร่วมน้อย และบุคลากรส่วนใหญ่มีคุณธรรมจริยธรรมน้อย ขาดการอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่องจากผู้รู้ และผู้มีประสบการณ์ ส่วนข้อเสนอแนะคือสถานศึกษาเปิดเผยการบริหารจัดการและการดำเนินการให้สามารถตรวจสอบได้ทุกเรื่อง ทุกเวลา และผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในหลักคุณธรรมหรือนำหลักอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร

ปริญญา สมัครการ (2551 : 136 - 162) ได้ศึกษาการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 2 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและประธานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 2 จำนวน 650 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า มี 2 ส่วนคือ กิจกรรมการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาล จำนวน 50 ข้อ แบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 47 ข้อ และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการแนวทางการพัฒนา จำนวน 30 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีทางสถิติโดยใช้ t-test (independent Sample), F-test (One-Way ANOVA), ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ทั้ง 6 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ทั้ง 4 งานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบระดับการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลพบว่าไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบระดับการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนกร เขต 2 ที่มีลักษณะของสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนกร เขต 2 ที่มีลักษณะของสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน การบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนกร เขต 2 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ระดับการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนกร เขต 2 โดยรวมพบว่า มี 5 ตัวแปร ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การวิจัยในครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหาร โดยใช้การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนกร เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน

ชาญชัย พิงขุนทด (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษากับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 - 7 ตามทัศนะของครู การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษากับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานสถานศึกษานครราชสีมา เขต 1 - 7 ตามทัศนะของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 - 7 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 375 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 - 7 ตามทัศนะของครู ทั้งภาพรวมและราย

ด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 - 7 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 - 7 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานสถานศึกษาของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษากับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 - 7 ตามทัศนระของครู พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

มิชชัย โสกันท์ (2552 : 93 - 110) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อยู่หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้อยู่หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน ด้านความศรัทธา ด้านความจงรักภักดี อยู่ในระดับ มาก และ ด้านความทุ่มเทอยู่ในระดับมากที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อยู่หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ ทางบวกกับ ความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธีรพงษ์ วงษ์หนองหอย (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5

2) เพื่อศึกษาหาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 3) เพื่อศึกษาหาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 133 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 291 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม นำไปทดลองใช้ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน พบว่าปัจจัยทางการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน 3 ลำดับแรก พบว่าปัจจัยทางการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการจูงใจ และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนตามลำดับ ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ “มาก” ทุกข้อ เมื่อพิจารณา 3 ลำดับแรก พบว่า โรงเรียนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในสายงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ โรงเรียนส่งเสริมให้คณะครูเกิดความรู้สึกร่วมกันในการเป็นเจ้าของร่วมกันและมีความผูกพันกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าของคณะครู และโรงเรียน และโรงเรียนส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการของครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับโรงเรียนสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาคณะครู บุคลากรและทีมงานตามลำดับ ในส่วนของปัจจัยทางการบริหาร มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง และปัจจัยทางการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจูงใจ ด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับด้านเทคโนโลยีและระบบงานด้านการสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม และด้านภาวะผู้นำสามารถร่วมกันพยากรณ์ว่าส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้ร้อยละ 72.20 อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านโครงสร้างทางการบริหารที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.69 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อริศรา ขาวพล (2552 : 138 – 164) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา เอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการเขต 1 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ในภาพรวม เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา ศึกษาปัญหาอุปสรรค

และข้อเสนอแนะ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน และครูผู้สอน จำนวน 120 คน รวมจำนวน 293 คน ซึ่ง ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 56 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้คือค่า ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยภาพรวม และ รายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด 3 หลักคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส ส่วนการเปรียบเทียบ ระดับการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษาพบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานศึกษาเอกชนที่มีขนาดสถานศึกษา ต่างกัน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องหลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และ หลักความคุ้มค่า ส่วนการบริหารงานตาม หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม และหลักความ โปร่งใสของ สถานศึกษาเอกชนที่มีขนาดต่างกันพบว่าไม่แตกต่างกัน ปัญหาอุปสรรคที่พบ คือ การบริหารงาน ตามหลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ

ก่อเกียรติ สัพโส (2553 : 133) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามความ คิดเห็นของผู้บริหาร ครูและประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและประธาน คณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ครูและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน การบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ใน โรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ใน โรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกสทศ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ต้องพัฒนา จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใสและด้านหลักความคุ้มค่า

พระประเมศวร์ ปญญาวิโร (แจ่มแจ้ง) (2554 : 152-160) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอบรรพตพิสัยทั้งหมดจำนวน 159 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราตรวจสอบรายการและมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .870 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F – test) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดส่วนในด้านด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, วุฒิการศึกษา, อายุราชการ, รายได้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ เพศ, วุฒิการศึกษา, อายุราชการ, รายได้ ส่วนอายุและสถานภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แนวทางพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ถ้านำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร จะทำให้การ

บริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะหลักธรรมาภิบาลยึดหลักการทำงานที่มีหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า นำมาใช้ในการบริหาร ซึ่งเป็นการบริหารการปกครองที่ดีที่ทุก ๆ ส่วนเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม เหมาะที่จะนำมาใช้ในการจัดการบริหารงานทำให้หน่วยงานนั้นสามารถพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพได้

รุตานี ยาโม (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4) เพื่อหาปัจจัยการบริหารที่ทำนายสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 275 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่าเพื่อสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน การวิจัยพบว่า สถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งปัจจัยที่มีค่าอำนาจพยากรณ์จากสูงไปหาคือ ด้านการจูงใจ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความมีประสิทธิภาพ สามารถทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 52.50

จากที่ได้นำเสนอข้างต้นเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถสรุปได้ว่า งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษานั้นเป็นโดยภาพรวมและรายด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก หลักที่มีการปฏิบัติมากที่สุด 2 หลักคือหลักความรับผิดชอบและ หลักความโปร่งใส และหลักมีการปฏิบัติเท่ากันคือหลักความคุ้มค่าและหลักคุณธรรม ส่วนหลักที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ หลักนิติธรรมและหลักการมีส่วนร่วม ในส่วนของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร เพราะองค์กรต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ภูมิปัญญา พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงความพยายามมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ภายใต้จิตสำนึกที่ดี สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นถ้าต้องการพัฒนาให้เป็องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน ต้องเริ่มต้นจากการ

พัฒนาตัวบุคลากรในองค์กรให้มีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล มีการบริหารที่ดี มีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ และให้มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ โดยการเสริมสร้างนิสัยให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ พร้อมนำและรับข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีมุมมองที่เปิดกว้าง สามารถตัดสินใจได้เหมาะสมกับสถานการณ์ และทันต่อความเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทุก ๆ ด้าน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 88 คน และข้าราชการครู จำนวน 1,418 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2560 รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,506 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. 2560 : 19-20)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2560 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 – 610). ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 378 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) โดยการกำหนดช่วงสุ่ม (Sampling Interval หรือ k) ด้วยการเรียงจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูตามขนาดสถานศึกษาโดยเรียงลำดับตามขนาดสถานศึกษาเล็ก กลาง ใหญ่ ตามลำดับก่อน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามช่วงการสุ่ม ได้ช่วงการสุ่มคือ 4 ในการกำหนดจุดเริ่มต้นได้ใช้วิธีการจับฉลาก ได้มาหนึ่งหมายเลขจากโรงเรียนหนึ่ง จึงดำเนินการสุ่มโดยนับตามช่วง 4 ต่อไปจนครบจำนวนประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 25 คน และครูจำนวน 352 คน รวมทั้งสิ้น 377 คน ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ขนาดของ สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	รวม	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	รวม
	สถานศึกษา	ครู		สถานศึกษา	ครู	
ขนาดเล็ก	20	252	272	8	61	69
ขนาดกลาง	38	516	554	10	128	138
ขนาดใหญ่	20	350	370	4	89	93
ขนาดใหญ่พิเศษ	10	300	310	3	74	77
รวม	88	1,418	1,506	25	352	377

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำนวน 1 ฉบับ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1976 : 247) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

5 หมายถึง การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ต (Likert, 1976 : 247) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำร่างแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ภาษา มีรายนามและตำแหน่งดังนี้

2.1 ดร. พิทยุตม์ กงกุล ผู้บริหารการศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2.2 ดร. เพ็ญพิศ กอบตระกูลศึกษานิเทศก์วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจันทบุรี

2.3 ดร.บุญยกุล หัตถถิ ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนโป่งน้ำร้อนวิทยาคม

2.4 ดร. กมลวรรณ อนันต์ ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม

2.5 ดร. พรศิษฐ์ คำรอด ครูชำนาญการ โรงเรียนสฤณีดิศ

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านได้ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสม ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อคำถาม เมื่อตรวจสอบเสร็จแล้วจึงนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยให้คะแนน +1 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาหรือไม่ให้คะแนน 0 และถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา ให้คะแนน -1 จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาใช้เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 หลังจากนั้น นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไข โดยผู้ทรงคุณวุฒิเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ไม่ใช่

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.02 ขึ้นไป ปรากฏว่าข้อคำถามในแบบสอบถามตอนที่ 1 จำนวน 30 ข้อผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.352 – 0.788 และข้อคำถามในแบบสอบถามตอนที่ 2 จำนวน 40 ข้อผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.339 – 0.768 ดังตาราง 5

5. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 54) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละชุดทั้งฉบับควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในตอนที่ 1 จำนวน 30 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.936 และในตอนที่ 2 จำนวน 40 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.950 สรุปค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับรวม 70 ข้อ เท่ากับ 0.969 ดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตอนที่	แบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1	ระดับการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาล	0.352 – 0.788	0.936
2	ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้	0.339 – 0.768	0.950

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในจังหวัดจันทบุรีจำนวน 23 โรงเรียน และในจังหวัดตราดจำนวน 16 โรงเรียน

รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 39 โรงเรียน แจกแบบสอบถามจำนวน 377 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 353 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.00 หลังจากนั้นจึงส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเดิมที่ยังไม่ได้แบบสอบถามกลับคืนอีกครั้ง จนกระทั่งได้รับแบบสอบถามครบถ้วนร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลังจากนั้น นำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 121)
 - ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลังจากนั้น นำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 121) ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2552 : 59)
 - ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .90 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
 - ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .70 - .89 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .30 -.69 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า .30 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5. วิเคราะห์สมการพยากรณ์การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักกรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อ
 องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression
 Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X})
2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*)
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item - Objective
 Congruence : IOC)
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation
 Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient)
 ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 54)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการ
 พยากรณ์อย่างง่ายของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรเกณฑ์
2. การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อตรวจสอบอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ที่
 สัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์
3. การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่
 ส่งผลกระทบต่อตัวแปรเกณฑ์

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสหสัมพันธ์

การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง
 บริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักกรรมาภิบาลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบในการแจกแจงแบบทีเพื่อตรวจสอบน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
df	แทน	องศาแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean of Squares)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบในการแจกแจงแบบเอฟเพื่อตรวจสอบอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ที่สัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficient)
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์และค่าคงที่
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
X	แทน	การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

X_1	แทน	หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม
X_2	แทน	หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม
X_3	แทน	หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใส
X_4	แทน	หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความมีส่วนร่วม
X_5	แทน	หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบ
X_6	แทน	หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่า
Y	แทน	องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
Y_1	แทน	องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านพลวัตการเรียนรู้
Y_2	แทน	องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร
Y_3	แทน	องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการเสริมอำนาจบุคคล
Y_4	แทน	องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการจัดการความรู้
Y_5	แทน	องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
\hat{Y}	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นลำดับขั้นตอนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถอดอย่างง่ายเพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังตาราง 6 - 12

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ			
	n = 377			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
หลักนิติธรรม	4.41	.53	มาก	2
หลักคุณธรรม	4.44	.53	มาก	1
หลักความโปร่งใส	4.39	.50	มาก	3
หลักความมีส่วนร่วม	4.32	.53	มาก	5
หลักความรับผิดชอบ	4.35	.54	มาก	4
หลักความคุ้มค่า	4.24	.56	มาก	6
รวม	4.36	.46	มาก	

จากตาราง 6 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หลักคุณธรรม ($\bar{X} = 4.44$) หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.41$) หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.39$) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.35$) หลักความมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.32$) และหลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.24$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลัก
 ธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลัก
 นิติธรรม โดยรวมและรายข้อ

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม	n = 377			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. องค์กรของท่านร่วมกันกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา	4.36	.72	มาก	4
2. มอบหมายงานให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร	4.52	.64	มากที่สุด	1
3. องค์กรของท่านใช้กฎระเบียบข้อบังคับอย่าง เท่าเทียมกัน	4.37	.70	มาก	3
4. องค์กรของท่านส่งเสริมให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ตลอดจนประพฤติตนตามแบบแผนของทาง ราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.47	.66	มาก	2
5. องค์กรของท่านร่วมกันปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาให้ทันสมัย เป็นไป ตามความเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ	4.32	.69	มาก	5
รวม	4.41	.53	มาก	

จากตาราง 7 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก
 หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มอบหมายงานให้ข้าราชการครูและบุคลากร
 ทางการศึกษา มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.52$) องค์กรของท่านส่งเสริมให้ข้าราชการครูและ
 บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัยตลอดจนประพฤติตนตามแบบแผนของทางราชการและ
 จรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.47$) และองค์กรของท่านใช้กฎระเบียบข้อบังคับอย่างเท่าเทียมกัน
 ($\bar{X} = 4.37$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลัก
 ธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้าน
 หลักคุณธรรม โดยรวมและรายข้อ

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม	n = 377			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. องค์กรของท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความ ถูกต้องดีงามความซื่อสัตย์สุจริตและ ความขยันหมั่นเพียร	4.45	.63	มาก	2
2. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการ เรียนรู้เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน	4.46	.64	มาก	1
3. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้มีคุณธรรม จริยธรรม	4.42	.66	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน	4.42	.70	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติ หน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่หมู่คณะ	4.42	.70	มาก	4
รวม	4.44	.53	มาก	

จากตาราง 8 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักคุณธรรม โดยรวม และรายข้ออยู่ใน
 ระดับมาก หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ องค์กรของท่าน
 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน ($\bar{X} = 4.46$)
 องค์กรของท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงามความซื่อสัตย์สุจริตและ
 ความขยันหมั่นเพียร ($\bar{X} = 4.45$) และองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ
 ผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.42$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลัก
 ธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลัก
 ความโปร่งใส โดยรวมและรายข้อ

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใส	n = 377			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. องค์กรของท่านมีการกำกับดูแลให้มีการจัดทำบัญชี และทะเบียนเกี่ยวกับการเงินและพัสดุให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.46	.63	มาก	1
2. องค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการ ดำเนินงานของสถานศึกษาให้ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างเปิดเผย	4.33	.71	มาก	5
3. องค์กรของท่านมีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเกณฑ์ ที่ตั้งไว้ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.37	.65	มาก	4
4. องค์กรของท่านจัดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีเสนอ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รับทราบ	4.39	.66	มาก	2
5. องค์กรของท่านจัดให้มีการจัดทำรายงานผลการ ประเมินตนเองอย่างถูกต้อง ครบถ้วน โดยมีเอกสารที่ สามารถตรวจสอบได้	4.38	.65	มาก	3
รวม	4.39	.50	มาก	

จากตาราง 9 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวม และรายข้ออยู่ใน
 ระดับมาก หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ องค์กรของท่านมีการกำกับดูแล
 ให้มีการจัดทำบัญชีและทะเบียน เกี่ยวกับการเงินและพัสดุให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.46$)
 องค์กรของท่านจัดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีเสนอ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้น
 พื้นฐานรับทราบ ($\bar{X} = 4.39$) และองค์กรของท่านจัดให้มีการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง
 อย่างถูกต้องครบถ้วน โดยมีเอกสารที่สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.38$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลัก
 ธรรมชาติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้าน
 หลักความมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมชาติ ด้านหลักความมีส่วนร่วม	n = 377			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมใน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.32	.68	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการ ดำเนินงานของสถานศึกษา	4.40	.61	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมใน การติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.33	.68	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบการทำงานของตนเอง	4.27	.66	มาก	5
5. สมาชิกทุกระดับประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน อื่นในการพัฒนาสถานศึกษา	4.29	.70	มาก	4
รวม	4.32	.53	มาก	

จากตาราง 10 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมชาติในสถานศึกษาสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักความมีส่วนร่วม โดยรวม และรายข้ออยู่ใน
 ระดับมาก หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้มีส่วน
 เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา
 ($\bar{X} = 4.40$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการ
 ดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.33$) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ
 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลัก
 ธรรมชาติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลัก
 ความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมชาติ ด้านหลักความรับผิดชอบ	n = 377			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. สมาชิกทุกระดับมีความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้สำเร็จโดยไม่ละทิ้งงาน	4.39	.66	มาก	2
2. สมาชิกทุกระดับมีการดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องที่เกิดจากการบริหารงานอย่างจริงจัง	4.29	.67	มาก	5
3. สมาชิกทุกระดับปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสำเร็จของงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ	4.41	.67	มาก	1
4. สมาชิกทุกระดับมีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.33	.65	มาก	3
5. สมาชิกทุกระดับปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	4.33	.70	มาก	4
รวม	4.35	.54	มาก	

จากตาราง 11 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมชาติในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ สมาชิกทุกระดับปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสำเร็จของงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.41$) สมาชิกทุกระดับมีความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้สำเร็จโดยไม่ละทิ้งงาน ($\bar{X} = 4.39$) และสมาชิกทุกระดับมีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.33$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลัก
 ธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลัก
 ความคุ้มค่า โดยรวมและรายข้อ

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่า	n = 377			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. องค์กรของท่านจัดให้มีการวางแผนและสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุและอุปกรณ์	4.29	.68	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาคำกับ ควบคุม ติดตามการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด	4.23	.73	มาก	4
3. องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์ในห้องเรียนนำมาจัดทำสื่อการเรียนการสอน	4.12	.75	มาก	5
4. องค์กรของท่านจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้บริหารและปฏิบัติงานตามความจำเป็น	4.24	.69	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความตระหนักแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้และรักษาทรัพยากรของสถานศึกษา	4.29	.67	มาก	1
รวม	4.24	.56	มาก	

จากตาราง 12 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความตระหนักแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้และรักษาทรัพยากรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$) องค์กรของท่านจัดให้มีการวางแผนและสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุและอุปกรณ์ ($\bar{X} = 4.29$) และองค์กรของท่านจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่จะนำมาใช้บริหารและปฏิบัติงานตามความจำเป็น ($\bar{X} = 4.24$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังตาราง 13 - 18

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน

สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ n = 377			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
พลวัตการเรียนรู้	4.28	.52	มาก	1
การปรับเปลี่ยนองค์กร	4.26	.55	มาก	4
การเสริมอำนาจบุคคล	4.27	.54	มาก	2
การจัดการความรู้	4.23	.54	มาก	5
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	4.27	.56	มาก	3
รวม	4.26	.50	มาก	

จากตาราง 13 แสดงว่า สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งหากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.28$) การเสริมอำนาจบุคคล ($\bar{X} = 4.27$) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.27$) การปรับเปลี่ยนองค์กร ($\bar{X} = 4.26$) และการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.23$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านพลวัตการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้	n = 377			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. องค์การของท่านจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อ การเรียนรู้	4.23	.67	มาก	7
2. องค์การของท่านได้เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ซึ่งกันและกัน	4.28	.61	มาก	5
3. องค์การของท่านส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเพิ่ม ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.30	.67	มาก	3
4. องค์การของท่านมีแผนงานหรือ โครงการพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.31	.68	มาก	2
5. องค์การของท่านสนับสนุนให้เรียนรู้วิธีการทำงาน เป็นทีมจากการฝึกอบรมและจากการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ในทีมงาน	4.34	.65	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาให้มีความสามารถในการ คิดอย่างเป็นระบบ และถ่ายทอดความรู้ภายใน หน่วยงาน	4.30	.70	มาก	4
7. องค์การของท่านได้มีการสำรวจความต้องการการ เรียนรู้ หรือพัฒนาตนเองของบุคลากร	4.24	.74	มาก	6
8. บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้น และ สร้างโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มขึ้นด้วยตนเอง	4.21	.71	มาก	8
รวม	4.28	.52	มาก	

จากตาราง 14 แสดงว่า สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านพลวัตการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ องค์การของท่านสนับสนุนให้เรียนรู้วิธีการ

ทำงานเป็นทีมจากการฝึกอบรมและจากการปฏิบัติงานจริงเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ในทีมงาน ($\bar{X} = 4.34$) องค์กรของท่านมีแผนงานหรือโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.31$) และองค์กรของท่านส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการปรับเปลี่ยน องค์กร โดยรวมและรายข้อ

สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	n = 377			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจในองค์การถึง การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	4.24	.72	มาก	6
2. องค์กรของท่านมีนโยบายเพื่อเปิด โอกาสให้ บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการปรับปรุง ตนเอง ทีมงาน และองค์กร	4.31	.67	มาก	1
3. องค์กรของท่านมีการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการให้ การบริการกับผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง	4.23	.67	มาก	7
4. องค์กรของท่านมีช่องทางให้บุคลากรได้เสนอ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.24	.71	มาก	5
5. องค์กรของท่านปรับปรุงโครงสร้างและขั้นตอนการ บังคับบัญชาเพื่อให้การดำเนินงานภายในหน่วยงานมี ความยืดหยุ่นและคล่องตัว	4.29	.70	มาก	3
6. องค์กรของท่านกำหนดให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่ง ของวัฒนธรรมองค์กร	4.27	.71	มาก	4
7. องค์กรของท่านมีการวางแผนกำลังคนเพื่อให้มีการใช้ กำลังคนในองค์กรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด	4.31	.68	มาก	2
8. องค์กรของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำ แนวทางใหม่ ๆ มาปฏิบัติเพื่อพัฒนาปรับปรุงงาน	4.23	.74	มาก	8
รวม	4.26	.55	มาก	

จากตาราง 15 แสดงว่า สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ องค์การของท่านมีนโยบายเพื่อเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงตนเอง ที่งานและองค์การ ($\bar{X} = 4.31$) และองค์การของท่านมีการวางแผนกำลังคนเพื่อให้มีการใช้ กำลังคนในองค์การอย่างเกิดประโยชน์ สูงสุด ($\bar{X} = 4.31$) องค์การของท่านปรับปรุงโครงสร้างและขั้นตอนการบังคับบัญชาเพื่อให้ การดำเนินงานภายในหน่วยงานมีความยืดหยุ่นและคล่องตัว ($\bar{X} = 4.29$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการเสริมอำนาจ บุคคลโดยรวมและรายข้อ

สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเสริมอำนาจบุคคล	n = 377			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทดลอง วิธีการสอนแบบใหม่ ๆ	4.33	.68	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม ในการพัฒนาทักษะความรู้	4.37	.68	มาก	1
3. องค์การของท่านเพิ่มช่องทางการแสดงความคิดเห็นใน การแก้ไขปัญหาในงานประจำโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้บริหาร	4.21	.75	มาก	8
4. ผู้บริหารให้อิสระทางความคิดในการเสนอแนะ หน่วยงานเพื่อการจัดทำฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อสถานศึกษา	4.24	.72	มาก	4
5. องค์การของท่านมีการกำหนดนโยบายด้านบุคคลใน การให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองเพิ่มขึ้น	4.23	.70	มาก	5
6. องค์การของท่านส่งเสริมการเรียนรู้โดยผ่านโครงการ ความร่วมมือระหว่างพันธมิตรทางกลุ่มเครือข่ายกลุ่ม ธุรกิจ หรือผู้รับบริการต่าง ๆ	4.23	.70	มาก	5

ตาราง 16 (ต่อ)

สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเสริมอำนาจบุคคล	n = 377			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
7. องค์การของท่านมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับกลุ่ม เครือข่ายเพื่อเรียนรู้และนำความรู้เข้าสู่องค์การ	4.23	.72	มาก	7
8. ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้และนำ ความรู้ที่ได้มาใช้ในการสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.30	.71	มาก	3
รวม	4.27	.54	มาก	

จากตาราง 16 แสดงว่า สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 ด้านการเสริมอำนาจบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก
หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากร
เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาทักษะความรู้ ($\bar{X} = 4.37$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้
ทดลองวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.33$) และผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้และนำ
ความรู้ที่ได้มาใช้ในการสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 ด้านการจัดการความรู้
โดยรวมและรายชื่อ

สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้	n = 377			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้	4.22	.74	มาก	5
2. องค์การของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายในหน่วยงานในการรวบรวมข้อมูลความรู้ และถ่ายโอนข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบ	4.25	.70	มาก	2
3. องค์การของท่านมีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ความรู้ของหน่วยงานและของภายนอกหน่วยงาน อย่างเป็นระบบ	4.19	.74	มาก	8

ตาราง 17 (ต่อ)

สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้	n = 377			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
4. องค์การของท่านมีการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์การ	4.32	.65	มาก	1
5. องค์การของท่านมีการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการจัดรูปแบบ การจัดระบบข้อมูล	4.21	.72	มาก	6
6. องค์การของท่านสร้างฐานข้อมูลความรู้ตรงกับความต้องการในการเรียนรู้และค่านิยมขององค์การ	4.25	.70	มาก	2
7. สมาชิกทุกระดับแสวงหาความรู้เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.23	.66	มาก	4
8. องค์การของท่านนำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นปรับให้เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่สร้างสรรค์	4.20	.66	มาก	7
รวม	4.23	.54	มาก	

จากตาราง 17 แสดงว่า สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการจัดการความรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ องค์การของท่านมีการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์การ ($\bar{X} = 4.32$) องค์การของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบภายในหน่วยงานในการรวบรวมข้อมูลความรู้ และถ่ายโอนข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.25$) และองค์การของท่านสร้างฐานข้อมูลความรู้ตรงกับความต้องการในการเรียนรู้และค่านิยมขององค์การ ($\bar{X} = 4.25$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ

สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	n = 377			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. องค์การของท่านนำเทคโนโลยีที่เป็นปัจจุบันมารองรับการทำงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว	4.37	.65	มาก	1
2. องค์การมีการส่งเสริมสมาชิกทุกระดับในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี	4.31	.65	มาก	3
3. องค์การของท่านมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และระบบเครือข่ายภายในองค์การ	4.34	.68	มาก	2
4. สถานศึกษาของท่านจัดหาสื่ออิเล็กทรอนิกส์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการเรียนรู้ พัฒนาด้านการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.27	.71	มาก	4
5. สถานศึกษาของท่านมีการจัดการเรียนรู้โดยผ่านระบบสนับสนุนเครือข่ายภายในองค์การ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต และระบบ E-Learning เป็นต้น	4.25	.77	มาก	5
6. สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการระบบการบริหารงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4.24	.71	มาก	6
7. สมาชิกทุกระดับในสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน	4.19	.72	มาก	8
8. สมาชิกทุกระดับในสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.20	.76	มาก	7
รวม	4.27	.56	มาก	

จากตาราง 18 แสดงว่า สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก หาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ องค์การของท่านนำเทคโนโลยีที่เป็นปัจจุบันมา รองรับการทำงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ($\bar{X} = 4.37$) องค์การของท่านมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และระบบเครือข่ายภายใน องค์การ ($\bar{X} = 4.34$) และองค์การมีการส่งเสริมสมาชิกทุกระดับในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.31$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลัก ธรรมมาภิบาลกับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ดังตาราง 19 - 25

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ด้าน	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	X	Y
1. หลักนิติธรรม (X_1)	1	.742**	.713**	.666**	.625**	.599**	.650**	.673**	.612**	.600**	.589**	.844**	.683**
2. หลักคุณธรรม (X_2)		1	.724**	.669**	.694**	.603**	.661**	.676**	.645**	.644**	.572**	.861**	.699**
3. หลักความโปร่งใส (X_3)			1	.668**	.733**	.647**	.636**	.645**	.607**	.627**	.571**	.868**	.675**
4. หลักความมีส่วนร่วม (X_4)				1	.713**	.684**	.712**	.673**	.655**	.658**	.586**	.856**	.717**
5. หลักความรับผิดชอบ (X_5)					1	.738**	.732**	.733**	.725**	.736**	.654**	.877**	.782**
6. หลักความคุ้มค่า (X_6)						1	.715**	.754**	.728**	.717**	.632**	.835**	.775**
7. พลวัตการเรียนรู้ (Y_1)							1	.828**	.815**	.769**	.742**	.800**	.906**
8. การปรับเปลี่ยนองค์การ (Y_2)								1	.835**	.817**	.747**	.810**	.924**
9. การเสริมอำนาจบุคคล (Y_3)									1	.838**	.788**	.774**	.935**
10. การจัดการความรู้ (Y_4)										1	.779**	.776**	.919**
11. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Y_5)											1	.702**	.889**
หลักธรรมาภิบาล (X)												1	.844**
องค์การแห่งการเรียนรู้ (Y)													1

** $p < .01$

จากตาราง 19 แสดงว่า กลุ่มของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .599 ถึง .742 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในสูงที่สุดคือ หลักนิติธรรม X_1 กับหลักคุณธรรม X_2

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .742 ถึง .838 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในสูงที่สุดคือ การเสริมอำนาจบุคคล Y_3 กับการจัดการความรู้ Y_4

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในแต่ละด้าน มีค่าระหว่าง .571 ถึง .754 โดยที่ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม (X_1) หลักคุณธรรม (X_2) หลักความโปร่งใส (X_3) หลักความมีส่วนร่วม (X_4) หลักความรับผิดชอบ (X_5) และหลักความคุ้มค่า (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ (Y_1) การปรับเปลี่ยนองค์การ (Y_2) การเสริมอำนาจบุคคล (Y_3) การจัดการความรู้ (Y_4) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Y_5)

4. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยรวม มีค่าอยู่ระหว่าง .675 ถึง .782 ซึ่งตัวแปรการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของทุกด้านพบว่า ความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
แต่ละด้านกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	$\sum Y$	ระดับความสัมพันธ์
หลักนิติธรรม	.68**	กลาง
หลักคุณธรรม	.70**	สูง
หลักความโปร่งใส	.68**	กลาง
หลักความมีส่วนร่วม	.72**	สูง
หลักความรับผิดชอบ	.78**	สูง
หลักความคุ้มค่า	.78**	สูง

จากตาราง 20 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลแต่ละด้านกับ
องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับกลางถึงระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
แต่ละด้านกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้	
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
หลักนิติธรรม	.65**	ปานกลาง
หลักคุณธรรม	.66**	ปานกลาง
หลักความโปร่งใส	.64**	ปานกลาง
หลักความมีส่วนร่วม	.71**	สูง
หลักความรับผิดชอบ	.73**	สูง
หลักความคุ้มค่า	.72**	สูง

จากตาราง 21 แสดงว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้กับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมี 3 ด้าน คือ หลักความมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ส่วนความสัมพันธ์อีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลแต่ละด้านกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
หลักนิติธรรม	.67**	ปานกลาง
หลักคุณธรรม	.68**	ปานกลาง
หลักความโปร่งใส	.65**	ปานกลาง
หลักความมีส่วนร่วม	.67**	ปานกลาง
หลักความรับผิดชอบ	.73**	สูง
หลักความคุ้มค่า	.75**	สูง

จากตาราง 22 แสดงว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร กับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมี 2 ด้าน คือ หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ส่วนความสัมพันธ์อีก 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
แต่ละด้านกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเสริมอำนาจบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเสริมอำนาจบุคคล	
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
หลักนิติธรรม	.61**	ปานกลาง
หลักคุณธรรม	.66**	ปานกลาง
หลักความโปร่งใส	.61**	ปานกลาง
หลักความมีส่วนร่วม	.66**	ปานกลาง
หลักความรับผิดชอบ	.73**	สูง
หลักความคุ้มค่า	.73**	สูง

จากตาราง 23 แสดงว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเสริมอำนาจบุคคลกับการบริหาร
สถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมี 2 ด้าน คือ หลักความรับผิดชอบ และหลักความ
คุ้มค่า ส่วนความสัมพันธ์อีก 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
แต่ละด้านกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้	
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
หลักนิติธรรม	.60**	ปานกลาง
หลักคุณธรรม	.64**	ปานกลาง
หลักความโปร่งใส	.63**	ปานกลาง
หลักความมีส่วนร่วม	.66**	ปานกลาง
หลักความรับผิดชอบต่อ	.74**	สูง
หลักความคุ้มค่า	.72**	สูง

จากตาราง 24 แสดงว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้กับการบริหาร
สถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมี 2 ด้าน คือ หลักความรับผิดชอบต่อ
คุณค่า ส่วนความสัมพันธ์อีก 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
แต่ละด้านกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
หลักนิติธรรม	.59**	ปานกลาง
หลักคุณธรรม	.57**	ปานกลาง
หลักความโปร่งใส	.57**	ปานกลาง
หลักความมีส่วนร่วม	.59**	ปานกลาง
หลักความรับผิดชอบ	.65**	ปานกลาง
หลักความคุ้มค่า	.63**	ปานกลาง

จากตาราง 25 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลแต่ละด้านกับ
องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายเพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหาร
สถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยอย่างง่ายของสมการพยากรณ์การบริหาร
สถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตัวแปร	<i>b</i>	<i>S.E._b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
1. หลักธรรมาภิบาล (X)	.919	.030	.844	30.472**	<.01
ค่าคงที่ (<i>a</i>)	.260	.132		1.966*	.05

$R = .844$, $R^2 = .712$, $S.E.est = .26639$, $F = 928.541$, $p = .000$

** $p < .01$

จากตาราง 26 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับองค์การแห่งการเรียนรู้มีค่าเท่ากับ .844 และการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลสามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 71.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาสร้างสมการพยากรณ์อย่างง่ายในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .260 + .919X$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .844 (Z_x)$$

จากสมการดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อสถานศึกษามีระดับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้น .919 + .260 หน่วย และสมการนี้สามารถใช้พยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัยดังรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 88 คน และข้าราชการครู จำนวน 1,418 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ปีการศึกษา 2560 รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,506 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ปีการศึกษา 2560 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางการประมาณค่าเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 – 610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 378 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) ด้วยวิธีการกำหนดช่วงสุ่ม (Sampling interval) โดยการเรียงจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูตามขนาดสถานศึกษา ก่อนนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามช่วงการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 25 คน และข้าราชการครูจำนวน 352 คน รวมทั้งสิ้น 377 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากไปหาน้อยตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) จำนวน 30 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .35 ถึง .79 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากไปหาน้อย ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) จำนวน 40 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .34 ถึง .77 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 23 โรงเรียน และในจังหวัดตราดจำนวน 16 โรงเรียน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 39 โรงเรียน แจกแบบสอบถามจำนวน 377 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 353 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.00 จากนั้นส่งซ้ำที่เดิมและตามเก็บจนครบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ในภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5. วิเคราะห์หาสมการพยากรณ์การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ การเสริมอำนาจบุคคล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนองค์กร และการจัดการความรู้ ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลสามารถพยากรณ์องค์การแห่งการ เรียนรู้ในสถานศึกษาได้ร้อยละ 71.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็น สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = .260 + .919X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = .844Z_x$

อภิปรายผล

จากผลการศึกษากิจการการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่ง การเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีประเด็นสำคัญ ตามวัตถุประสงค์ที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการให้สถานศึกษาในสังกัดจัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภายใต้ชื่อ โครงการเขตสุจริต ซึ่งเป็นกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความรู้ ความตระหนัก ส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามกรอบภารกิจให้สอดคล้องกับ มาตรฐาน 5 ประการ คือ ทักษะกระบวนการคิด ชื่อสัตย์สุจริต มีวินัยอย่างพอเพียง และมีจิตสาธารณะ กับการประเมินความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาจึงได้ให้ ความสำคัญกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีความสำคัญในการพัฒนา สถานศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพ และส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เหมาะสม และสอดคล้องกับภาพการศึกษาเพื่ออนาคตไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ตามที่ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้กำหนดนโยบายด้าน การศึกษาไว้ว่าส่งเสริมระบบธรรมาภิบาล ในวงการศึกษ สร้างคนสร้างสังคม และสร้างชาติให้ต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2559 : 45) เช่นเดียวกับสุรชัย ขวัญเมือง (2550 : 52) ได้กล่าวถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลไว้ว่า เป็นหลักการที่จะช่วยลดปัญหาการ นี้อรชฐ์บังหลวงและส่งเสริมให้คนมีความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอมอร วัฒนา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกผู้บริหารกับหลักธรรมาภิบาลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมเขต 3 พบว่า 1) จิตสำนึกผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาล ในระดับมาก 2) ระดับจิตสำนึกผู้บริหารใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ระดับการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับจิตสำนึกผู้บริหารสูงกว่า ปริญญาตรี และแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 5) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก มีระดับจิตสำนึกผู้บริหารสูงกว่าประสบการณ์น้อย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วุฒิพงษ์ บัวช้อย (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาต้นแบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมโดยภาพรวมในระดับมาก ด้านหลักคุณธรรมโดยภาพรวมในระดับมากที่สุด ด้านหลักการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมในระดับมาก ด้านหลักความโปร่งใสโดยภาพรวมระดับปานกลาง ด้านหลักความรับผิดชอบโดยภาพรวมระดับมาก และด้านหลักความคุ้มค่าโดยภาพรวมในระดับมาก

2. เพื่อศึกษาระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ พลวัตการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การเสริมอำนาจบุคคล การปรับเปลี่ยนองค์การ และการจัดการความรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะสมาชิกทุกระดับในสถานศึกษาเห็นความสำคัญต่อการเรียนรู้ และมีความสนใจในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านสังคมตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี พ.ศ. 2559 – 2562 (จันทบุรี – ตราด) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ระบุถึงการพัฒนาให้คนเหมาะสมตามช่วงอายุ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสภาพสังคมในอนาคต ในประเด็นการปฏิรูปการเรียนรู้ เน้นการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ มีการปรับพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และการประเมินคุณภาพภายนอก รวมทั้งการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ และการผลักดันยุทธศาสตร์การสร้างสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่กระจายตัวอย่างกว้างขวาง ซึ่งสอดคล้องกับ นิติพงษ์ ยาวไรสง (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเอื้ออำนาจบุคคลอยู่ในลำดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ สุริย์มาส สุขกสิ (2557 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา 1) ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ และสนับสนุนให้บุคลากร

เกิดการเรียนรู้จากการคาดการณ์ล่วงหน้า 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจในแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่าง ชัดเจน สนับสนุนให้บุคลากรสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันและสนับสนุนให้บุคลากร มีความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3) ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาได้ สนับสนุนให้บุคลากรมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับ มอบหมาย และสนับสนุนให้บุคลากร ได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน 4) ด้านการจัดการความรู้ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรจัดข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้บุคลากร สามารถใช้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่าง สะดวกและรวดเร็ว และ 5) ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้มีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มาใช้ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากร ได้ใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนให้บุคลากร ได้ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ดังนั้นนอกจากนี้โดยสรุปได้ว่าทั้งห้าด้าน โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาสังเวช จันทโสภี (ศิริ โศทร) (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตขอนแก่น ตามทฤษฎีของไมเคิล มาร์ควอดท์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับองค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ มีความคิดเห็นตรงกันอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านพลวัตของการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์กร ส่วนที่เหลืออีก 2 ด้าน คือ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ผู้บริหาร อาจารย์ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก แต่เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น โดยรวมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำให้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า การบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ความความสัมพันธ์ระดับสูง ได้แก่หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักความมีส่วนร่วม และหลักคุณธรรม ตามลำดับ จะช่วยให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคม ซึ่งจะทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ และเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดไปตามสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลง สถานศึกษาจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ต้องมีการพัฒนาจากระดับบุคคลถึงระดับสถานศึกษา และการที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของมาร์ควอดท์ ได้นั้น จะต้องมีการประกอบย่อยต่าง ๆ 5 องค์ประกอบด้วยกันคือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเสริมอำนาจบุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านพลวัตการเรียนรู้คือ ความหลากหลายของการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร การเรียนรู้จากการปรับตัว การคาดการณ์ การเรียนรู้และการปฏิบัติ โดยใช้ทักษะการเรียนรู้ (Marquardt: 1996 : 67) สถานศึกษาจะสามารถเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องเริ่มจากสมาชิกทุกระดับในสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้ เพราะคนยิ่งเรียนรู้ ก็จะยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป (As people learn, their abilities expand) (Fiore. 2013 : 64) องค์กรที่มีการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด การขับเคลื่อนสถานศึกษาต้องเริ่มจากการบริหารอย่างมีหลักการก่อนดังนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือที่ดีจากสมาชิกทุกระดับในการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งจึงจะทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การใช้หลักธรรมาภิบาลนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาเท่ากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ แม้ว่าสถานศึกษาจะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแล้วก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับวิไลพร จันแสงยม (2555 : 104) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูง

4. ความสามารถในการพยากรณ์ของการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 71.20 ทำให้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ และเมื่อสถานศึกษามีระดับบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเพิ่มขึ้น จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้นด้วย เป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยังพบอีกว่าการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลทุกด้านมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง โดยที่หลักนิติธรรมและหลักความโปร่งใสมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับเบญจวรรณ ทิมสุวรรณ และคณะ (2560 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง

สาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีวัฒนธรรมองค์การและสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงในระดับดีกับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 วัฒนธรรมองค์การสามารถทำนายสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ 46.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงภา เสมทับ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา 3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และระดับความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 380 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านพันธกิจ และยุทธศาสตร์ ด้านการจูงใจ ด้านการบริหารจัดการ และด้านบรรยากาศองค์การตามลำดับ 2) ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ โครงสร้างองค์การ การจูงใจ เทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด ($r_{xy} = .823$) กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทราอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา คือ $\hat{Z} = 562 X_1 + .189 X_2 + .352 X_3 + .967 X_4 + .749 X_5$ โดย X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 และ X_6 คือ โครงสร้างองค์การ การจูงใจ เทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำ ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าปัจจัยดังกล่าวนี้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สถานศึกษาต่าง ๆ ควรกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรที่ชัดเจนในการพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีความสามารถในการดำเนินงานมากขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ควรมีแผนการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามให้สถานศึกษาต่าง ๆ ได้พัฒนาการบริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลนั้น ควรเร่งพัฒนาด้านความคุ้มค่าและการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก ๆ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ควรจัดให้มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในเรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาต่าง ๆ เรียนรู้และสร้างโอกาสในการแข่งขันเพิ่มขึ้นได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. ควรจัดให้มีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
3. ควรศึกษาแนวทางการจัดการความรู้เพื่อสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
4. ควรจัดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). **หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพฯ : พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว).
- _____. (2546 ข). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการ**. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2552). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้ คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ก่อเกียรติ สัพโส. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- การุณินันท์ รัตนแสนวงษ์. (2553). **ประชาธิปไตยกับธรรมาภิบาลการเมืองไทย**. กรุงเทพฯ : ศรีเดชา.
- เกษม วัฒนชัย. (2557). **คุณครูที่รัก บุญแล้วที่เกิดมาเป็นครู**. กรุงเทพฯ : พ.ศ. พัฒนา.
- แก้วตา ไทรงาม และคณะ. (2548). **ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้**. นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). **การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล Good Governance**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). **เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.drkanhit.com/general_articles/articles/general_24.html. 4 ธันวาคม 2559.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). **การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน : การบริหารองค์การและบุคลากร ทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.
- เจษฎา นกน้อย และคณะ. (2552). **นวัตกรรมการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่ง การเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2551). **คู่มือคู่มือการแห่งความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชาคริต ศีกษากิจ. (2550). **องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร**.
 คุณกัญนิพนธ์ ปร.ค. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 รามคำแหง.
- ชาญชัย พิงขุนทด. (2552). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลใน
 สถานศึกษากับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษานครราชสีมาเขต 1-7 ตามทัศนะของครู**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
 การศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2551). **ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก**.
 กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2552). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ฉบับปรับปรุง**. พิมพ์ครั้งที่ 11.
 กรุงเทพฯ : ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดวงนภา เสมทับ. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ทองศักดิ์ คุ้มไฉ่น้ำ. (2550). **เทคนิคการบริหารการศึกษา**. ชัยภูมิ : สถาบันบัณฑิตศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). **เครื่องมือการจัดการ**. กรุงเทพฯ : รัตนไตร.
- ธีรพงษ์ วงษ์หนองหอย. (2552). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
 (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาปฏิรูปการศึกษา**.
 กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นิตติพงษ์ ยาวไสสง. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการ
 ประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 เพชรบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ และคณะ. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. (รายงานการวิจัย). จันทบุรี : วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2560). การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2554). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ปริญญา สมัครการ. (2551). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- พระปรเมศวร์ ปญญาวิชโร (แจ่มแจ่ม). (2554). ความคิดเห็นของครุผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย นครสวรรค์. ปริญญาโท พช.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสังเวช จนุทโสภี (ศรีโคตร). (2551). ศึกษาสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตขอนแก่น ตามทฤษฎีของไมเคิล มาร์ควอดท์. (รายงานการวิจัย). เลย : วิทยาลัยสงฆ์เลย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มลิตา มะอักษร. (2550). ภูมิหลังและจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมด้านหลักธรรมาภิบาล. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มีชัย โสกันทัต. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บูรพร ศุทธรัตน์. (2552). องค์การเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542,” (10 สิงหาคม 2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 67 ง. หน้า 19 – 31.

- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557,” (22 กรกฎาคม 2557).
 ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 131. ตอนที่ 55 ก. หน้า 1 – 2.
- _____. (6 เมษายน 2560). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134. ตอนที่ 40 ก. หน้า 17.
- รุสนานี ยาโม. (2555). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
 สถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
 ปัตตานี : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เลิศดาว กลิ่นศรีสุข. (2550). ความหมายของการบริหารการศึกษา. (ออนไลน์). แหล่งที่มา
<http://www.gotoknow.org/posts/403387>. 14 ธันวาคม 2559.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี -
 สฤษดิ์วงศ์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). องค์การและการจัดการ. นนทบุรี : ธนรัชการพิมพ์.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2551). การบริหารจัดการที่ดี. กรุงเทพฯ : อินทเกษ.
- วิไลพร จันแสงยม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับ
 ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหาร
 การศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2557). “องค์ประกอบของธรรมาภิบาลในโรงเรียน,”
 นกบริหาร. 34 (34) : 80 – 88.
- วุฒิพงษ์ บัวซ้อย. (2553). การศึกษาด้านแบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร
 ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์. (รายงานการวิจัย). เพชรบูรณ์ :
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2552). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรภาพ การพิมพ์ และ
 สติวิดิโอ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. (2559). แผนพัฒนาคุณภาพ
 การศึกษา พ.ศ. 2559 - 2562. จันทบุรี : สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). แผนพัฒนาคุณภาพ
 การศึกษา พ.ศ. 2559 - 2562. จันทบุรี : สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2554). หลักเกณฑ์และวิธีการ
 ย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ :
 สำนักงานฯ.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- _____. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). **คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)**. กรุงเทพฯ : พรีเมียร์ โพร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). **ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนนโยบายด้านการศึกษาของนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2550). **การพัฒนาระบบราชการในสำนักงานอัยการสูงสุด**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.opdc.go.th/content.php?menu_id=5&content_id=2442. 14 ธันวาคม 2559.
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (มกราคม – เมษายน 2555). “การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม,” *วิทยบริการ*. 23 (1) : 17 - 30.
- สุทธศรี วงษ์สมาน. (2553). **การปฏิรูปการศึกษาไทยในศตวรรษที่สอง**. (เอกสารประกอบการสัมมนา). เชียงใหม่ : เครือข่ายนักบริหารมหาวิทยาลัย.
- สุทัศน์ สุทธิกุลสมบัติ. (2550). **ธรรมาภิบาล (Good Governance) คืออะไร**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://ipc.wikipedea.ovg/wiki>. 14 ธันวาคม 2559.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). **คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://sutep.ricr.ac.th>. 23 ตุลาคม 2560.
- สุเมธ แสงนี้มนวล. (2552). **ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- สุรัชย์ ขวัญเมือง. (2550). “ธรรมาภิบาล (Good Governance),” *ครุศาสตร์*. 12 (3) : 7.
- สุรีย์มาศ สุขกิติ และวีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย. (2557). **รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา**. (รายงานการวิจัย). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อริศรา ขาวพล. (2552). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- เอกชัย กี่สุขพันธ์และศิลาปะชัย บูรณพานิช. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอมอร วัฒนา. (2553) ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกผู้บริหารกับหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ของรัฐบาลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- Agere, S. (2000). **Promoting Good Governance: Principles Practices and Perspective.** London: Common Wealth's Secretariat.
- Bennett, J. K., and O, Brien, M. J. (1994). **The Building Blocks of the Learning Organization Training,** (3 June 1994), 41 - 49.
- Casey - Cooper, M. (2005). **Educational Governance of the Morongo Unified School.** (Online). Available: <http://Proquest.umi.com/pqdweb?index>. 20 Jan 2017.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing.** 5 th ed. New York: Haper Collins.
- Daft, R. L. (1999). **Leadership: Theory and Practice.** Forth Word, TX: Dryen Press.
- David, B. (1997). "Transformational Leadership and Organizational Learning: Leader Actions That Stimulate Individual and Group Learning," **Dissertation for The Degree of Doctor of Education.** Ball State University.
- Fiore, D.J. (2013). **Introduction to Educational Administration: Standards, Theories, and Practice.** 2nd ed. New York: Eye On Education.
- Garvin, D. A. (1993). **Building a Learning Organization.** (Online). Available: <http://hbr.org/1993/07/building-a-learning-organization>. 20 Jan 2017.
- Gephart, M.A., Marsick, V.J., Buren, M.E. and Spiro, M.S. (1996). "Learning Organizations Come Alive," **Training & Development.** 50 (12): 34 - 35.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education.** New York: McGraw - Hill.
- Grader, B.L. (2003). **Learning Organization Practices in Public Schools: A Middle School Case Study.** Thesis M.Ed. (Educational Administration). New Mexico: The University of New Mexico.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). **Educational Administration: Theory – Research - Practice.** 6th ed. New York: McGraw - Hill.

- Jesse, B. (1999). **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper and Row.
- Koontz, H and Odonnell, C. (2001). **Essentials of Management**. New York: McGraw - Hill.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size For Research Activities," **Educational And Psychological Measurement**. 4 (5): 4483 - A.
- Likert, R. (1976). **New Way of Managing Conflict**. New York: McGraw - Hill.
- Marchi, G. R. (1999). **The Role of Internet in Learning Organizations**. New York: State University of New York at Albany, UMI.
- Marquardt, M.J. (1996). **Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success**. New York: McGraw - Hill.
- Marsick, V.J. and Watkins, K.E. (1999). **Facilitating Learning Organizations: Making Learning Counts**. Hampshire: Gower.
- McMillan, K.W. (1997). **Conflict and Conflict Management: The Superintendents' Perspective**. Dissertation. Ed.D. (Educational Administration). Alberta: University of Alberta.
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. (2007). **Good Governance Practices for The Protection of Human Rights**. Geneva: United Nations.
- Owen, R.G. (2001). **Organizational Behavior in Education: Instructional Leadership and School – Reform**. Boston: Allyn and Bacon.
- Owiso E. and Mukulu E. (2014). **Effect of Learning Resources and Leadership Style on Organizational Learning in Public Universities in Kenya: A case of Kenyatta University**. (Online). Available: <http://www.ijern.com>. 20 Oct 2017.
- Senge, P.M. (1997). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. New York: Currency Doubleday.
- Sergiovanni, T.J. (2001). **The Principalsip: A Reflective Practice Perspective**. 4th ed. Boston: Ally and Bacon.
- United Nations Development Program: UNDP. (1999). **Human Development Report**. New York: Oxford University Press.
- Yukl, G. (2002). **Leadership in Organizations**. 6 th ed. New York: Pearson Prentice Hall.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร. พิทยุตม์ กงกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. ดร. เพลินพิศ กอบประกุลศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจันทบุรี
3. ดร. บุญยกุล หัตถกิจ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนโป่งน้ำร้อนวิทยาคม
4. ดร. กมลวรรณ อนันต์ ผู้อำนวยการ
โรงเรียนเครือหวายวิทยาคม
5. ดร. พรศิษฏ์ คำรอด ครูชำนาญการ
โรงเรียนสฤณีเกษ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๒๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายพิทยุตม์ กงกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายภาธรณ์ สิริวรธกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมี อาจารย์ ดร.ธนิช คุณเมธิกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๓ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๒๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจันทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายภรณ์ สิริวรรณกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗”
โดยมี อาจารย์ ดร.ธนิช คุณเมธิกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์
อินทรมาศย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ
นางสาวเพลินพิศ กอบตระกูล เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าว
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๓ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๒๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโป่งน้ำร้อนวิทยาคม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายภาธรณ์ สิริวรรณกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมี อาจารย์ ดร.ธนิช คุณเมธิกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๒๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายภรณ์ สิริวรรณกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมี อาจารย์ ดร.ธนิช คุณเมธิกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๒๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสฤทธิเดช


สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายภาธรณ์ สิริวรรณกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมี อาจารย์ ดร.ธนิช คุณเมธิกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือนายพรศิษฐ์ คำรอด เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๐๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน _____ ชุด

ด้วยนายภาธรณ์ สิริวรรณกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมี อาจารย์ ดร.ธนิช คุณเมธิกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงขออนุญาตนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายภาธรณ์ สิริวรรณกุล เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๐๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนายภาธรณ์ สิริวรรณกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมี อาจารย์ ดร.ธนิก คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายภาธรณ์ สิริวรรณกุล นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้อำนวยการและข้าราชการครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อ
องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17
2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ทั้งจังหวัดจันทบุรีและตราด
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
4. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง
5. ข้อมูลที่ปรากฏในแบบสอบถามในครั้งนี้นำไปใช้เฉพาะงานวิจัยเท่านั้น และจะไม่นำไปเผยแพร่ก่อนได้รับอนุญาต โดยเด็ดขาด ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายภรณ์ สิริวรรณกุล

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 17

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงาน

- 5 หมายถึง การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาระดับมาก
3 หมายถึง การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาระดับปานกลาง
2 หมายถึง การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาระดับน้อย
1 หมายถึง การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
0	ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาร่วมกันกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของ สถานศึกษา	✓					

จากตัวอย่าง ข้อ 0 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกัน
กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
หลักนิติธรรม							
1.	องค์การของท่านร่วมกันกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของสถานศึกษา						
2.	มอบหมายงานให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทาง การศึกษา มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร						
3.	องค์การของท่าน ใช้กฎระเบียบข้อบังคับอย่างเท่าเทียม กัน						
4.	องค์การของท่านส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัยตลอดจน ประพฤติตนตามแบบแผนของทางราชการและ จรรยาบรรณวิชาชีพครู						
5.	องค์การของท่านร่วมกันปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาให้ทันสมัย เป็น ไปตามความ เปลี่ยนแปลงของระบบราชการ						
หลักคุณธรรม							
6.	องค์การของท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความ ถูกต้องดีงามความซื่อสัตย์สุจริตและ ความซื่อสัตย์						
7.	องค์การของท่านมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการ เรียนรู้คุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน						
8.	องค์การของท่านมีการจัดกิจกรรมส่งเสริม ยกย่อง เชิด ชูเกียรติผู้มีความดีคุณธรรม จริยธรรม						
9.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการปฏิบัติงาน						
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติ หน้าที่ให้เป็นอย่างแก่หมุ่คณะ						

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
หลักความโปร่งใส							
11.	องค์การของท่านมีการกำกับดูแลให้มีการจัดทำบัญชีและทะเบียนเกี่ยวกับการเงินและพัสดุให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน						
12.	องค์การของท่านมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างเปิดเผย						
13.	องค์การของท่านมีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ด้วยความ โปร่งใส ตรวจสอบได้						
14.	องค์การของท่านจัดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีเสนอคณะ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรับทราบ						
15.	องค์การของท่านจัดให้มีการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองอย่างถูกต้อง ครบถ้วน โดยมีเอกสารที่สามารถตรวจสอบได้						
หลักความมีส่วนร่วม							
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา						
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา						
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา						
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบการทำงานของตนเอง						

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
หลักความมีส่วนร่วม							
20.	สมาชิกทุกระดับประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา						
หลักความรับผิดชอบ							
21.	สมาชิกทุกระดับมีความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้สำเร็จโดยไม่ละทิ้งงาน						
22.	สมาชิกทุกระดับมีการดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องที่เกิดจากการบริหารงานอย่างจริงจัง						
23.	สมาชิกทุกระดับปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสำเร็จของงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ						
24.	สมาชิกทุกระดับมีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง						
25.	สมาชิกทุกระดับปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว						
หลักความคุ้มค่า							
26.	องค์การของท่านจัดให้มีการวางแผนและสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุและอุปกรณ์						
27.	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ควบคุม ติดตามการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด						
28.	องค์การของท่านส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นนำมาจัดทำสื่อการเรียนการสอน						
29.	องค์การของท่านจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้บริหารและปฏิบัติงานตามความจำเป็น						
30.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างตระหนักรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้และรักษาทรัพยากรของสถานศึกษา						

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือซึ่งตรงกับระดับสภาพ

องค์การแห่งการเรียนรู้

5 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

3 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย

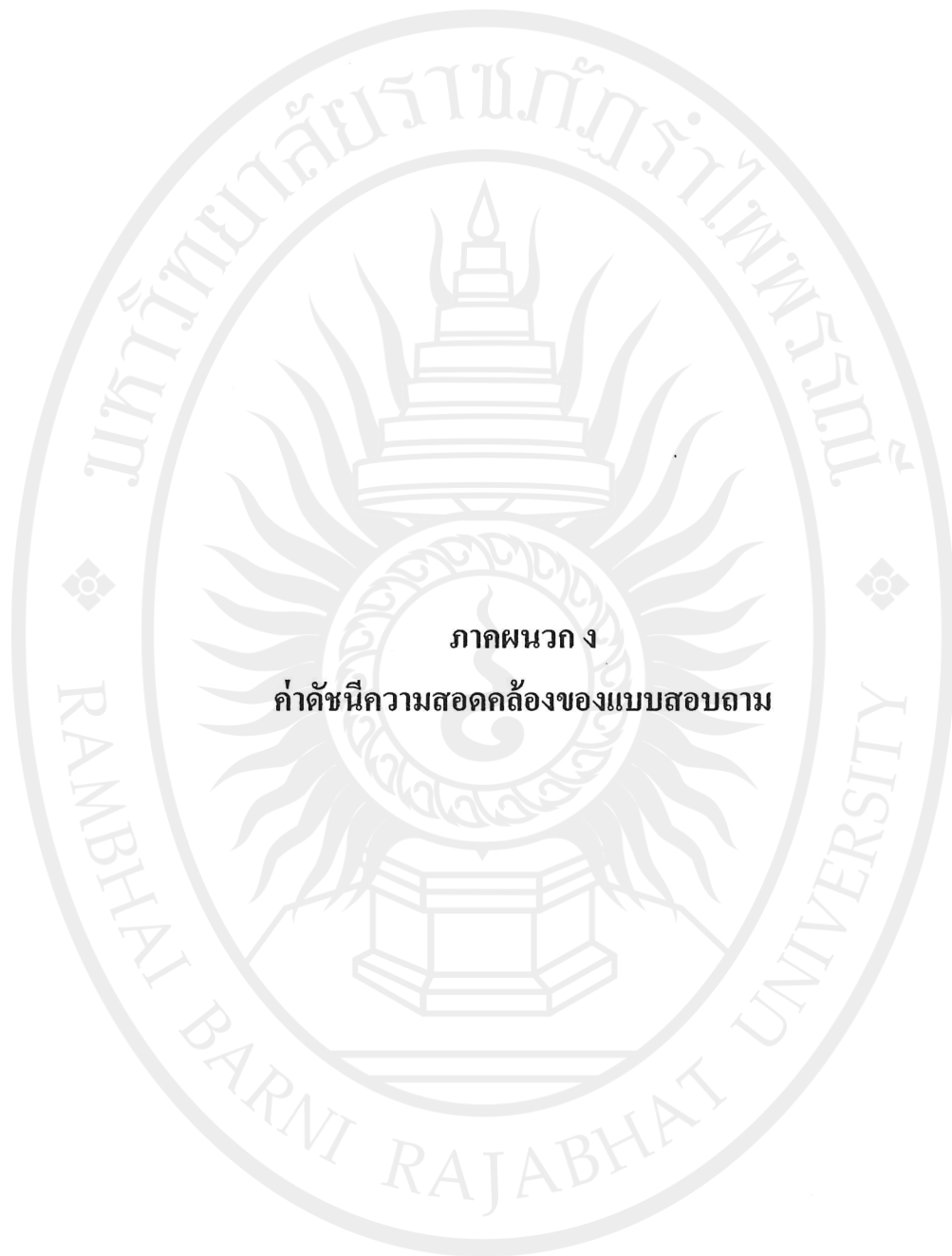
1 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านพลวัตการเรียนรู้							
1.	องค์การของท่านจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อ การเรียนรู้						
2.	องค์การของท่านได้เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ซึ่งกันและกัน						
3.	องค์การของท่านส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความ สามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน						
4.	องค์การของท่านมีแผนงานหรือ โครงการพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง						
5.	องค์การของท่านสนับสนุนให้เรียนรู้วิธีการทำงานเป็น ทีมจากการฝึกอบรมและจากการปฏิบัติงานจริงเพื่อให้ เกิดความสัมพันธ์ในทีมงาน						
6.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาให้มีความสามารถในการ คิดอย่างเป็นระบบ และถ่ายทอดความรู้ภายใน หน่วยงาน						
7.	องค์การของท่านได้มีการสำรวจความต้องการการ เรียนรู้ หรือพัฒนาตนเองของบุคลากร						

ข้อ	สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
8.	บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้น และสร้างโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มขึ้นด้วยตนเอง						
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร							
9.	บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจในองค์กรถึงการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้						
10.	องค์กรของท่านมีนโยบายเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงตนเองทีมงาน และองค์กร						
11.	องค์กรของท่านมีการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการให้บริการกับผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง						
12.	องค์กรของท่านมีช่องทางให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน						
13.	องค์กรของท่านปรับปรุงโครงสร้างและขั้นตอนการบังคับบัญชาเพื่อให้การดำเนินงานภายในหน่วยงานมีความยืดหยุ่นและคล่องตัว						
14.	องค์กรของท่านกำหนดให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร						
15.	องค์กรของท่านมีการวางแผนกำลังคนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนในองค์กรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด						
16.	องค์กรของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำแนวทางใหม่ ๆ มาปฏิบัติเพื่อพัฒนาปรับปรุงงาน						
ด้านการเสริมอำนาจบุคคล							
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทดลองวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ						
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาทักษะความรู้						
19.	องค์กรของท่านเพิ่มช่องทางการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาทางานประจำโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้บริหาร						

ข้อ	สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
20.	ผู้บริหารให้อิสรระทางความคิดในการเสนอแนะ หน่วยงานเพื่อการจัดทำฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อสถานศึกษา						
21.	องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายด้านบุคคลใน การให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองเพิ่มขึ้น						
22.	องค์กรของท่านส่งเสริมการเรียนรู้โดยผ่าน โครงการ ความร่วมมือระหว่างพันธมิตรทางกลุ่มเครือข่ายกลุ่ม ธุรกิจ หรือผู้รับบริการต่าง ๆ						
23.	องค์กรของท่านมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับกลุ่ม เครือข่ายเพื่อเรียนรู้และนำความรู้เข้าสู่องค์กร						
24.	ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้และนำ ความรู้ที่ได้มาใช้ในการสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน						
ด้านการจัดการความรู้							
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อ ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้						
26.	องค์กรของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบใน การรวบรวมข้อมูลความรู้และถ่ายโอนข้อมูลความรู้ อย่างเป็นระบบ						
27.	องค์กรของท่านมีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ของ หน่วยงานและภายนอกหน่วยงานอย่างเป็นระบบ						
28.	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายใน องค์กร						
29.	องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการ จัดรูปแบบ การจัดระบบข้อมูล						
30.	องค์กรของท่านสร้างฐานข้อมูลความรู้ตรงกับความ ต้องการในการเรียนรู้และค่านิยมขององค์กร						

ข้อ	สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
31.	สมาชิกทุกระดับแสวงหาความรู้เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน						
32.	องค์การของท่านนำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นปรับให้เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่สร้างสรรค์						
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี							
33.	องค์การของท่านนำเทคโนโลยีที่เป็นปัจจุบันมารองรับการทำงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว						
34.	องค์การมีการส่งเสริมสมาชิกทุกระดับในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี						
35.	องค์การของท่านมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และระบบเครือข่ายภายในองค์การ						
36.	สถานศึกษาของท่านจัดหาสื่ออิเล็กทรอนิกส์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการเรียนรู้ พัฒนาด้านการทำงานได้อย่างเหมาะสม						
37.	สถานศึกษาของท่านมีการจัดการเรียนรู้โดยผ่านระบบสนับสนุนเครือข่ายภายในองค์การ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต และระบบ E-Learning เป็นต้น						
38.	สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการระบบการบริหารงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล						
39.	สมาชิกทุกระดับในสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน						
40.	สมาชิกทุกระดับในสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						



ภาคผนวก ง
คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 27 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
หลักนิติธรรม								
1. องค์กรของท่านร่วมกันกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. มอบหมายงานให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. องค์กรของท่านใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. องค์กรของท่านส่งเสริมให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ตลอดจนประพฤติตนตามแบบแผน ของทางราชการและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. องค์กรของท่านร่วมกันปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา ให้ทันสมัย เป็นไปตามความ เปลี่ยนแปลงของระบบราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 27 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
หลักคุณธรรม								
6. องค์กรของท่านปฏิบัติหน้าที่โดย ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามความ ซื่อสัตย์สุจริต และความ ขยันหมั่นเพียร	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
7. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรม แก่นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรม ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้มี คุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและ บุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มี จรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็น ตัวอย่างแก่หมู่คณะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
หลักความโปร่งใส								
11. องค์กรของท่านมีการกำกับดูแล ให้มีการจัดทำบัญชีและทะเบียน เกี่ยวกับการเงินและพัสดุให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12. องค์กรของท่านมีการประชา- สัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงานของ สถานศึกษาให้ผู้ปกครอง ชุมชน และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทราบอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
13. องค์กรของท่านมีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
14. องค์กรของท่านจัดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี เสนอคณะ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรับทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15. องค์กรของท่านจัดให้มีการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองอย่างถูกต้อง ครบถ้วน โดยมีเอกสารที่สามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
หลักการมีส่วนร่วม								
16. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
17. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
19. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบการทำงานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20. สมาชิกทุกระดับประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
หลักความรับผิดชอบ								
21. สมาชิกทุกระดับมีความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้สำเร็จโดยไม่ละทิ้งงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. สมาชิกทุกระดับมีการดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องที่เกิดจากการบริหารงานอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23. สมาชิกทุกระดับปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสำเร็จของงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24. สมาชิกทุกระดับปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25. สมาชิกทุกระดับปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
หลักความคุ้มค่า								
26. องค์กรของท่านจัดให้มีการวางแผนและสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุและอุปกรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
27. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ควบคุม ติดตามการใช้ทรัพยากรอย่าง ประหยัดและเกิดประ โยชน์และมี ประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28. องค์กรของท่านส่งเสริมให้ บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่น นำมาจัดทำสื่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29. องค์กรของท่านจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่จะนำมาใช้บริหารและ ปฏิบัติงานตามความจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความตระหนักแก่ข้าราชการครูและ บุคลากร ทางการศึกษาในการใช้และ รักษาทรัพยากรของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม
ศึกษา เขต 17

รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
ด้านพลวัตการเรียนรู้								
1. องค์การของท่านจัดสรรเวลาใน การทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. องค์การของท่านได้เปิดโอกาสให้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. องค์การของท่านส่งเสริมการ เรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถและ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. องค์การของท่านมีแผนงานหรือ โครงการพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. องค์การของท่านสนับสนุนให้ เรียนรู้วิธีการทำงานเป็น ทีมจากการ ฝึกอบรมและจากการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ในทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการ ฝึกอบรมหรือพัฒนาให้มี ความสามารถในการคิดอย่างเป็น ระบบและถ่ายทอดความรู้ภายใน หน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
7. องค์กรของท่านได้มีการสำรวจความต้องการการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้น และสร้างโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มขึ้นด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร								
9. บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจในองค์กรถึงการพัฒนาไป องค์กรแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. องค์กรของท่านมีนโยบายเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11. องค์กรของท่านมีการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการให้บริการกับผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12. องค์กรของท่านมีช่องทางให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13. องค์กรของท่านปรับปรุงโครงสร้างและขั้นตอนการ บังคับบัญชาเพื่อให้การดำเนินงานภายในหน่วยงานมีความยืดหยุ่นและคล่องตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
14. องค์กรของท่านกำหนดให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15. องค์กรของท่านมีการวางแผนกำลังคนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนในองค์กรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16. องค์กรของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำแนวทางใหม่ๆมาปฏิบัติเพื่อพัฒนาปรับปรุงงานด้านการเสริมอำนาจบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทดลองวิธีการสอนแบบใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาทักษะความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19. องค์กรของท่านเพิ่มช่องทางการสื่อสารการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในงานประจำโดยอาจไม่ต้องพึ่งพาผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20. ผู้บริหารให้อิสระทางความคิดในการเสนอแนะหน่วยงานเพื่อการจัดทำฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
21. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายด้านบุคคลในการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. องค์กรของท่านส่งเสริมการเรียนรู้โดยผ่านโครงการความร่วมมือระหว่างพันธมิตรทางกลุ่มเครือข่ายกลุ่มธุรกิจหรือผู้รับบริการต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23. องค์กรของท่านมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับกลุ่มเครือข่ายเพื่อเรียนรู้และนำความรู้เข้าสู่องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24. ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้และสนับสนุนให้นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26. องค์กรของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบภายในหน่วยงานในการรวบรวมข้อมูลความรู้และถ่ายโอนข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
27. องค์กรของท่านมีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ของหน่วยงานและของภายนอกหน่วยงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29. องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการจัดรูปแบบการจัดระบบข้อมูล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30. องค์กรของท่านสร้างฐานข้อมูลความรู้ตรงกับความ ต้องการในการเรียนรู้และค่านิยมขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31. สมาชิกทุกระดับแสวงหาการเรียนรู้เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32. องค์กรของท่านนำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นปรับให้เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี								
33. องค์กรของท่านนำเทคโนโลยีที่เป็นปัจจุบันมารองรับการทำงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
34. องค์การมีการส่งเสริมสมาชิกทุกระดับในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35. องค์การของท่านมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และระบบเครือข่ายภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36. สถานศึกษาของท่านจัดหาสื่ออิเล็กทรอนิกส์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการเรียนรู้ พัฒนาด้านการทำงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37. สถานศึกษาของท่านมีการจัดการเรียนรู้โดยผ่านระบบสนับสนุนเครือข่ายภายในองค์กร เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตและระบบ E-Learning เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38. สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
39. สมาชิกทุกระดับในสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40. สมาชิกทุกระดับในสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามตอนที่ 1 การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลัก
 ธรรมภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้ หลักธรรมภิบาล	ข้อ	อำนาจจำแนก
หลักนิติธรรม	1	0.54
	2	0.40
	3	0.57
	4	0.48
	5	0.49
หลักคุณธรรม	6	0.60
	7	0.42
	8	0.48
	9	0.60
	10	0.51
หลักความโปร่งใส	11	0.47
	12	0.64
	13	0.54
	14	0.59
	15	0.60
หลักความมีส่วนร่วม	16	0.35
	17	0.49
	18	0.71
	19	0.57
	20	0.47
หลักความรับผิดชอบต่อ	21	0.68
	22	0.63
	23	0.75
	24	0.67
	25	0.79

ตาราง 29 (ต่อ)

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้ หลักธรรมาภิบาล	ข้อ	อำนาจจำแนก
หลักความคุ้มค่า	26	0.52
	27	0.51
	28	0.53
	29	0.52
	30	0.52

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม เรื่องการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล อยู่ในช่วงระหว่าง 0.35 - 0.79

ตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามตอนที่ 2 สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา	ข้อ	อำนาจจำแนก
ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้	1	0.36
	2	0.39
	3	0.51
	4	0.48
	5	0.62
	6	0.56
	7	0.53
	8	0.53
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ	9	0.60
	10	0.57
	11	0.64
	12	0.62
	13	0.64
	14	0.34
	15	0.57
	16	0.58
ด้านการเสริมอำนาจบุคคล	17	0.66
	18	0.54
	19	0.58
	20	0.62
	21	0.61
	22	0.47
	23	0.36
	24	0.60

ตาราง 30 (ต่อ)

สภาองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา	ข้อ	อำนาจจำแนก	
ด้านการจัดการความรู้	25	0.69	
	26	0.63	
	27	0.77	
	28	0.73	
	29	0.67	
	30	0.65	
	31	0.48	
	32	0.43	
	ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	33	0.49
		34	0.40
35		0.43	
36		0.38	
37		0.41	
38		0.53	
39		0.53	
40		0.69	

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม เรื่องการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลัก
 ธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 ด้านสภาองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.34 - 0.77

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายภาครณ สิริวรรณกุล
วัน เดือน ปีเกิด	20 กันยายน 2521
สถานที่เกิด	เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	27 หมู่ที่ 12 ตำบลพลับพลา อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี 22000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม “อาทรสังฆะวัฒนธรรม 4 อุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2545	ศิลปศาสตรบัณฑิต ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2557	ศึกษาศาสตรบัณฑิต ศษ.บ. (การแนะแนว) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2561	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี