



ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
วราภรณ์ บุษดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

RELATIONSHIP BETWEEN THE LEARNING ORGANIZATION AND
EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON
PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION

BY
WARAPHON BUDSADEE

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
At Sakon Nakhon Rajabhat University

MAY 2017

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
วราภรณ์ บุษดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วราภรณ์ บุญดี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ กรรมการที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ) (ดร.ละม้าย กิตติพร) วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ
(ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา) ผู้ทรงคุณวุฒิ

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากพล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 11 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความสามารถอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ละม้าย กิตติพร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ สนับสนุนช่วยเหลือ ให้กำลังใจและแนวคิด ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จสมบูรณ์ตลอดระยะเวลาในการดำเนินงาน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล กรรมการบริหาร หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร นายประจวบ บุญแสง นางนภาพร ศรีมรกต นายเชิดชาย ราชกรม นายสุทัศน์ สุวรรณโน ว่าที่ ร.ต.พิศณุ วงษ์ศิลา นายกัญศักดิ์ ทับทิม นายเกรียงไกร นวลอึ้ง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบให้คำแนะนำเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งแนวทางการพัฒนา ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ นายธีระพงษ์ บุษดี รวมทั้งญาติพี่น้องทุกคนที่คอยให้กำลังใจ และช่วยเหลือด้วยดีมาโดยตลอด จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ประโยชน์และคุณค่าที่พึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขออุทิศเป็นกตเวทิตาแก่บิดามารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

วราภรณ์ บุษดี

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	วราภรณ์ บุษดี
คณะกรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ดร.ละม้าย กิตติพร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2557 จำนวน 137 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ชนิด One-Way ANOVA และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสมการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน
ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน
และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
จำแนกตามสถานภาพโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสมการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน
ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพ
โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน
ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านที่ต้องพัฒนาประกอบด้วย การคิดเชิงระบบ
สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ และการเรียนรู้เป็นทีม ส่วนประสิทธิภาพโรงเรียน ด้านที่ต้อง
ยกระดับประกอบด้วย การบริหารงานบุคคล

คำสำคัญ องค์การแห่งการเรียนรู้ ประสิทธิภาพโรงเรียน

TITLE	The Relationship between Learning Organization and School Effectiveness under Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization
AUTHOR	Waraphon Budsadee
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra Dr. Lamai Kittiporn
DEGREE	M. Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2017

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between learning organization and school effectiveness under Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. The study population and sample included school administrators, teachers and the Basic Education School Board under Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization in the academic year 2017. A sample size of 137 persons was drawn from the population. Data collection instrument was a set of questionnaire. The statistics used for data analysis involved percentage, mean, standard deviation, F-test (One-Way ANOVA), and Pearson's Product Moment Correlation.

The findings were as follows:

1. The learning organization as perceived by school administrators, teachers and the Basic Education School Board under Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization, as a whole and each aspect was at a high level.
2. The school effectiveness as perceived by school administrators, teachers and the Basic Education School Board under Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization, as a whole was at a high level.
3. The learning organization as perceived by school administrators, teachers and the Basic Education School Board under Sakon Nakhon Provincial

Administrative Organization, classified by school status, as a whole and each aspect was statistically different at the .01 significance level. There were no significant differences, as a whole and each aspect, in terms of teachers' work experience and educational level the Basic Education School Board.

4. The school effectiveness as perceived by school administrators, teachers and the Basic Education School Board under Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization, classified by school status, was statistically different at the .01 significance level. There were no significant differences, as a whole and each aspect, in terms of teachers' work experience and educational level the Basic Education School Board.

5. The relationship between learning organization and school effectiveness under Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization, as a whole had a positive relationship with a statistically significant difference at the .01 level.

6. The aspects of learning organization that required for further development involving system thinking, personal mastery, team learn. In the case of school effectiveness, the school personnel management was required a significant upgrade.

Keywords Learning Organization, School Effectiveness

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	8
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
	สมมติฐานของการวิจัย	9
	ความสำคัญของการวิจัย	10
	ขอบเขตของการวิจัย	11
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
	นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	20
	ความเป็นมาของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้	20
	แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้	23
	ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้	29
	ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้	31
	ประสิทธิผลโรงเรียน	34
	ความหมายของประสิทธิผล	34
	ขอบช่วยการบริหารงานโรงเรียน	36
	การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	72
	ภารกิจการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	73
	วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	76

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
	การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด 78
	ประวัติความเป็นมา 78
	โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด 79
	อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด 82
	นโยบายและแผนการจัดการศึกษา 83
	ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 84
	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายการจัดการ 87
	บริบทของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 91
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 102
	งานวิจัยในประเทศ 102
	งานวิจัยต่างประเทศ 108
3	วิธีการดำเนินการวิจัย 111
	ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร 111
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 111
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 114
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 115
	การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 115
	การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล 116
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 118

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร	120
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	123
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	123
การวิเคราะห์ข้อมูล	124
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	125
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	169
ความมุ่งหมายของการวิจัย	169
สมมติฐานของการวิจัย	170
สรุปผลการวิจัย	171
อภิปรายผลการวิจัย	172
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	177
บรรณานุกรม	179
ภาคผนวก	185
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	187
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	193
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญ	233
ประวัติย่อของผู้วิจัย	239

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การเปรียบเทียบระหว่างองค์การแบบดั้งเดิมกับองค์การแห่งการเรียนรู้	33
2	ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนและสถานภาพ	113
3	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	125
4	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยจำแนกเป็นรายด้าน	127
5	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครการคิดเชิงระบบ...128	
6	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินการ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ	129
7	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินการ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร ตัวแบบจากภายใน	130
8	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินการ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร วิสัยทัศน์ร่วม	131
9	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินการ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร การเรียนรู้เป็นทีม	132
10	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยจำแนกเป็นรายด้าน	133

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การบริหารงานวิชาการ	134
12 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครการบริหารงานงบประมาณ	135
13 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การบริหารงานบุคคล	137
14 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครการบริหารงานทั่วไป	138
15 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพ	140
16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความแตกต่างของความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพ	141
17 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน	143
18 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	144
19 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามโรงเรียน.....	145
20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความแตกต่างของความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามโรงเรียน	147

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพ	151
22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพ	152
23 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งของครูผู้สอน	154
24 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	155
25 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามโรงเรียน.....	156
26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามโรงเรียน	157
27 ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	161
28 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	163
29 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	164
30 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครการคิดเชิงระบบ	165
31 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครสมาชิกที่มีความเป็นเลิศ	166

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครการเรียนรู้ เป็นทีม 167
33	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การบริหารงานบุคคล 168
34	ค่าอำนาจจำแนก และ ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ มีประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 195
35	ค่าอำนาจจำแนก และ ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 197

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	14
2 ความเป็นระบบของโรงเรียนในแบบแผน Input-Process-Output System	24
3 ตัวแบบองค์การเรียนรู้เชิงระบบ	31
4 ระบบย่อยด้านองค์การ	32
5 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด	82

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 4 หน้าที่ของปวงชนชาวไทย มาตรา 50 (4) บุคคลมีหน้าที่เข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาภาคบังคับ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560, หน้า 13) ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 10 ก็ได้บัญญัติไว้สอดคล้องกันว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน โดยในมาตรา 17 ได้บัญญัติไว้ว่า ให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปีอีกด้วย และในมาตรา 24 กล่าวถึง การจัดการเรียนการสอนว่า ให้จัดเนื้อหา และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน ทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 5, 7-9) ซึ่งการจัดการศึกษาในช่วง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ที่ผ่านมา ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้แก่นักเรียน จนอาจกล่าวได้ว่า ครูเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในสาขาที่สอนเป็นอย่างมาก ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงถือว่า ครูเป็นผู้มีความสำคัญที่สุด ที่จะถ่ายทอดความรู้จากครูสู่ผู้เรียน แต่สภาพการในสังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงมีการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงไม่ใช่อยู่ที่ครูเป็นผู้บอกถ่ายทอดความรู้เพียงฝ่ายเดียว ความรู้ทั้งหมดไม่ได้อยู่ที่ครูอีกต่อไป แต่ขึ้นอยู่กับ ระบบการบริหารจัดการในองค์กร และการปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน (สำนักงานพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548, หน้า 57)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมไปถึงการพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่สังคมยุคปัจจุบันต้องการให้เกิดมีขึ้นอย่างมาก เนื่องจากสิ่งที่กล่าวมานี้มีลักษณะสำคัญคือ การเพิ่มพูนองค์ความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของบุคคลในสังคมให้สูงขึ้น เมื่อบุคคล องค์กร มีการสั่งสมความรู้ การทำงานให้ดีขึ้น จะทำให้ความรู้ที่สั่งสมไว้โดยบุคคลในสังคมมีความก้าวหน้าไปสู่ปัญญา การรู้แจ้งในสิ่งที่ตนทำมาแล้ว รวมทั้งคาดหมายได้ว่า ถ้าทำแบบอื่นที่นอกเหนือจากที่เคยทำมาจะเกิดผลดีและผลเสียอย่างไร ผลที่ได้สัมพันธ์กับข้อจำกัดอย่างไร พอใจผลงานที่เหมาะสมกับเงื่อนไข การลงทุนและข้อจำกัด ซึ่งจะเป็นการทำงานอย่างได้ผลและเต็มศักยภาพ แนวคิดการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนหรือสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตน สถานศึกษาต้องมีผู้บริหารแบบใหม่ เป็นผู้บริหารที่มองงานอย่างเป็นระบบ มีภาพใหญ่ของงานที่มองเห็นความสัมพันธ์ต่อเนื่องเชื่อมโยงกันเป็นระบบ ผู้บริหารต้องเป็นผู้สามารถสร้างพลังขับเคลื่อนร่วมกันไปสู่ภาพความสำเร็จขั้นสูงสุดตามที่กำหนดไว้ รวมทั้งสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนทำงานเพื่อความ เป็นเลิศได้ทุกคน จนในที่สุดผู้ร่วมงานทุกคนเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีความเชื่อมั่นในระดับที่จะพัฒนาไปเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อัญญรัตน์ บำรุงราษฎร์, 2552, หน้า 1 - 2)

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศ และแก้ไขปัญหาของสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเอง ไปตลอดชีวิต ช่วยให้ดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทัน ไม่ให้ตกอยู่ในฐานะผู้เสียเปรียบ โดยส่งเสริมและเปิดโอกาสให้คนไทยทุกคนมีสิทธิและความเสมอภาค

ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ แต่การพัฒนาประเทศที่ผ่านมา ยังมีปัญหาที่สั่งสมอยู่ การจัดการศึกษาได้กำหนดหลักการไว้ในมาตรา 22 ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้ด้วยตนเอง ปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนาในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง โลกที่มีการแข่งขันสูงนี้คือ คุณภาพของคนซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพให้ดีและสูงขึ้น การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดชีวิต การพัฒนาศักยภาพของคนจะต้องนำหน้าการพัฒนาประเทศในมิติอื่น ในประเทศที่พัฒนาแล้ว หรือประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนา เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ เยอรมันนี ญี่ปุ่น เกาหลี ฮังการี สิงคโปร์ ได้ทุ่มเทการลงทุนในการพัฒนาคนในชาติ ก่อนหน้าที่ประเทศจะเริ่มเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วแล้วทั้งสิ้น ดังนั้นจึงควรที่หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และทุกส่วนของสังคมจะต้องผนึกกำลังร่วมกันที่จะเร่งรัดจัดการศึกษา ให้ประชาชนในชาติได้รับการศึกษาสูงขึ้น เพื่อให้การศึกษาเป็นตัวนำในการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ โดยการร่วมมือกันปฏิรูปการศึกษา (กุลธร เลิศสุริยะกุล, 2550, หน้า 5)

แนวคิดในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น เริ่มมาตั้งแต่ปี 1978 แต่มีความสนใจศึกษาจริงจังในช่วงปี 1990 ซึ่งเน้นการพัฒนาตามแนวคิดของ Peter M. Senge (1990, pp.13–19 อ้างถึงใน นฤมล บุญพิมพ์, 2553, หน้า 2) ซึ่งได้กำหนดพื้นฐานของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยหลักการสำคัญที่เป็นกลุ่มของพฤติกรรมองค์การ 5 ด้าน คือ ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ ด้านรูปแบบวิธีการคิด ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จากแนวคิดแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนหรือสถานศึกษา เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะองค์การแห่งการเรียนรู้จะทำให้บุคคลในองค์การมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบมีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อใช้เป็นกรอบของการพัฒนาทางการศึกษา และมีความสามารถในการทำงานร่วมกันในรูปทีมงาน ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเชื่อว่าจะนำไปสู่ศักยภาพของการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้บริการของโรงเรียนที่สุด (สมคิด สร้อยน้ำ, 2547,

หน้า 12)

การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีปัจจัยทางการบริหารหลายประการ ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ได้แก่ ผลการวิจัยของ Bennett & O'Brien (อ้างถึงใน ปีติพงษ์วรรณรี, 2551, หน้า 3) พบว่า มีปัจจัยสำคัญ 12 ปัจจัย ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงองค์การ คือ 1) กลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติเชิงนโยบาย 3) การปฏิบัติเชิงจัดการ 4) บรรยากาศขององค์การ 5) องค์การหรือโครงสร้างงาน 6) การเลื่อนไหลของข้อมูลสารสนเทศ 7) การปฏิบัติของบุคคลและทีมงาน 8) กระบวนการทำงาน 9) เป้าหมายหรือข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน 10) การฝึกอบรมหรือการศึกษา 11) การพัฒนารายบุคคลหรือทีมงาน และ 12) มีการให้รางวัลหรือการยอมรับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2548, หน้า 234) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 10 ประการ คือ 1) การพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน 2) การพัฒนาความเป็นองค์กรวิชาชีพ 3) การตัดสินใจร่วมและการมีวิสัยทัศน์ 4) การพัฒนากลุ่มบริหารตนเองและการติดต่อสื่อสาร 5) การจูงใจเพื่อสร้างสรรค์ 6) การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง 7) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กรสร้างสรรค์ 8) การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม 9) การบริหารหลักสูตรและการสอน และ 10) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ สมคิด สร้อยน้ำ (2547, หน้า 8) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 11 ประการ คือ 1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ 2) โครงสร้างของโรงเรียน 3) เทคโนโลยีและระบบงาน 4) การปฏิบัติด้านการบริหาร 5) การปฏิบัติด้านการจัดการ 6) การปฏิบัติของครูและทีมงาน 7) การพัฒนาครูและทีมงาน 8) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 9) บรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน 10) การจูงใจ และ 11) เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลโรงเรียน เกิดจากโรงเรียนที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่างๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอและมีทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่างๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนเป็นระบบสังคมรูปนัยที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการภายในองค์การให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคม ระบบของโรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วัตถุประสงค์ของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู (พิมพรรณ สุริโย, 2552, หน้า 27) กล่าวว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารโรงเรียน เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือ การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน มีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นผู้มีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดเป็นระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

การบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับประสิทธิผลโรงเรียนและความต้องการของบุคคลและสังคมนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีหน้าที่และรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป โดยเป็นไปตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกคนในสถานศึกษานั้นมิใช่ของง่าย เพราะไม่เพียงแต่ต้องเผชิญกับความยุ่งยากจากบุคคลภายในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังต้องเผชิญกับบุคคลภายนอกสถานศึกษาด้วย บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่ม และจูงใจคนเพื่อก่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความก้าวหน้าของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายที่กำหนดไว้ (วิรัตน์ มะโนวัฒนา, 2548, หน้า 26) และเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าด้านงานวิชาการ โดยให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จในองค์การ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารงาน ทั้งทางด้านบุคคล สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบการบริหารภายในสถานศึกษาที่ดี ให้เกิดประสิทธิผลของงานและเกิดแรงจูงใจ

ในการทำงานมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ในด้านความคิด เจตคติ อุปนิสัย และคุณลักษณะส่วนตัว ผู้บริหารจึงควรสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน โดยมีความเป็นผู้นำของผู้บริหาร เป็นเครื่องเกื้อหนุนอยู่เบื้องหลัง จะช่วยส่งเสริมในด้านการบริหารสถานศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงการทำงานของครูผู้สอน ซึ่งจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จได้ตามแนวนโยบายของโรงเรียน

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทยในรูปแบบหนึ่ง จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552 มีอำนาจและหน้าที่ ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด สนับสนุนสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่น อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะในเขตสภาพตำบล คุ่มครอง ดุแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดทำกิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกิจการนั้น เป็นการสมควรให้ ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง จัดทำกิจการอื่นๆ ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (พระราชบัญญัติองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด, 2552, หน้า 17) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญ ในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีตและยิ่งมีบทบาทมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันและอนาคต อันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (4) บัญญัติให้ส่งเสริมและสนับสนุน การกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์การทางศาสนา และ เอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษา ให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 289 บัญญัติให้องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550, หน้า 24, 116) โดยในส่วนของจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 6 โรงเรียน จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งมีนโยบายเร่งด่วนที่จะเร่งดำเนินการในด้านการศึกษา ได้แก่ 1) การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ โดยเฉพาะโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ให้เป็นโรงเรียนต้นแบบให้การสนับสนุนการพัฒนาครู หลักสูตรสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านคุณภาพและความรู้แก่นักเรียน ตามแผนการเรียนการสอนอย่างสัมพันธ์กับทรัพยากรและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ อันจะนำไปสู่การสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน และเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาในท้องถิ่น 2) การเตรียมพร้อมด้านการศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และนโยบายหลัก ที่เกี่ยวกับด้านการศึกษา ได้แก่ 1) การศึกษา ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและสติปัญญา 2) ส่งเสริมบทบาทของสตรีเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมด้านการศึกษา อาชีพ พัฒนาชุมชน อนามัย มีส่วนร่วมทางการเมือง 3) ส่งเสริมสนับสนุน ดูแลคุณภาพการบริหารจัดการการศึกษาเด็กและเยาวชน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดี (คำแถลงนโยบายนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร, 2555, หน้า 1-2)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น โรงเรียนเป็นองค์การให้บริการเรื่องการเรียนรู้เป็นหลัก ดังนั้น โรงเรียนจึงควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge ซึ่งเป็นแนวคิดทางการบริหารที่น่าสนใจ และจากสภาพปัจจุบันที่กำลังอยู่ในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียน ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในโรงเรียนซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อนำแนวคิด หลักการที่เป็นสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา ให้ตอบสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา เพื่อสามารถพัฒนานักเรียนให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพของตนเองซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนต่อไป

คำถามของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ไว้ดังนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
3. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

4. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก

3. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสำคัญ ดังนี้

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบถึงระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
2. จะทำให้ทราบถึงความแตกต่างของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตาม สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น
3. จะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และยกระดับประสิทธิภาพโรงเรียน ให้มากยิ่งขึ้น
4. เป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาตามแนวคิดของ ของ Peter M. Senge (1990, pp.13-19 อ้างถึงใน นฤมล บุญพิมพ์, 2553, หน้า 5) ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1.1 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

1.1.1.1 การคิดเชิงระบบ

1.1.1.2 สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ

1.1.1.3 ตัวแบบจากภายใน

1.1.1.4 วิสัยทัศน์ร่วม

1.1.1.5 การเรียนรู้เป็นทีม

1.1.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

1.1.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

1.1.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

1.1.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

1.1.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2557 จำนวน 210 คน จากโรงเรียน 6 โรงเรียน จำแนกเป็น

2.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
จำนวน 12 คน

2.1.2 ครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
จำนวน 126 คน

2.1.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 72 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 136 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 43) ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพ

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.1.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน

3.1.2.1 ไม่เกิน 10 ปี

3.1.2.2 10 – 20 ปี

3.1.2.3 20 ปี ขึ้นไป

3.1.3 ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.3.1 มัธยมศึกษา

3.1.3.2 อนุปริญญา/ ปวส.

3.1.3.3 ปริญญาตรี

3.1.3.4 ปริญญาโท

3.1.4 โรงเรียน

3.1.4.1 โรงเรียนเต็อศรีโพธิ์วัลย์

3.1.4.2 โรงเรียนธาตุทองอำนวยวิทย์

3.1.4.3 โรงเรียนภูดินแดงวิทยา

3.1.4.4 โรงเรียนร่มไทรวิทยา

3.1.4.5 โรงเรียนสกลทวาปี

3.1.4.6 โรงเรียนคำยางพิทยาคม

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

3.2.1.1 การคิดเชิงระบบ

3.2.1.2 สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ

3.2.1.3 ตัวแบบจากภายใน

3.2.1.4 วิสัยทัศน์ร่วม

3.2.1.5 การเรียนรู้เป็นทีม

3.2.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน ประกอบด้วย

3.2.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

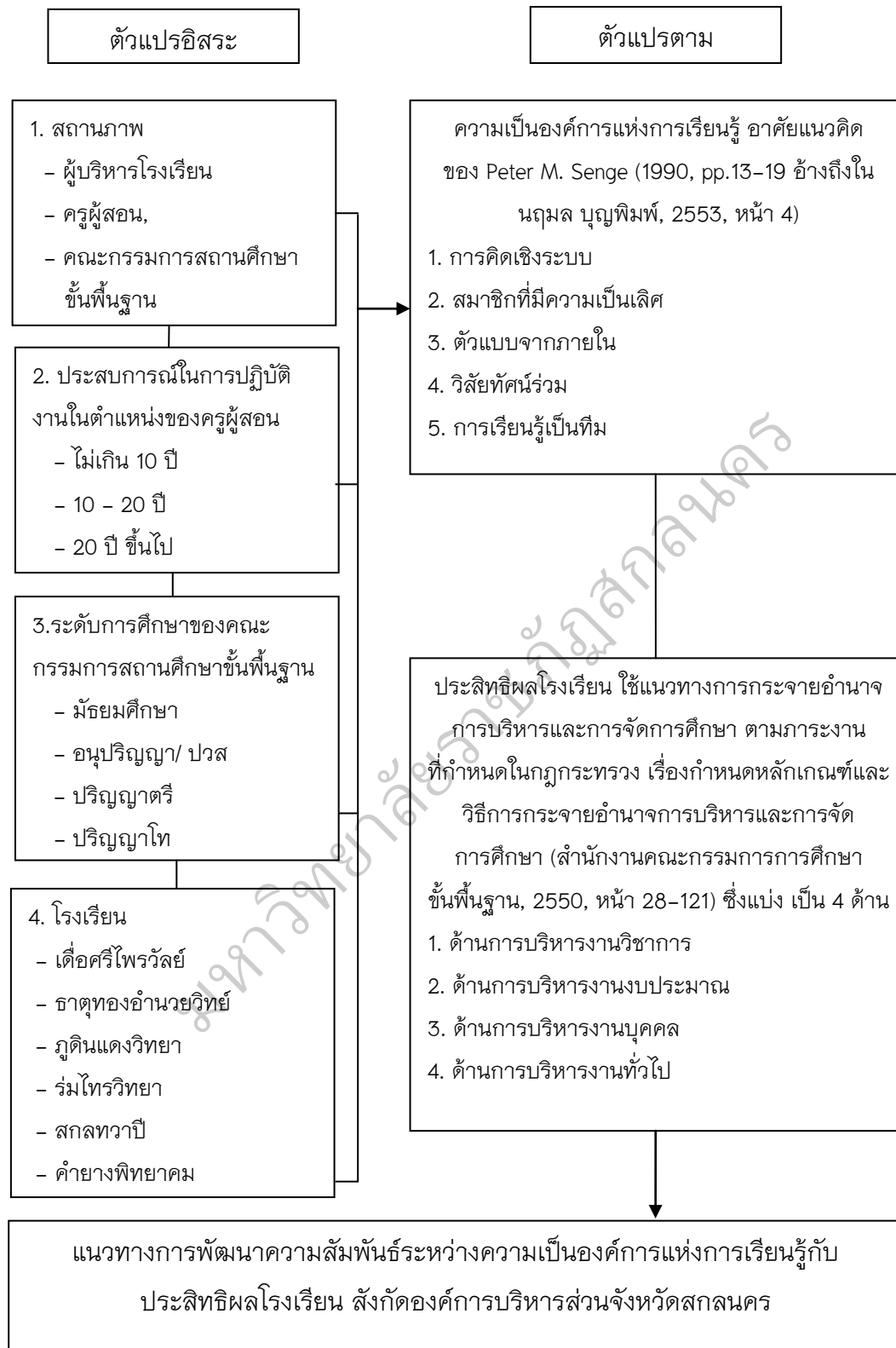
3.2.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

3.2.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ อาศัยหลักการ และแนวคิดจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการกำหนดกรอบแนวคิด ของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อาศัยแนวคิดของ Peter M. Senge (1990, pp. 13-19 อ้างถึงใน นฤมล บุญพิมพ์, 2553, หน้า 4) ซึ่งผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยตรงมาเป็นกรอบเนื้อหา ซึ่งได้แก่ การคิด เชิงระบบ สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ ตัวแบบจากภายใน วิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้เป็นทีม ส่วนประสิทธิภาพโรงเรียน ผู้วิจัยใช้แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด การศึกษา ตามภาระงานที่กำหนดในกฎกระทรวง เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28-121) ซึ่งแบ่งการบริหารงานในโรงเรียน เป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ตามภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิตยาคมศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้งานวิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมาย มีการกระตุ้นให้มีการแสดงออก สมาชิกได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการส่งเสริมศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง บุคลากรและนักเรียนมีความตระหนักในความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน มีการค้นหาและพัฒนาศักยภาพของบุคคลและทีมงาน ซึ่งวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยลักษณะ 5 ประการ คือ

1.1 การคิดเชิงระบบ หมายถึง การที่โรงเรียนมีผู้บริหารหรือบุคลากรในโรงเรียน มีความคิดเชื่อมโยง คิด มอง หรือกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การปฏิบัติงานในภาพรวม มีความคิดทันเหตุการณ์ เห็นโอกาสต่างๆ ที่มีประโยชน์ต่อโรงเรียน มีความคิดและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตลอดเวลา

1.2 สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ หมายถึง การที่โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการฝึกฝนอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ และมีความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของโรงเรียน

1.3 ตัวแบบจากภายใน หมายถึง การที่โรงเรียนมีบุคลากรที่รู้จักวิถีคิดและมีวิถีคิดที่ถูกต้อง รู้จักคิดหลายๆ วิธี เข้าใจบทบาทหน้าที่และกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทันกับเหตุการณ์ ร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมของโรงเรียน และเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

1.4 วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่โรงเรียนมีบุคลากรร่วมกันคิดร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน มีความผูกพันกับ วิสัยทัศน์และมีการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามวิสัยทัศน์

1.5 การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การที่โรงเรียนมีบุคลากรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้ ความคิดเห็น หรือประสบการณ์ มีการร่วมกันปฏิบัติงานเป็นทีม โดยมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันมีความสามัคคี และมีความตระหนักกว่าการทำงานเพียงลำพังจะประสบความสำเร็จน้อยกว่าการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม

2. ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง สภาพความสำเร็จที่ปรากฏอยู่จริงในโรงเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การบริหารโรงเรียน 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนผลผลิต การจัดระบบการจัดหาพัสดุ การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ การตรวจสอบภายใน

2.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา การพัฒนามาตรฐาน

การปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับ เรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษา งานประสานราชการส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น การรายงานผล การปฏิบัติงานการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

3. สถานภาพ หมายถึง สภาพการดำรงตำแหน่งของข้าราชการครู สังกัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานสายการสอน ในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ประกอบด้วย

3.2.1 ไม่เกิน 10 ปี

3.2.2 10 - 20 ปี

3.2.3 20 ปีขึ้นไป

3.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร ไม่ใช่ผู้บริหารโรงเรียนและตัวแทนที่เป็นครูผู้สอน ซึ่งมีระดับ การศึกษาอยู่ในระดับ มัธยมศึกษา อนุปริญญา/ ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท

4. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนเด็อศรีไพรวัลย์ โรงเรียนธาตุทอง อำเภอนายูง โรงเรียนภูดินแดงวิทยา โรงเรียนร่มไทรวิทยา โรงเรียนสกลทวาปี และ โรงเรียนคำยางพิทยาคม

5. แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง วิธีการแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนและการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยนำผลการศึกษาที่พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม นำมาร่างแนวทางการพัฒนา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาสงวนแนะ จากนั้น ผู้วิจัยจึงนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อหาแนวทางยกระดับที่เหมาะสมของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้วิจัย
ได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 1.1 ความเป็นมาของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 1.3 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้
 - 1.4 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้
2. ประสิทธิผลโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.2 ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน
3. การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.1 ภารกิจจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.2 วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
 - 4.1 ประวัติความเป็นมา
 - 4.2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - 4.3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - 4.4 นโยบายและแผนการจัดการศึกษา
 - 4.5 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - 4.6 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายการจัดการศึกษาของ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
5. บริบทของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ ในระดับบุคคล ระดับทีม หรือ ระดับองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ จะต้องมีการเรียนรู้ มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้จึงสามารถเกิดจากประสบการณ์ ที่หล่อหลอมอย่างมีกระบวนการ เกิดควบคู่ไปกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม และช่วยเพิ่มศักยภาพขององค์การ ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1. ความเป็นมาของแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้

การศึกษาเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ เริ่มมีมาตั้งแต่ ค.ศ. 1978 โดย Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และ Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาของสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาชูเซต ได้ร่วมกัน เขียนหนังสือชื่อ Organizational learn : A theory of action perspective ซึ่งถือเป็นตำราเล่มแรก ที่กล่าวถึงเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ แต่ใช้คำว่า การเรียนรู้ขององค์การ (organizational learning) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548, หน้า 7)

ต่อมาในปี 1990 Senge ผู้ก่อตั้งศูนย์การเรียนรู้ขององค์การ (Center for Organizational Learning) ในสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาชูเซต (Massachusetts Institute of Technology : MIT) ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจนในระยะต่อมาโดยใช้คำว่า “องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization)” แทนคำว่า การเรียนรู้ขององค์การ จนกลายเป็นคำที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ในปี 1990 (Senge) ได้เขียนหนังสือชื่อ The fifth discipline: The art and practice of the learning organization เป็นหนังสือติดอันดับขายดีในสหรัฐอเมริกา เป็นที่แพร่หลายทั่วโลก และมีการแปลเป็นฉบับภาษาอื่นๆ มากมายหลังจากนั้นในปี 1994 Senge & Authors ได้เขียนหนังสือชื่อ The fifth discipline fieldbook : Strategies and tools for building a learning organization และ The dance of change : The challenges of sustaining momentum in learning organization (Smith, 2001) Senge ได้กล่าวถึง องค์การ

แห่งการเรียนรู้ว่า เป็นที่ซึ่งคนในองค์การได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ เพื่อมุ่งสู่จุดหมายที่ต้องการ เป็นองค์การที่มีความคิดใหม่ๆ เกิดขึ้น และมีการแตกแขนงความคิดใหม่เหล่านั้นสมาชิกมีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง Senge นับว่าเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ องค์การแห่งการเรียนรู้ เขาได้เผยแพร่แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้โดยมีจุดหมายสำคัญ 3 ประการ คือ เพื่อศึกษาวิจัย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทั้งในระดับบุคคล ทีม และเพื่อสร้างชุมชนของการปฏิบัติ (community of practices) ขึ้น โดยการเชิญบริษัทชั้นนำ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้และแก้ไขปัญหา ร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์ว่า อยากเห็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นตัวขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จทั่วโลก และได้จัดตั้งศูนย์ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้น จากการทำการประชุมปฏิบัติการ (workshop) ให้แก่บริษัทชั้นนำต่างๆ ซึ่งปัจจุบันแนวคิดและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ตามความคิดของเขาเป็นที่รู้จักกัน แพร่หลาย ซึ่งจะปรากฏจากเอกสารตำราต่างๆ และปรากฏทางอินเทอร์เน็ต

ในปัจจุบันมีองค์การเป็นจำนวนมากที่ให้ความสำคัญในการศึกษา เรื่องการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ไปปรับใช้ในการบริหาร เพื่อให้เกิดการพัฒนาคูณภาพและประสิทธิภาพในองค์การ โดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการทำงาน ให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนการทำงาน และการกำหนดนโยบายบริหาร ซึ่งสามารถส่งผลไปถึงระดับวัฒนธรรมองค์การ ทั้งนี้ Garvin (2008, pp. 2-3) ได้สรุปไว้ว่า องค์การส่วนใหญ่ที่นำแนวคิดด้านองค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้ ไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจาก ไม่ได้ตระหนักถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงขององค์การ และไม่มีการวัดผลด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อเปรียบเทียบระหว่างองค์การที่ชัดเจน

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องอาศัยแผนยุทธศาสตร์ และวัฒนธรรมองค์การควบคู่กันไป นอกจากนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องอาศัยการปรับวัฒนธรรมองค์การ ให้บุคลากรมีนิสัยสนใจการเรียนรู้ มีกระบวนการเรียนรู้ ไม่ใช่แค่การรับรู้ กล่าวคือ กล่าวทำ และเคารพความคิดซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ Watkins (2003, pp. 5-7) ได้สรุปว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ จะต้องมีการเรียนรู้ มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ ในระดับบุคคล ระดับทีม หรือ ระดับองค์การ นอกจากนี้การเรียนรู้สามารถเกิดจากประสบการณ์ ที่หล่อหลอม

อย่างมีกระบวนการ หรือเกิดควบคู่ไปกับการทำงาน โดยการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มศักยภาพขององค์การ และส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม และการขยายการเรียนรู้ในองค์การ

Senge (1990, pp. 9–11) ได้สรุปคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. บุคลากรทุกคนต้องละทิ้งวิธีคิดแบบเก่า และมาตรฐานการทำงานต่างๆ ที่เคยใช้ในการแก้ปัญหาประจำ หรือวิธีการทำงานในอดีต
3. บุคลากรต้องคำนึงถึงกระบวนการบริหารองค์การในภาพรวม โดยที่กิจกรรม ภารกิจหน้าที่และการดำเนินงานจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน
4. บุคลากรสื่อสารอย่างเปิดเผยทุกทิศทาง ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน โดยไม่ต่อต้านต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือการลงโทษ
5. บุคลากรไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ของแผนก หรือกลุ่ม แต่ต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ

Robbins (2005, p. 33) ได้กล่าวว่า บุคลากรต้องเรียนรู้จากการทำงานตลอดเวลา องค์การต้องให้บุคลากรเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย วิธีที่จะทำให้บุคลากรเรียนรู้ตามที่องค์การต้องการ อาจเป็นการกำหนดรางวัล เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมเรียนรู้ตามที่องค์การคาดหวัง และหัวหน้าควรเป็นแบบอย่างที่ดี ในการเป็นผู้เรียนรู้ให้ลูกน้องเห็นความสำคัญของการเรียนรู้

สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ จะต้องมีการเรียนรู้ มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ ในระดับบุคคล ระดับทีม หรือ ระดับองค์การ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องอาศัยแผนยุทธศาสตร์ และวัฒนธรรมองค์การควบคู่กันไป นอกจากนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องอาศัยการปรับวัฒนธรรมองค์การ ให้บุคลากรมีนิสัยสนใจการเรียนรู้ มีกระบวนการเรียนรู้ ไม่ใช่แค่การรับรู้ กล่าวคือ กล่าวทำ และเคารพความคิดซึ่งกันและกัน ซึ่งคุณลักษณะสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ร่วมกัน บุคลากรทุกคนต้องละทิ้งวิธีคิดแบบเก่า และมาตรฐานการทำงานต่างๆ ที่เคยใช้ในการแก้ปัญหาประจำ หรือวิธีการทำงานในอดีต บุคลากรต้องคำนึงถึงกระบวนการบริหารองค์การในภาพรวม โดยที่กิจกรรม ภารกิจหน้าที่และการดำเนินงานจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน บุคลากรสื่อสารอย่างเปิดเผยทุกทิศทาง ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน โดยไม่ต่อต้านต่อคำ

วิพากษ์วิจารณ์ หรือการลงโทษ และบุคลากรไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ของแผนก หรือกลุ่ม แต่ต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

Hoy & Miskel (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548, หน้า 5) กล่าวว่า โรงเรียนควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใดๆ เพราะโรงเรียนเป็นองค์การให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลักเป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียน ก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน แต่ senge ได้วิจารณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ยังมักเป็นได้เพียงแต่การดัดแปลง เท่านั้น ยังไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมา

นฤมล บุญพิมพ์ (2553, หน้า 20-21) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามแนวคิดของ senge 5 ประการ คือ

1. การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) เป็นไปตามทฤษฎีเชิงระบบ (System Approach) ที่มองโรงเรียนอย่างเป็นระบบของสังคม เป็นการมองอย่างภาพรวมไม่มองแบบแยกส่วนเพราะการมองหรือคิดแบบแยกส่วนจะเป็นเสมือนการเล่นภาพจิ๊กซอว์ ซึ่งหากมองภาพทีละชิ้น จะไม่สามารถบอกได้ว่าจะทำให้เกิดภาพรวมในรูปร่างหน้าตาเป็นอย่างไร จะต้องจัดให้เข้าที่ตามลักษณะความสัมพันธ์ จึงจะทำให้มองเห็นภาพรวมได้อย่างชัดเจน เช่นเดียวกับองค์การ หากคิดแยกส่วน มุ่งพัฒนาด้านใดด้านหนึ่งไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และการร่วมกันส่งผลต่อภาพโดยรวมขององค์การแล้วพลังของการพัฒนาในองค์การนั้นก็พลั้ง

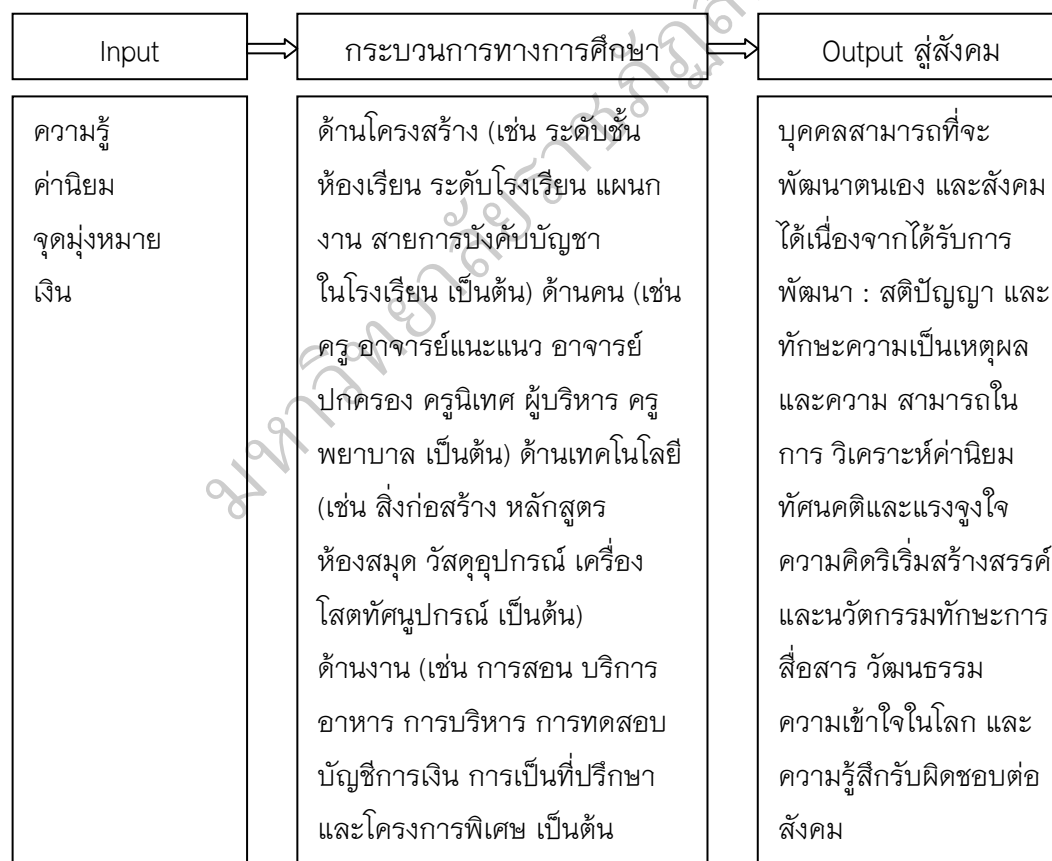
2. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (personal mastery) เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและทฤษฎีภาวะผู้นำ ที่กล่าวว่าคนจะมีพันธะผูกพันกับจุดหมายและภารกิจขององค์การและจะใช้ความพยายามเพื่อการบรรลุผลสำเร็จ หากพวกเขาเกิดความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. ความคาดหวังที่ท้าทาย (mental model) เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและภาวะผู้นำเช่นกัน โดยเชื่อว่าการสร้างสิ่งนี้ให้เกิดขึ้นในองค์การ จะทำให้สมาชิกมีความตื่นตัว มีแรงจูงใจภายใน ในการที่จะสำรวจสภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่คาดหวังเพื่อการพัฒนาอยู่เสมอ

4. การมีค่านิยมร่วม (share vision) เป็นไปตามหลักการของวัฒนธรรม องค์การและการมีส่วนร่วม ซึ่งเชื่อว่าหากองค์การให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยอาศัยค่านิยมร่วม ของสมาชิกแล้ว ก็จะทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งจะทำให้พวกเขามีความผูกพันกับวิสัยทัศน์ร่วมนั้นและก่อให้เกิดการปฏิบัติตามมา

5. การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) เป็นไปตามหลักการความร่วมมือ หลักกระบวนการกลุ่ม ซึ่งเชื่อว่าสมาชิกในองค์การจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นหากพวกเขา ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่เพียงในระดับห้องเรียนเท่านั้นแต่จะต้องเป็นทั้งระดับโรงเรียน

นักวิชาการทางการบริหารการศึกษาหลายท่านให้ข้อเสนอแนะที่ค่อนข้างสอดคล้องกันว่าจะต้องคำนึงถึงการคิดอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะโรงเรียนนั้นจะต้องมีระบบของตนเอง ดังแนวคิดของ Owens (อ้างถึงใน นฤมล บุญพิมพ์, 2552, หน้า 21-22) ที่นำมาเสนอในแบบแผนของ “Input-Process-Output System” ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 2 ความเป็นระบบของโรงเรียนในแบบแผน Input-Process-Output System

(ที่มา : นฤมล บุญพิมพ์, 2552, หน้า 21-22)

จากแนวคิดเชิงระบบดังกล่าวข้างต้น เห็นได้ว่า สภาพองค์การในโรงเรียน ได้จำแนกระบบย่อยออกเป็น 4 ระบบ คือ ระบบย่อยด้านโครงสร้าง ด้านคน ด้านงาน และด้านเทคโนโลยี โดยแต่ละด้านจะประกอบด้วยระบบย่อยลงไปอีก ซึ่งในทัศนะของการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น นักวิชาการส่วนใหญ่ โดยเฉพาะเชิงกิติ ผู้ศึกษาเรื่องนี้ในระยะแรกได้เน้นย้ำถึงการพัฒนาทั้งระบบในทุกด้านไม่แยกพัฒนาอย่าง แยกส่วน

โพธิยา คำพิว (2548, หน้า 24) ได้สรุปลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้ 2 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะที่เป็นกระบวนการ ประกอบด้วย

- 1.1 มีโครงสร้างที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่น คล่องตัว
- 1.2 มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ มีการศึกษาเรียนรู้จากการกระทำนั้นๆ มีการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การการเรียนรู้ระดับองค์การ
- 1.3 มีการเพิ่มอำนาจการปฏิบัติ มีอิสระในความคิดและการตัดสินใจ
- 1.4 มีการตรวจสอบ มีการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลง เลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่ องค์การจะมีปฏิสัมพันธ์กัน
- 1.5 มีส่วนสร้างการถ่ายโอนความรู้ มีบทบาทเสริมสร้างความรู้จากภาคส่วนอื่นๆ และฝ่ายอื่นผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ
- 1.6 มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งส่วนบุคคลและทีมงาน
- 1.7 ย้ำเน้นความมีกลยุทธ์ กระบวนการเรียนรู้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีกลยุทธ์ ทั้งในด้านของการยกย่อง การดำเนินงาน และการประเมิน

2. ลักษณะที่เป็นผลผลิต

- 2.1 สมาชิกในองค์การมีสมรรถนะหรือความสามารถสูง (competency)
- 2.2 สมาชิกมีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้
- 2.3 สมาชิกมีการคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาโดยรวมไม่แยกพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง
- 2.4 สมาชิกมีการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และมีการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง
- 2.5 มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและทีมงาน

2.6 ครู และบุคลากรมีแฟ้มสะสมงาน เพื่อแสดงถึงการพัฒนาการ
ของตนเอง

2.7 โรงเรียนได้รับรางวัล โล่รางวัล ประกาศนียบัตรหรือประกาศ
เกียรติคุณ

2.8 โรงเรียนได้รับการยอมรับ และยกย่องว่าเป็นโรงเรียนปฏิรูป
การเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553

Senge (1990, pp. 13–19) ได้กล่าวถึงแนวคิด 5 ประการ ในการสร้าง
องค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. ความคิดเป็นระบบ (system thinking) เป็นสิ่งที่สำคัญมาก
มีลักษณะคือ การพิจารณาองค์การ ต้องพิจารณาในรูปแบบองค์รวมขององค์การ ไม่ควร
พิจารณาแต่เพียงปัจเจกบุคคลเท่านั้น มีกรอบแนวความคิดคือ คิดเป็นกลยุทธ์ เน้นรูปแบบ
ที่สามารถนำมาปฏิบัติจริงได้ คิดทันเหตุการณ์ การคิดควรทันต่อการเปลี่ยนแปลง
สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์การและสามารถแก้ไขปัญหาค้นหาได้ทันเหตุการณ์
การมองเห็นโอกาส การคิดไม่เพียงแต่การคิดในปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น แต่ควรพิจารณา
ถึงสภาพการณ์ในอนาคตเพื่อสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติเชิงรุกได้

2. สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ (personal mastery) สมาชิกในองค์การ
จะต้องมีเป้าหมายของชีวิต ทั้งในส่วนตัว การทำงานและด้านครอบครัว จากนั้นก็ต้อง
มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายนั้นด้วยการปฏิบัติ รู้จักใช้เหตุและผล หมั่นฝึกฝน
ตนเองอยู่เป็นนิจ จนถึงสามารถใช้จิตสำนึก ในการทำงานเป็นความสามารถในการเรียนรู้
ระดับสูง ของบุคคลที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มระดับความสามารถของคนให้สูงสุดใน
งานที่ตนรับผิดชอบ การฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอเป็นรากฐานที่สำคัญจะเป็น
การขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น และเกิดความรอบรู้ เมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะ
ส่งผลต่อองค์การ เพราะองค์การจะเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่มีการเรียนรู้

3. ตัวแบบจากภายใน (mental model) คือ รูปแบบทางความคิด
ที่เหมาะสม เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม
แบบจำลองความคิดเริ่มต้นขึ้นด้วยการมองภาพของตนเองก่อน คือ การพยายามที่จะ
ค้นหาตัวเองและนำมาพิจารณา รวมทั้งความสามารถที่จะรักษาสภาพการเรียนรู้และสร้าง
สมดุลระหว่างสิ่งที่เรากำลังค้นหาโดยใช้ความคิดวิจาร์ญาณที่ถูกต้อง สมเหตุสมผล เพื่อ

ประเมินสิ่งต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง และหาวิธีการพัฒนา

4. วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องเป็นองค์การที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อที่จะเกิดพลังงานและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน นำพาองค์การไปสู่จุดหมายได้ในที่สุด ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ขององค์การและวิสัยทัศน์ของบุคคล ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันมิใช่เพียงแต่การทำตามหน้าที่เท่านั้น ดังนั้นจุดมุ่งหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้คือ การผลักดันให้บุคคลในองค์การทุกคนมีข้อสัญญาผูกมัด

5. การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) ในองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ควรให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง เก่งอยู่ผู้เดียวในองค์การ ควรก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ก่อให้เกิดเป็นความรู้ ความคิดร่วมกันภายในองค์การ การดำเนินการ อาจตั้งเป็นทีมเรียนรู้ เพื่อพิจารณาความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ รวมทั้งสภาพความเป็นไปภายในองค์การ เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนแนวความคิดและนำไปสู่ข้อกำหนดในการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ

Pedler, et al. (อ้างถึงใน ปิติพงษ์ วรธนรี, 2551, หน้า 21) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์ (strategy) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีกลยุทธ์ในการดำเนินการด้านกลยุทธ์ การเรียนรู้ (learning to strategy) และการสร้างนโยบายการมีส่วนร่วม (participative policy making) กลยุทธ์การเรียนรู้ คือ การที่องค์การใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์เพื่อให้เกิดกระบวนการวางแผนและปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง ส่วนการสร้างนโยบายของการมีส่วนร่วม คือ การที่สมาชิกทุกคนได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการก่อรูป (formation) นโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ

2. ด้านการมองภายในองค์การ (looking in) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีการมองภายในที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

2.1 การให้ข่าวสารข้อมูล (information) ข่าวสารข้อมูล ถูกใช้สำหรับการทำความเข้าใจไม่ใช่เพื่อให้รางวัลหรือการลงโทษ เทคโนโลยีข่าวสารสารสนเทศถูกใช้สร้างเป็นฐานข้อมูล และระบบสื่อสารที่ช่วยให้ทุกคนเข้าใจถึงทิศทางขององค์การและทำให้มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง

2.2 การสร้างระบบบัญชีงบประมาณ และการรายงาน เป็นระบบที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การมีระบบการเงินเพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานและบุคคลให้ทราบถึงสถานะของการเสี่ยงขององค์การ ส่วนระบบควบคุมนั้นออกแบบและดำเนินการเพื่อสร้างความพึงพอใจกับลูกค้า

2.3 การแลกเปลี่ยนภายใน (internal exchange) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ทุกคนในหน่วยงานขององค์การมองว่าหน่วยงานอื่นๆ คือ ลูกค้าที่มาใช้บริการเพื่อทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน

2.4 ระบบการให้รางวัลที่ยืดหยุ่น (reward flexibility) ระบบการให้รางวัลกับการทำงาน ควรมีความยืดหยุ่น เช่น การพิจารณาถึงผลของการปฏิบัติงานมากกว่ากำหนดอัตราตายตัว นอกจากนี้ควรตระหนักถึงระบบการให้รางวัลที่ไม่ใช้ตัวเงินด้วย

3. ด้านโครงสร้าง (structure) จะต้องมีโครงสร้างที่กระจายอำนาจ (enable structure) มีการจัดระบบโครงสร้างที่ยืดหยุ่น เพื่อให้โอกาสแก่ทุกคนในองค์การมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4. ด้านการมองภาพภายนอก (looking out) องค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการมองภาพภายนอกขององค์การ ที่สำคัญ 2 ประการ คือ

4.1 การให้สมาชิกเป็นผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (boundary works as environmental) การให้สมาชิกวิเคราะห์สภาพแวดล้อมดำเนินการได้โดยการให้สมาชิกได้พบกับบุคคลภายนอกองค์การเพื่อการรับรู้ รวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์การ เช่น พนักงานธนาคารออมสินได้พบกับลูกค้า หรือผู้ผลิตในชุมชน เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ การตลาด เหตุการณ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม แนวโน้มของโลก และสิ่งต่างๆ

4.2 การเรียนรู้ระหว่างองค์การ (inter-company learning) การเรียนรู้ระหว่างองค์การดำเนินการได้โดยร่วมกับองค์การคู่แข่งในการแบ่งปันความคิดและข้อมูลข่าวสารเป็นประจำและสมาชิกขององค์การต้องติดตามการมีส่วนร่วมในการประชุมเรียนรู้

5. ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (learning opportunity) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่สำคัญ 2 ประการ คือ

5.1 บรรยากาศการเรียนรู้ (learning climate) ภารกิจแรกของผู้จัดการในองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การทดลองที่ได้จากประสบการณ์ซึ่งสิ่งนี้ต้องใช้เวลานานในการได้รับข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

5.2 ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของทุกคน (self-development opportunity or all) การให้มีแหล่งทรัพยากรและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่พร้อมเพรียงเป็นการให้โอกาสกับสมาชิกทุกคนได้พัฒนาตนเอง โดยมีแนวทางที่เหมาะสมและมีระบบย้อนกลับของข้อมูล เพื่อกระตุ้นให้พนักงานรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า โรงเรียนสมควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การอื่นๆ เพราะโรงเรียนเป็นองค์การที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพมนุษย์ การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้น ควรพัฒนาเชิงระบบไม่ควรแยกพัฒนาเฉพาะอย่าง ลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมองได้ 2 ด้าน คือ ด้านกระบวนการ และ ด้านผลผลิต ด้านกระบวนการ คือ โรงเรียนมีโครงสร้างเหมาะสม ยืดหยุ่นคล่องตัว มีวัฒนธรรม การเรียนรู้ มีอิสระในการคิดและตัดสินใจ มีการตรวจสอบ มีการถ่ายโอนความรู้ของบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีต่างๆ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งตัวบุคคลและทีมงาน ด้านผลผลิต คือ มีสมาชิกที่มีความสามารถโดดเด่น มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีการคิดอย่างเป็นระบบ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้งส่วนบุคคลและทีมงาน มีหลักฐานการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่เป็นชิ้นงานหรือการประกาศเกียรติคุณ โรงเรียนมีผลงานเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน เช่น ได้รับโล่รางวัล หรือประกาศนียบัตรต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน จะเห็นว่าแนวคิดของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ส่วนใหญ่จะยึดตามกรอบแนวคิดของ senge เพราะเป็นนักการศึกษาที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ จนเป็นที่รู้จักมาจนถึงปัจจุบัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงยึดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ senge ซึ่งมีลักษณะ 5 ประการ ประกอบด้วย การคิดเชิงระบบ สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ ตัวแบบจากภายใน วิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้เป็นทีม

3. ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

จากแนวคิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังกล่าว ได้มีผู้ให้คำจำกัดความ ขององค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

วีรวุฒ มาชะศิริานนท์ (2549, หน้า 51) กล่าวว่า องค์การแห่งการ เรียนรู้เป็นการสร้างพื้นฐานทางความคิดและระบบ และสร้างศักยภาพในเชิงปฏิบัติให้แก่ปัจเจกบุคคลและทีมงาน

ธงชัย สมบูรณ์ (2549 ก, หน้า 165) ได้กล่าวว่าองค์การแห่งการ เรียนรู้ คือ องค์การที่มีศักยภาพ และมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยน และเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นองค์การเปรียบเสมือนกับบุคคลที่ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม เพื่อให้้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างถาวร

Garvin (อ้างถึงใน ปิติพงษ์ วรณรี, 2551, หน้า 19) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่มีทักษะในการสร้างสรรค์ และถ่ายโอนองค์ความรู้ และสามารถปรับขยายพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการหยั่งรู้ และความรู้ใหม่ๆ

Dixon (1994, p. 136) ได้สรุปความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับระบบเปิดที่้องค์การมีความสัมพันธ์กับสภาวะแวดล้อม องค์การต้องปรับเปลี่ยนเพื่อความเจริญก้าวหน้า ปรับตัวทันต่อการแข่งขัน ต้องมีการเรียนรู้ โดยผ่านที่้องค์การแห่งการเรียนรู้ยังให้ความสำคัญกับการแบ่งปันความคิด ร่วมกันมีความเชื่อ ความเข้าใจความเห็นร่วมกัน ที่ต้องมีการสืบค้น ตรวจสอบและขยายความคิด ความเชื่อเหล่านี้อยู่เสมอ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติของ้องค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้้องค์การแห่งการเรียนรู้ยังเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงรุก คาดคะเนต่อ กระแสความเปลี่ยนแปลงได้ทันการ มีการตรวจสอบความผิดพลาดและแก้ไขข้อบกพร่องอย่างสม่ำเสมอ

Senge (1998, p. 120) ได้ให้ความหมายของ้องค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นที่ซึ่งคนใน้องค์การได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคลกลุ่ม และ้องค์การเพื่อมุ่งสู่จุดมุ่งหมายที่้องค์การ เป็น้องค์การที่มีความคิดใหม่ๆ เกิดขึ้น และมีการแตกแขนงความคิดใหม่เหล่านั้น สมาชิกมีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ร่วมกัน ใน้องค์การอย่างต่อเนื่อง

Hoy & Miskel (2001, p. 20) กล่าวว่า ้องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง้องค์การที่สมาชิก ได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งาน และการบรรลุเป้าหมายแห่งงานอยู่อย่างต่อเนื่อง เป็นที่ซึ่งแนวคิด แปลกๆ ใหม่ๆ ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออกเป็นที่ซึ่งความทะเยอทะยาน และแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิก ได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมเป็นที่ซึ่งสมาชิกของ้องค์การได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

และเป็นสิ่งที่ซึ่งองค์การเองได้มีการขยายศักยภาพ เพื่อการแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

Blanchard & Thacker (2004, pp. 44–45) ได้สรุปความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า คือ การปรับปรุงขีดความสามารถขององค์การ และการตั้งเป้าหมาย ในการเรียนรู้ขององค์การ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เพื่อให้มีการเรียนรู้คงอยู่ และกระจายไปทั่วทั้งองค์การ เป็นการเพิ่มศักยภาพเพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งระบบเช่นนี้ จะช่วยสนับสนุนให้พนักงานสร้างความรู้ และถ่ายโอนความรู้ไปสู่ผู้อื่น และพนักงานจะปรับพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับความรู้ที่ได้รับ เพื่อให้้องค์การมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น การสร้างให้้องค์การเป็น้องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นงานที่ท้าทาย โดย้องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีระบบการบริหารที่ดีสนับสนุนให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ ตามความต้องการของ้องค์การ

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปความหมายของ้องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ว่า ้องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็น้องค์การหรือหน่วยงาน ที่มีบรรยากาศกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งาน และการบรรลุเป้าหมาย มีการกระตุ้นให้แสดงออกสมาชิกได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการส่งเสริมศักยภาพเพื่อแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันมีการค้นหาและพัฒนาศักยภาพของบุคคล และทีมงาน

4. ลักษณะของ้องค์การแห่งการเรียนรู้

วีรุธ มาชะศิริานนท์ (2549, หน้า 48–49) ได้เรียบเรียงแนวคิดเกี่ยวกับ้องค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Marquardt ว่า ้องค์การแห่งการเรียนรู้จะไม่สามารถเกิดขึ้นและไม่สามารถคงอยู่ได้ หากปราศจากความเข้าใจในการพัฒนาระบบย่อยที่สัมพันธ์กัน 5 ระบบ คือ การเรียนรู้ (learning) ้องค์การ (organization) คน (people) ความรู้ (knowledge) และเทคโนโลยี (technology) ดังภาพประกอบ



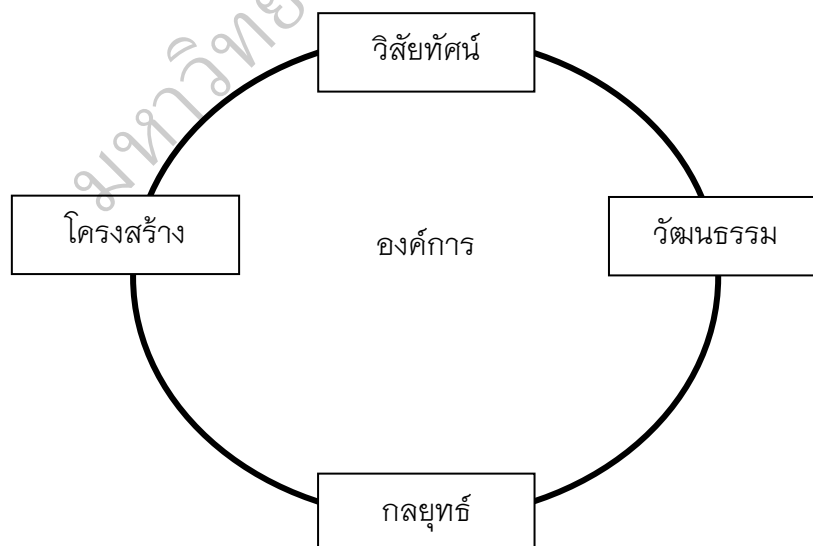
ภาพประกอบ 3 ตัวแบบของ้องค์การเรียนรู้เชิงระบบ

(ที่มา : วีรุธ มาชะศิริานนท์ ,2549, หน้า 50)

จากภาพประกอบ ระบบย่อยด้านองค์การ คน ความรู้และเทคโนโลยี เป็นสิ่งจำเป็นต่อการส่งเสริมและขยายการเรียนรู้ ส่วนการเรียนรู้ จะเป็นระบบย่อยที่แทรกซึมเข้าไปในระบบย่อยทั้ง 4 ที่เหลืออยู่ โดยระบบย่อยทั้งหมดนี้ล้วนเป็นส่วนประกอบในการสร้างและบำรุงรักษาการเรียนรู้ในองค์การที่ขาดไม่ได้ ระบบย่อยทั้ง 5 นี้มีความสัมพันธ์กัน และเติมเต็มซึ่งกันและกัน ถ้าระบบย่อยใดอ่อนแอหรือขาดหายไป ระบบย่อยอื่นๆ จะได้รับความเสียหายไปตาม กันรายละเอียดของระบบย่อยแต่ละระบบ มีดังนี้

1. ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ (learning subsystem) เป็นระบบย่อยหลักขององค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะเกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ โดยมีทักษะที่สำคัญ คือ การคิดเชิงระบบ (system thinking) รูปแบบความคิด (mental model) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (personal mastery) การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง (self-direct learning) และการเสวนา (dialogue) โดยทักษะเหล่านี้จะสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์การให้เกิดได้อย่างเต็มที่ที่ระบบย่อยด้านการเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับระดับและประเภทของการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับองค์การ รวมถึงทักษะขององค์การที่ถูกต้องด้วย

2. ระบบย่อยด้านองค์การ (organization subsystem) คือ การกำหนดให้กลุ่มคนมาทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผน มีกระบวนการต่างๆ เกิดขึ้นและดำเนินไป อีกทั้งยังเป็นระบบย่อยหนึ่งขององค์การแห่งการเรียนรู้ มิติหรือองค์ประกอบที่สำคัญ มี 4 ประการคือ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 4 ระบบย่อยด้านองค์การ

(ที่มา : วีรวิธ มาชะศิริานนท์, 2549, หน้า 55)

3. ระบบย่อยด้านคน (people subsystem) คือ ระบบที่ประกอบด้วย ผู้จัดการและผู้นำ พนักงาน ลูกค้า หุ่นส่วนพันธมิตรทางธุรกิจ ซัพพลายเออร์ และผู้ขาย รวมถึงชุมชนที่อยู่แวดล้อมซึ่งกลุ่มคนทุกคนทุกกลุ่มที่กล่าวมานี้มีคุณค่าต่อองค์กร แห่งการเรียนรู้ และต้องได้รับการเอื้ออำนาจ และการเรียนรู้เช่นเดียวกัน

4. ระบบย่อยด้านความรู้ (knowledge subsystem) ขององค์การ แห่งการเรียนรู้ จะบริหารจัดการความรู้ต่างๆ ขององค์การ ประกอบด้วย การแสวงหา ความรู้ การเก็บรักษาความรู้ การวิเคราะห์ และการทำเหมืองความรู้ การถ่ายโอนและการ เผยแพร่ความรู้การนำไปประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลเที่ยงตรง

5. ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย เครื่องช่วยเทคโนโลยีและ เครื่องมือทางข้อมูลต่างๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้คนในองค์การเข้าถึงความรู้และมีการ แลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยจะรวมไปถึงตัวระบบและ กระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะใน การประสานงานการสนองงาน และทักษะเกี่ยวกับความรู้อื่นๆ

Lussier & Christopher (2004, pp. 445–447) ความแตกต่างของ องค์การแห่งการเรียนรู้กับองค์การแบบดั้งเดิม องค์การแบบดั้งเดิม หมายถึง องค์การที่มี โครงสร้างองค์การในแนวตั้ง ส่วนใหญ่เป็นหลักการตามทฤษฎีการบริหารทัศนะดั้งเดิม หรือยุคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ จะเน้นการบังคับบัญชาแบบบนลงล่าง เพื่อให้ง่ายต่อ การบริหารแต่ปัจจุบันองค์การรูปแบบนี้ จะถูกแทนที่ด้วยรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีความแตกต่างจากองค์การแบบดั้งเดิม ดังตาราง

ตาราง 1 การเปรียบเทียบระหว่างองค์การแบบดั้งเดิมกับองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแบบดั้งเดิม (เน้นประสิทธิภาพ)	องค์การแห่งการเรียนรู้ (เน้นการเรียนรู้)
1. สภาพแวดล้อมคงที่	1. สภาพแวดล้อม มีการเปลี่ยนแปลง
2. โครงสร้างองค์การแบบบนลงล่าง	2. โครงสร้างองค์การแบบแนวราบ
3. กลยุทธ์ถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง	3. กลยุทธ์ถูกกำหนดโดยบุคลากร ทุกระดับ และมีการเปรียบเทียบ กับองค์การอื่นๆ
4. การตัดสินใจแบบรวมอำนาจ	4. การตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์การแบบดั้งเดิม (เน้นประสิทธิภาพ)	องค์การแห่งการเรียนรู้ (เน้นการเรียนรู้)
5. การแบ่งแยกการทำงานอย่างชัดเจน	5. บทบาทหน้าที่ของบุคลากรมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น
6. มีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง แต่ไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	6. มีวัฒนธรรมขององค์การที่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
7. การสื่อสารแบบบนลงล่างตามสายงานบังคับบัญชา	7. การสื่อสารจะมีลักษณะเป็นเครือข่ายและเปิดเผย

(ที่มา : Lussier & Christopher, 2004, pp. 445-447)

ประสิทธิผลโรงเรียน

ประสิทธิผลโรงเรียน เป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการที่โรงเรียนสามารถสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้หรือผลงานของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งได้มีนักวิชาการการศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

1. ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า ประสิทธิผล แปลมาจาก effective เป็นศัพท์บัญญัติทางการบริหารจัดการ หมายถึง ผลสำเร็จของงาน เป็นไปตามความมุ่งหวัง (purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงมุ่งเน้นที่การพิจารณาจุดสิ้นสุดของกิจกรรม หรือการดำเนินงานว่าได้ตามที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งมักจะมีตัวชี้วัด (indicator) ที่ชัดเจน ซึ่งมีนักวิชาการอีกหลายท่าน ได้ให้ความหมายประสิทธิผล (effectiveness) ไว้ดังนี้

ปีติพงษ์ วรรณวี (2551, หน้า 35) กล่าวว่า คำนิยามของประสิทธิผลขององค์การจะชัดเจนได้ต้องระบุถึงคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. ระบุถึงผลลัพธ์ (outcome) หรือสิ่งที่เป็นตัวแทน เช่น กำไร ความพึงพอใจ การปรับตัวหรือความอยู่รอด

2. ระบุถึงจำกัดหรือสภาพที่เป็นข้อจำกัดบางประการที่ต้องปฏิบัติตาม

3. ระบุถึงมาตรฐานหรือสิ่งที่ใช้อ้างอิงเพื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่เกิดขึ้น

4. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มาตรฐานที่กำหนดและระดับประสิทธิผล

อัญญรัตน์ บำรุงราษฎร์ (2552, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้หรือผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความสามารถและประสบการณ์การบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

สาวิตา น้อยทรง (2552, หน้า 38) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาในโรงเรียน ตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้

สิริมา งามศุกร (2552, หน้า 43) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียนเพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

นฤมล บุญพิมพ์ (2553, หน้า 25) ได้นำแนวคิดของการศึกษาหลายท่านมาบูรณาการในแต่ละองค์ประกอบที่เห็นว่าน่าจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาตามสภาพสังคมไทย ดังนี้

1. ด้านนโยบายโรงเรียน ได้แก่ การกระจายอำนาจ ความชำนาญเฉพาะอย่าง เทคโนโลยีและอุปกรณ์
2. ด้านบุคคล สามารถแยกออกเป็น ผู้บริหาร ได้แก่ การอุทิศตนในการปฏิบัติงานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปรับปรุงงาน และครู ได้แก่ ความผูกพัน

ต่อองค์การ การปฏิบัติงานตามบทบาทการจูงใจ

3. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน การมุ่งเน้นทางด้านวิชาการ

ปวีณา ฉุยกลม (2555, หน้า 43) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง สภาพความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้ สามารถปรับตัวและพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป

2. ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน

ในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28-121) ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

1.1 หลักการและแนวคิด

1.1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

1.1.2 มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

1.1.3 มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

1.1.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.2 ขอบข่ายและภารกิจงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ฯ

1.2.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น
การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.2.3 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.2.4 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.2.5 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน

ผลการเรียน

1.2.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.2.7 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.2.8 การนิเทศการศึกษา

1.2.9 การแนะแนว

1.2.10 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

1.2.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ

สถานศึกษา และองค์กรอื่น

1.2.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล

ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.2.13 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน

วิชาการของสถานศึกษา

1.2.14 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.2.15 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.3 บทบาทและหน้าที่การดำเนินงานของสถานศึกษา

1.3.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น
การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.3.1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาจัดทำไว้

1.3.1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือ
ประเด็นที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ

1.3.1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา และชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.3.1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติมจัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ประเมินผลและปรับปรุง

1.3.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

1.3.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3.2.1 วางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแลนิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.3.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.3.3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษา

1.3.3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้นตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบูรณาการการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อคุณภาพ

1.3.3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้

1.3.3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

1.3.3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.3.3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและ
ช่วยเหลือนักเรียนพิการด้วยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

1.3.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.3.4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย

1) จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับ
การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น

2) จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์
ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
อย่างมีความสุข

3) จัดให้มีวิชาต่างๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลาง
การศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้น
สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา
อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้ปกครอง พิกัดและการศึกษาทางเลือก

5) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพ
ปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและโลก

1.3.4.2 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรการจัด

กระบวนการการเรียนรู้ การสอนและอื่นๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตาม
เป้าหมายพิเศษ โดยร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา

1.3.4.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ
หลักสูตรสถานศึกษา

1.3.4.4 นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร
สถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

1.3.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.3.5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับ
สนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.3.5.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญ
สถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

1.3.5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

1.3.5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

1.3.5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียน และ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภท ต่างๆ

1.3.5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการ ประสานความร่วมมือกับบิดามารดาและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพ

1.3.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.3.6.1 กำหนดระเบียบการวัดผลและประเมินผลของ สถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

1.3.6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตาม ระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

1.3.6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน

1.3.6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการ ช่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

1.3.6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลและ ประเมินผล

1.3.6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการ เทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

1.3.6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียน ด้านต่างๆ รายปี/รายภาคและตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาชั้น

พื้นฐาน

1.3.6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

1.3.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.3.7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

1.3.7.2 พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบวิทยาศาสตร์ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

1.3.7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

1.3.7.4 รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

1.3.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.3.8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดการกระบวนการเรียนรู้

1.3.8.2 จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ (Resource Center) สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ สวนธรรมะ เป็นต้น

1.3.8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง แผนที่และระบบการ

เชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชนห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

1.3.8.4 ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.3.9 การนิเทศการศึกษา

1.3.9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจ กระบวนการนิเทศภายในว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการ พัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่า ได้ปฏิบัติถูกต้อง กำหนัดและเกิด ประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

1.3.9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและ ต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

1.3.9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบ นิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3.10 การแนะแนว

1.3.10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนว เป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมใน กระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.3.10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

1.3.10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการ แนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.3.10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่อง จิตวิทยา และการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้สามารถ บูรณาการในการจัด การเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

1.3.10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและ บุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้นและ คณะอนุกรรมการแนะแนว

- 1.3.10.6 คู่มือ กำกับนิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ
- 1.3.10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน
- 1.3.10.8 ประสานงานด้านการแนะแนว ระหว่างสถานศึกษา องค์การภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว
- 1.3.10.9 เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 1.3.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.3.11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน
- 1.3.11.2 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็วปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
- 1.3.11.3 จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)
- 1.3.11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมสถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วม และวงจรพัฒนาคุณภาพของเดมิ่ง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA
- 1.3.11.5 ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
- 1.3.11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก
- 1.3.11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอ

ต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

1.3.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.3.12.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

1.3.12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัด กระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

1.3.12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการ แสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ

1.3.12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

1.3.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษา และองค์กรอื่น

1.3.13.1 ระดับทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากร ภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบ สานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

1.3.13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่ง วิทยาการของชุมชนและมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

1.3.13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่นๆ

1.3.13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงาน ร่วมกับ ชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

1.3.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.3.14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัวยุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบัน ประชารัฐและสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3.14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่ม

ความพร้อมให้กับบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

1.3.14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร

ปกครองเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

1.3.14.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

1.3.14.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร

ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

1.3.14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพและ

ปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ

ของสถานศึกษา

1.3.15.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ

งานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

1.3.15.2 จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน

วิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

1.3.15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน

ด้านวิชาการของสถานศึกษาและแก้ไขปรับปรุง

1.3.15.4 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ

ของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

1.3.15.5 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

1.3.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.3.16.1 ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.3.16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

1.3.16.3 ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

1.3.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.3.17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่อง การจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

1.3.17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

1.3.17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดย มุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ

1.3.17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

1.3.17.5 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ ยึดหลักการและแนวคิดให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม มีขอข่ายและภารกิจงาน ตามที่กำหนดใน

กฎกระทรวงฯ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระ
หลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
การวัดผล ประเมินผล และดาเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีบทบาทและหน้าที่
การดำเนินงานของสถานศึกษา การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น
การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น มีการวางแผนการด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน
ในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
การวัดผล ประเมินผล และดาเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา
การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริม
ชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
สถานศึกษา และองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั
องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบ
และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน
เพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ

2.1 หลักการและแนวคิด

2.1.1 ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาส
การศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.2 มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ
มาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้น
ผลงาน ดังนี้

2.1.2.1 การวางแผนงบประมาณ

2.1.2.2 การคำนวณต้นทุนผลผลิต

2.1.2.3 การจัดระบบการจัดหาพัสดุ

2.1.2.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ

2.1.2.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

2.1.2.6 การบริหารสินทรัพย์

2.1.2.7 การตรวจสอบภายใน

2.1.3 ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ

งบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นลักษณะของวงเงินรวมแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาซึ่งอยู่ในระยะของการพัฒนา

2.1.4 มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ

ระบบการจัดการงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจมีความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

2.2 ขอบข่ายและภารกิจงาน

2.2.1 การจัดทำแผนการงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ

เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรร

งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.2.6 การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ

2.2.7 การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก

งบประมาณ

2.2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน

เพื่อการศึกษา

2.2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.2.11 การวางแผนพัสดุ

2.2.12 การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ

ครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ

จัดหาพัสดุ

2.2.14 การจัดหาพัสดุ

- 2.2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 2.2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 2.2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 2.2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 2.2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 2.2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และ

รายงาน

2.3 บทบาทและหน้าที่การดำเนินงานของสถานศึกษา

2.3.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ

เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.1.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา ได้แก่ แผนชั้นเรียน ข้อมูลครู นักเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษา โดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.1.2 จัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายส่งหัวหน้าระยะปานกลาง (MTEF) และแผนงบประมาณ

2.3.1.3 เสนอแผนงบประมาณขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นคำขอตั้งงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.1.4 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณจะต้องดำเนินการร่วมกับกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3.2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.2.2 ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการใช้จ่ายเงินภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็นต้องขอโอน และเปลี่ยนแปลง เสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วเสนอขอโอนหรือเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการต่อไป

2.3.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รายงานผลการดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.6 การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.3.6.1 จัดให้มีการตรวจสอบและติดตามให้กลุ่ม หน่วยงาน ในสถานศึกษา รายงานผลการปฏิบัติงาน และผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อจัดทำรายการผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแบบที่สำนักงานงบประมาณ กำหนด แล้วจัดส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกไตรมาส ภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

2.3.6.2 จัดทำรายการประจำปีที่แสดงถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทุกสิ้นปี งบประมาณ แล้วจัดส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

2.3.7 การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก งบประมาณ

2.3.7.1 ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3.7.2 วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.3.7.3 วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด และคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา

2.3.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.3.8.1 วางแผน รณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและ ทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

2.3.8.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และระบบการรับจ่าย

ทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษาให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลคุ้มค่าและมีความโปร่งใส

2.3.8.3 สรุป รายงาน เผยแพร่ และเชิดชูเกียรติผู้สนับสนุน

ทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยความชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน

เพื่อการศึกษา

2.3.9.1 สำรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกผู้เสนอ

กู้ยืมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2.3.9.2 ประสานการกู้ยืมเพื่อการศึกษา กับหน่วยปฏิบัติ

ที่เกี่ยวข้อง

2.3.9.3 สร้างความตระหนักแก่ผู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา

2.3.9.4 ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลการ

ดำเนินงาน

2.3.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.3.10.1 การบริหารจัดการทรัพยากรเป็นสารสนเทศ ได้แก่

แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นทั้งที่เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา นักเรียนและบุคคลทั่วไปจะได้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา

2.3.10.2 วางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากร

ร่วมกันกับบุคคล หน่วยงานรัฐบาล และเอกชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.3.10.3 กระตุ้นให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมใช้ทรัพยากร

ภายในและภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมการศึกษาในชุมชน

2.3.10.4 ประสานความร่วมมือกับผู้รับผิดชอบแหล่งทรัพยากร

ธรรมชาติ ทรัพยากรที่มนุษย์สร้าง ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

2.3.10.5 ดำเนินการเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่สนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

2.3.11 การวางแผนพัสดุ

2.3.11.1 การวางแผนพัสดุล่วงหน้า 3 ปี ให้ดำเนินการตามกระบวนการของการวางแผนงบประมาณ

2.3.11.2 การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ ให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้ดำเนินการ โดยให้ฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุ จัดทำรายละเอียดพัสดุที่ต้องการ คือ รายละเอียดพัสดุที่ต้องการ คือ รายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณราคา คุณลักษณะเฉพาะ หรือแบบรูปรายการและระยะเวลาที่ต้องการใช้พัสดุ ทั้งนี้รายละเอียดพัสดุที่ต้องการนี้ต้องเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี (แผนปฏิบัติงาน) และตามที่ระบุไว้ในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ส่งให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเพื่อจัดทำ แผนการจัดหาพัสดุ

2.3.11.3 ฝ่ายที่จัดทำแผนการจัดหาพัสดุทำการรวบรวมข้อมูลรายละเอียดจากฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุ โดยมีการสอบถามทำแผนปฏิบัติงานและเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และความเหมาะสมของวิธีการจัดหาว่าควรเป็นการซื้อ การเช่าหรือการจัดทำเอง แล้วจึงนำข้อมูลที่สอบถามแล้วมาจัดทำแผนการจัดหาพัสดุในภาพรวมของสถานศึกษา โดยในส่วนที่จัดส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้รายงาน เฉพาะครุภัณฑ์ที่มีราคาเกินหนึ่งแสนบาท และที่ดินสิ่งก่อสร้างที่มีราคาเกินหนึ่งล้านบาท รายละเอียดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่ ตผ 0004/ว97 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2546

2.3.12 การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.12.1 กำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอต้งงบประมาณ ส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.12.2 กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินนอกงบประมาณให้กำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะได้โดยให้พิจารณาจากแบบมาตรฐานก่อน หากไม่เหมาะสมก็ให้กำหนดตามความต้องการ โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรมและเป็นประโยชน์กับทางราชการ

2.3.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดหาพัสดุ เช่น สมุดโทรศัพท์หน้าเหลืองการจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการประเมินผลผู้ขายและผู้รับจ้าง เป็นต้น

2.3.14 การจัดหาพัสดุ

2.3.14.1 การจัดหาพัสดุถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุของส่วนราชการและคำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.14.2 การจัดทำพัสดุถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้สถานศึกษารับจัดหารับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่าย พ.ศ. 2533

2.3.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.3.15.1 จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินและบัญชีวัสดุไม่ว่าจะได้อมาด้วยการจัดหาหรือการรับบริจาค

2.3.15.2 ควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมการใช้งาน

2.3.15.3 ตรวจสอบพัสดุประจำปี และให้มีการจำหน่ายพัสดุที่ชำรุดเสื่อมสภาพหรือไม่ใช้ในราชการอีกต่อไป

2.3.15.4 พสดุที่เป็นที่ดินหรือสิ่งก่อสร้าง กรณีที่ได้มาด้วยเงินงบประมาณ ให้ดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

2.3.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.3.16.1 จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.3.16.2 การจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุและอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในความครอบครองของสถานศึกษา ภายในของวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และต้องไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบายวัตถุประสงค์และภารกิจแล้วของสถานศึกษาเท่านั้น

2.3.16.3 เงินรายได้ที่เกิดขึ้นถือเป็นเงินนอกงบประมาณประเภทเงินรายได้สถานศึกษาจึงต้องใช้จ่ายให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.3.16.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ตามข้อ 2.3.16.1-2.3.16.4 ในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.17 การเบิกเงินจากคลังให้สถานศึกษาชั้นหลักฐานขอเบิกเงินทุกรายการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการเบิกจ่ายเงินระบบ GFMS ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.3.18.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินและการจ่ายเงิน

ให้ปฏิบัติตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พ.ศ. 2520 โดยสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีปฏิบัติเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

2.3.18.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บรักษาเงินให้ปฏิบัติตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในของส่วนราชการพ.ศ. 2520 โดยอนุโลม

2.3.19 การนำเงินส่งคลัง การนำเงินส่งคลังให้นำส่งต่อ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พ.ศ. 2520 หากนำส่งเป็นเงินสดให้ตั้งคณะกรรมการนำส่งเงินด้วย

2.3.20 การจัดทำบัญชีการเงิน ให้จัดทำบัญชีการเงินตามระบบที่เคยจัดทำอยู่เดิม คือ ตามระบบที่กำหนดไว้ในคู่มือการบัญชีหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2544 แล้วแต่กรณี

2.3.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.3.21.1 จัดทำรายการตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2544 แล้วแต่กรณี

2.3.21.2 จัดทำรายการรับจ่ายเงินรายได้สถานศึกษา

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด คือ ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยหลักเกณฑ์ อัตราและวิธีการนำเงินรายได้สถานศึกษาไปจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลรายได้สถานศึกษาไปจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และ รายงานแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงานให้จัดทำตามแบบที่กำหนดในคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2544

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ มาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ประกอบด้วย การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนผลผลิต การจัดระบบการจัดหาพัสดุ การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานการบริหารสินทรัพย์ และการตรวจสอบภายใน ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ

3. การบริหารงานบุคคล

3.1 หลักการและแนวคิด

3.1.1 ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.1.2 ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.1.3 ยึดหลักธรรมาภิบาล

3.2 ขอบข่ายและภารกิจงาน

3.2.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.2.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.2.6 การลาทุกประเภท

- 3.2.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.2.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.2.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.2.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.2.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.2.12 การออกจากราชการ
- 3.2.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.2.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอ

ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.2.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.2.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.2.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 บทบาทและหน้าที่การดำเนินงานของสถานศึกษา

3.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.3.1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่

- 1) จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา
- 2) จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา
- 3) จำนวนลูกจ้างชั่วคราว
- 4) จำนวนพนักงานราชการ

3.3.1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

3.3.1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

3.3.1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความ

เห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

3.3.2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.3.3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

3.3.3.2 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดโดยผ่านความเห็นของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาด้วยความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3.3.3 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งภาระงานให้แก่อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

3.3.3.4 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.3.3.5 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนของพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปี ละ 2 ครั้ง

3.3.3.6 การงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการ

เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3.3.7 ดำเนินการแต่งตั้ง หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3.3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่ง กรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการและกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.3.4.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด

3.3.4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้าย ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป
- 2) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน
- 3) พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา
- 4) สั่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

3.3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.3.5.1 ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดี ความชอบ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วไป

3.3.5.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

3.3.5.3 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 3.3.5.2 พิจารณา

3.3.5.4 แจกคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน

3.3.5.5 สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

3.3.6 การลาทุกประเภท

3.3.6.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

3.3.6.2 เสนอเรื่องอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

3.3.7 การประเมินผลการปฏิบัติ

3.3.7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.3.7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 3.3.7.1

3.3.7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

3.3.7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

3.3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.3.8.1 กรณีมีมูลความผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

3.3.8.2 พิจารณาลงโทษทางวินัย หากปรากฏผลการ
 สอบสวนว่า ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

3.3.8.3 รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง
 อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ.
 พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณี ภายในระยะเวลาที่กำหนด

3.3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 เมื่อการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างรุนแรง และมีเหตุสั่งพัก
 ราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่
 กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

3.3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เสนอ
 รายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและ
 บุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ.
 เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ
 ทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มี
 อำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
 ศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

3.3.12 การออกจากราชการ

3.3.12.1 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครู
 และบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และ
 วิธีการที่กฎหมายกำหนดหรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและ
 บุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้บังคับบัญชา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและ
 แต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี

3.3.12.2 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ออกจากราชการ ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่
 การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

3.3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.3.13.1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและ
 บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

3.3.13.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

3.3.13.3 รับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปี เกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

3.3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.3.14.1 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3.3.14.2 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

3.3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.15.1 สํารวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.15.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.3.15.3 รวบรวมแบบเสนอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการ

3.3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.3.16.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

3.3.16.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

3.3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.3.17.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.17.2 ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.18.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.3.18.2 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

3.3.18.3 ป้องกันไม่ให้ผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

3.3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ดำเนินการต่อไป

3.3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.20.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.3.20.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

3.3.20.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด

3.3.20.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผล การปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. การบริหารงานทั่วไป

4.1 หลักการและแนวคิด

4.1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

4.1.2 มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามหลักการการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

4.1.3 มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสมสามารถเชื่อมโยง ติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4.1.4 การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น

4.2 ขอบข่ายและภารกิจงาน

4.2.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.2.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.2.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.2.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.2.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.2.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.2.8 การดำเนินงานธุรการ

4.2.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.2.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.2.11 การรับนักเรียน

4.2.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือ

เลิกสถานศึกษา

4.2.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตาม

อัธยาศัย

4.2.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.2.15 การทัศนศึกษา

4.2.16 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

4.2.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.2.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของ

บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

- 4.2.19 งานประสานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 4.2.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.2.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.2.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ

ลงโทษนักเรียน

4.3 บทบาทและหน้าที่การดำเนินงานของสถานศึกษา

4.3.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.3.1.1 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่นเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

4.3.1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริหารและการประชาสัมพันธ์

4.3.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3.2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา

4.3.2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ

4.3.2.3 กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

4.3.2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.3.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.3.3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและสนองความต้องการของชุมชนและสังคมโดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.3.3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

4.3.3.3 การดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.3.4.1 ศึกษา วิเคราะห์วิจัยการจัดและพัฒนาการศึกษาของ
สถานศึกษา ตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และตามความต้องการของ
สถานศึกษา

4.3.4.2 แจ้างผลการศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่
การศึกษารับทราบ

4.3.4.3 เผยแพร่ผลการศึกษา วิจัยของสถานศึกษา ให้
บุคลากรในสถานศึกษาและสาธารณชนทราบ

4.3.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.3.5.1 ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษา
และแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา

4.3.5.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ

4.3.5.3 จัดระบบบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กร
ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

4.3.5.4 ประเมินผลงานและรายงาน

4.3.5.5 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานสถานศึกษา
อย่างต่อเนื่อง

4.3.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.3.6.1 กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานแต่ละ
ด้านของสถานศึกษา

4.3.6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
ให้ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องทราบ

4.3.6.3 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
การปฏิบัติงานของสถานศึกษา

4.3.6.4 ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและ
ระบบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

4.3.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

- 4.3.7.1 วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี
เพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 4.3.7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในงานด้านต่างๆ
ของสถานศึกษา
- 4.3.7.3 สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรสามารถนำนวัตกรรม
และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา
- 4.3.7.4 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนา
เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.3.7.5 ติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.3.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.3.8.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการและระเบียบ
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 4.3.8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ โดยนำเทคโนโลยี
มาช่วยเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- 4.3.8.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้
ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ
- 4.3.8.4 จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถรองรับการ
ปฏิบัติงานด้านธุรการได้ตามระบบงานที่กำหนดไว้
- 4.3.8.5 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลัก
ความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า
- 4.3.8.6 ติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มี
ประสิทธิภาพ
- 4.3.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.3.9.1 กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคาร
สถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.3.9.2 บำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่ และ
สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม
- 4.3.9.3 ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และ
สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

4.3.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.3.10.1 ประสานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

4.3.10.2 เสนอสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

4.3.10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโนผู้เรียน

4.3.10.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.11 การรับนักเรียน

4.3.11.1 ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดเขตพื้นที่บริการการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาโดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.11.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.11.3 ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษาเสนอข้อมูลและความต้องการยุบรวมหรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย

4.3.13.1 สสำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษาทุกรูปแบบทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.3.13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง 3 รูปแบบ ตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยงประสานความร่วมมือ และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันต่างๆ ที่จัดการศึกษา

4.3.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.3.14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา
ของสถานศึกษา

4.3.14.2 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาใน
ทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสถานประกอบการสถาบันสังคมอื่นและสถานศึกษาในการ
ใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาาร่วมกัน

4.3.14.3 ดำเนินการโดยความเห็นชอบคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3.15 การทัศนศึกษา

4.3.15.1 วางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา

4.3.15.2 ดำเนินการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

4.3.16 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้
นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัด
ของนักเรียนสรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุง

4.3.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.3.17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของ
สถานศึกษา

4.3.17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทาง
ที่กำหนด

4.3.17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนา การประชาสัมพันธ์
สัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา

4.3.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของ
บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ
ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน
องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

4.3.19 งานประสานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

- 4.3.19.1 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในการจัดและพัฒนาศึกษา
- 4.3.19.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาศึกษาร่วมกัน
- 4.3.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.3.20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 4.3.20.2 จัดทำ เกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 4.3.20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้
- 4.3.20.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ
- 4.3.20.5 ปรับปรุงและพัฒนาการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการรายงานผล การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 4.3.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.3.21.1 วิเคราะห์กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานของสถานศึกษา
- 4.3.21.2 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา
- 4.3.21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด
- 4.3.21.4 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในและรายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ
- 4.3.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- 4.3.22.1 ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 4.3.22.2 การวางแผนงานปกครองนักเรียน

4.3.22.3 การบริหารงานปกครองนักเรียน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบการประสานงานปกครอง

4.3.22.4 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี

4.3.22.5 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงเรียน การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ในโรงเรียน

4.3.22.6 การประเมินผลงานปกครองนักเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติมุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผล สัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยมีขอบข่ายและภารกิจงาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจักระบบการบริหารและพัฒนาองค์การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียนการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาการ ทัศนศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจักระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหาร หมายถึง สภาพผลสำเร็จที่ปรากฏอยู่จริงของโรงเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากความเป็นองค์การแห่งความรู้ของโรงเรียน โดยอาศัยกรอบการบริหารงานตามแนวคิดจากคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นนิติบุคคล ประกอบด้วยการบริหารงานโรงเรียน 4 งาน ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สุวรรณ พิณตานนท์ และ กาญจนา วัฒนสุนทร (2556, หน้า 9-12) ได้กล่าวไว้ว่าเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของท้องถิ่น โดยให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงสามารถจัดการศึกษา ได้ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนี้

1. การศึกษาในระบบ (Formal Education) เป็นการศึกษาที่กำหนด

จุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษาหลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน การศึกษาในระบบมี 2 ระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยที่การศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ซึ่งระดับมัธยมศึกษาแบ่งออกเป็นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนปลายแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทสามัญศึกษา และประเภทอาชีวศึกษา ส่วนระดับอุดมศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับปริญญา ปัจจุบันนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งกรุงเทพมหานคร องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล เมืองพัทยา และองค์กรบริหารส่วนตำบลจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเพียงกรุงเทพมหานครเท่านั้นที่จัดการศึกษาในระดับ อุดมศึกษา

2. การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education) เป็นการศึกษาที่ความ

ยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา

การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคล แต่ละกลุ่ม การจัดการศึกษานอกระบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร การฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอินเทอร์เน็ต และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น

3. การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือ แหล่งความรู้อื่นๆ การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ห้องสมุดชุมชน จัดการสอนให้กับเด็กเร่ร่อนตามชุมชนเมืองใหญ่ การอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศูนย์คอมพิวเตอร์ท้องถิ่น ศูนย์การเรียนรู้ต่างๆ เป็นต้น

1. การจัดการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดภารกิจในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ 7 ภารกิจ ดังนี้

ภารกิจที่ 1 ด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความพร้อมแก่เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา อย่างเหมาะสมตามวัยเต็มตามศักยภาพ และมาตรฐานการศึกษา และพร้อมเข้ารับการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานต่อไป ประกอบด้วย

1. การส่งเสริมสนับสนุนให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูเด็กเล็กได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสามารถเตรียมความพร้อมเด็กเล็กเพื่อให้เด็กมีความพร้อมทางวุฒิภาวะและสามารถเข้าสู่ระบบการศึกษาได้เต็มศักยภาพ

2. พัฒนาบุคลากรและส่งเสริม บุคคล ครอบครั้ว องค์กร ชุมชนองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นๆ ให้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาเด็กเล็กในรูปแบบที่หลากหลายอย่างมีคุณภาพ และได้ตามมาตรฐาน

ภารกิจที่ 2 ด้านปฐมวัย

จัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัย มีการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา คุณธรรมและจริยธรรมที่พึงประสงค์ อยู่ร่วมในสังคมอย่างปกติสุข ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. จัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้เด็กปฐมวัย มีความพร้อมและมีการพัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้เหมาะสมกับวัยเต็มตามศักยภาพ

2. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้เด็กปฐมวัย มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมอย่างต่อเนื่อง

3. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ

ภารกิจที่ 3 ด้านการศึกษาภาคบังคับ

จัดการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ประกอบด้วย

1. ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับทุกภาคีการพัฒนา เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนคุณภาพ

2. พัฒนาระบบบริหารการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. พัฒนาความสามารถของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพและมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

ภารกิจที่ 4 ด้านการจัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 4 และอาชีวศึกษา

จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาคน อาชีพ สังคม ตามมาตรฐานการศึกษาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศและนานาชาติ ประกอบด้วย

1. สร้างโอกาสทางการศึกษาช่วงชั้นที่ 4 และอาชีวศึกษาแก่ผู้เรียน

2. พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

3. ยกระดับมาตรฐานการศึกษาและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ภารกิจที่ 5 ด้านการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

จัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ให้ท้องถิ่นเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตก้าวทันเทคโนโลยี มีเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดีประกอบด้วย

1. สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้ คู่คุณธรรมและจริยธรรมเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ

2. ส่งเสริมให้ความรู้และพัฒนาทักษะอาชีพ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

3. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ภารกิจที่ 6 ด้านส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชน และประชาชน

ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬานันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชนและประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม ประกอบด้วย

1. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชนและประชาชน

2. สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและจิตสาธารณะ

3. การรณรงค์ป้องกันฟันผุ และบำบัดยาเสพติด โรคเอดส์ อบายมุข และโรคติดต่อร้ายแรง

ภารกิจที่ 7 ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์ความเป็นไทย และวิถีชีวิตของท้องถิ่น เกิดความสามัคคีกัน อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและยั่งยืน ประกอบด้วย

1. บำรุงรักษา ส่งเสริมและอนุรักษ์สถาบันศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการ

เรียนรู้ และสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน สืบทอดวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและวิถีชีวิตของท้องถิ่น

2. การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาสังคม

2. วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากภารกิจในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กล่าวมา จะเห็นว่า การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อให้เด็กปฐมวัย ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครบตามหลักสูตรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

2.3 เพื่อพัฒนาการดำเนินการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด และตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งทางด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม ซึ่งเน้นวิถีการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.4 เพื่อให้การจัดการศึกษาของท้องถิ่น โดยดำเนินการตามความต้องการและคำนึงถึงการมีส่วนร่วม การสนับสนุนของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่นในการจัดการศึกษาทุกระดับตามศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น

2.5 เพื่อส่งเสริมให้เด็กเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นได้ออกกำลังกายและฝึกฝน กีฬา ร่วมกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชน เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยมีความตระหนักในคุณค่าของการกีฬา นันทนาการ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็กเยาวชน ไปในแนวทางที่ถูกต้อง ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

2.6 เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้างและพัฒนา อาชีพ เพื่อคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพ ให้มีงานทำไม่เป็นภาระแก่สังคม

2.7 เพื่อบำรุงการศาสนาและอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่น โดยให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดภารกิจในการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านปฐมวัย ด้านการศึกษาภาคบังคับ ด้านการจัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 4 และอาชีวศึกษา ด้านการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ด้านส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กเยาวชนและประชาชน ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เด็กปฐมวัย ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาการดำเนินการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด และตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้การจัดการศึกษาของท้องถิ่น โดยดำเนินการตามความต้องการและคำนึงถึงการมีส่วนร่วม การสนับสนุนของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์การชุมชน องค์การเอกชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุกระดับตามศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่นเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้างและพัฒนาอาชีพ เพื่อคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะ ในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพ ให้มีงานทำไม่เป็นภาระแก่สังคม

การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การปกครองท้องถิ่นไทย (2557, หน้า 2-6) ได้ให้ความหมายและกล่าวถึงประวัติความเป็นมาไว้ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทย มีจังหวัดละหนึ่งแห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ ในเขตจังหวัด ตลอดจนช่วยเหลือพัฒนา งานของเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน

1. ประวัติความเป็นมา

พ.ศ. 2476 ได้มีพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2476 กำหนดให้จังหวัดเป็นหน่วยงานบริหารส่วนภูมิภาค โดยอำนาจการบริหารงานในจังหวัดอยู่ภายใต้การดำเนินงานของกรมการจังหวัด ซึ่งมีข้าหลวงประจำจังหวัดเป็นประธาน

ในปีเดียวกัน ได้มีการจัดตั้งสภาจังหวัดตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 เพื่อให้มีบทบาทหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่คณะกรรมการจังหวัด โดยฐานะของสภาจังหวัดยังมีได้เป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหากจากราชการภูมิภาค

พ.ศ. 2481 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแยกกฎหมายสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะ แต่สภาจังหวัดยังมีลักษณะคงเดิม กล่าวคือทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของกรมการจังหวัด

พ.ศ. 2485 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและความรับผิดชอบบริหารราชการในจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ทำให้อำนาจของกรมการจังหวัดเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ดังนั้นโดยผลของกฎหมายฉบับนี้ทำให้สภาจังหวัด จึงมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาผู้ว่าราชการจังหวัดด้วย

พ.ศ. 2498 ได้มีความพยายามในการจัดการปกครองท้องถิ่น โดยมีแนวคิดที่จะปรับปรุง บทบาทของสภาจังหวัดให้มีประสิทธิภาพและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิด “องค์การบริหารส่วนจังหวัด”

ขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ในสมัยรัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลและแยกจากจังหวัดซึ่งเป็น ราชการส่วนภูมิภาค และโครงสร้างและองค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใช้มาจนถึง พ.ศ. 2540 สำหรับหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในตอนนั้น กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายในเขตจังหวัด ซึ่งอยู่นอกเขตเทศบาล สุขาภิบาล และหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่น

พ.ศ. 2540 ได้มีการตรา พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มาใช้บังคับแทน พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 การมีพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 เกิดจากแรงกดดันจากการรวมตัวของสหพันธ์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดทั่วประเทศ และผลกระทบจาก พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ที่มีการประกาศยกฐานะสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งทำให้พื้นที่ดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดซ้อนทับกับ องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

นอกจากนั้น พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ได้แยกข้าราชการส่วนภูมิภาค ออกจากฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ซึ่งเดิม ผู้ว่าราชการจังหวัดเคยดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด) มาให้สภาจังหวัดเป็นผู้เลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้น ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหาร

2. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมาย องค์การบริหารส่วนจังหวัดฉบับล่าสุดที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

1. โครงสร้างและองค์ประกอบของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่าย นิติบัญญัติ) และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร)

1.1 สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ในจังหวัดหนึ่งให้มีสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอันประกอบด้วยสมาชิกซึ่งราษฎร เลือกตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัด สำหรับจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ถือเกณฑ์ตามจำนวน

ราษฎร แต่ละจังหวัดตามหลักฐานทะเบียนราษฎรที่ประกาศในที่สุดท้ายก่อนปีที่มีการเลือกตั้ง ดังนี้

- (ก) จังหวัดใดมีราษฎรไม่เกิน 500,000 คน มีสมาชิกสภาจังหวัดได้ 24 คน
- (ข) จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า 500,000 คน แต่ไม่เกิน 1,000,000 คน มีสมาชิกได้ 30 คน
- (ค) จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า 1,000,000 คน แต่ไม่เกิน 1,500,000 คน มีสมาชิกได้ 36 คน
- (ง) จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า 1,500,000 คน แต่ไม่เกิน 2,000,000 คน มีสมาชิกได้ 42 คน
- (จ) จังหวัดใดมีราษฎรเกิน 2,000,000 คนขึ้นไป มีสมาชิกได้ 48 คน

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปีให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกตั้งสมาชิกสภาเป็นประธานสภา 1 คน และเป็น รองประธานสภา 2 คน

1.2 นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ประชาชนในแต่ละจังหวัดสามารถเลือกตัวแทนเข้ามาบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้โดยตรง โดยการเลือกตั้งนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การเลือกตั้งนายก องค์การบริหารส่วนจังหวัด ถือเขตจังหวัดเป็นเขตเลือกตั้ง ผู้มีสิทธิเลือกตั้งออกเสียงลงคะแนนเลือกผู้สมัครนายก องค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ 1 คน การเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ถือเขตอำเภอเป็นเขตเลือกตั้ง อำเภอที่มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้มากกว่า 1 คน จะแบ่งเขตอำเภอเป็นเขตเลือกตั้งเท่าจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีในอำเภอนั้น ผู้มีสิทธิเลือกตั้งออกเสียงลงคะแนนเลือกผู้สมัครได้เขตเลือกตั้งละ 1 คน ส่วนนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหัวหน้า พนักงานทั้งหมดในองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่งตั้งรองนายกซึ่งมิใช่สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงาน มีวาระการทำงานคราวละ 4 ปี

สำหรับรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มาจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

(ก) ในกรณีมีสมาชิก 48 คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 4 คน

(ข) ในกรณีมีสมาชิก 36-42 คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 3 คน

(ค) ในกรณีมีสมาชิก 24-30 คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 2 คน

1.3 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สำหรับเจ้าหน้าที่อื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ได้แก่ ข้าราชการส่วนจังหวัด ซึ่งรับเงินเดือนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้าราชการส่วนจังหวัดมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาและมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การบริหารงานจะแบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ได้แก่ ส่วนอำนวยการดูแลกิจการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนแผนและงบประมาณ รับผิดชอบเรื่องแผนและงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนโยธารับผิดชอบทางด้านงานช่างและการก่อสร้างโครงการสาธารณูปโภค ส่วนการคลังดูแลด้านการเงิน การคลังและการเบิกจ่ายเงิน ส่วนกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดรับผิดชอบงานของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3. สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
4. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่น
5. แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่น
6. อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะในเขตสภาตำบล
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. จัดทำกิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
9. จัดทำกิจการอื่นๆ ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจจัดทำกิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่น หรือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นนอกเขตจังหวัดได้ เมื่อได้รับความยินยอมจากองค์กรนั้นๆ รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่มอบให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

อำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น ฝ่ายบริหารจะเป็นผู้ดำเนินการโดยได้รับความเห็นชอบจากฝ่าย นิติบัญญัติ โดยการอนุมัติข้อบัญญัติต่างๆ เช่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นต้น

4. นโยบายและแผนการจัดการศึกษา

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยมีนโยบายในด้านการศึกษา (คำแถลงนโยบาย, 2555, หน้า 1-2) ดังนี้

4.1 นโยบายเร่งด่วนที่จะเร่งดำเนินการ

4.1.1 การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ โดยเฉพาะโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ให้เป็นโรงเรียนต้นแบบ ให้การสนับสนุนการพัฒนาครู หลักสูตรสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านคุณภาพและความรู้แก่นักเรียน ตามแผนการเรียนการสอนอย่างสัมพันธ์กับทรัพยากรและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ อันจะนำไปสู่การสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนและเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาในท้องถิ่น

4.1.2 การเตรียมพร้อมด้านการศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

4.2 นโยบายหลัก ที่เกี่ยวกับด้านการศึกษา ได้แก่

4.2.1 การศึกษา ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและสติปัญญา

4.2.2 ส่งเสริมบทบาทของสตรีเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมด้านการศึกษา อาชีพ พัฒนาชุมชน อนามัย มีส่วนร่วมทางการเมือง

4.3.3 ส่งเสริมสนับสนุน ดูแลคุณภาพการบริหารจัดการการศึกษาเด็กและเยาวชน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดี

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ลงวันที่ 20 มกราคม 2549 ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร (ปีงบประมาณ 2549-2551) และประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2549 ได้ประกาศจัดตั้งกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ 3/2549 เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2549 โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายใน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร, 2556, หน้า 4-5) ดังนี้

5.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา

5.1.1 งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1.1 ควบคุม ดูแลการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.1.1.2 พิจารณาจัดตั้งหรือยุบเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 5.1.1.3 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา และสร้าง
ความสัมพันธ์กับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 5.1.1.4 การศึกษาแห่งชาติ
- 5.1.1.5 สนับสนุนส่งเสริมงานกิจการนักเรียนของ
สถานศึกษา
- 5.1.1.6 จัดทำรายงานการศึกษาและสถิติข้อมูลต่างๆ
- 5.1.2 งานแผนและวิชาการ ได้แก่
- 5.1.2.1 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 5.1.2.2 จัดระบบการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
สารสนเทศด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 5.1.2.3 พัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรม และเครือข่ายวิชาการ
เพื่อการศึกษา
- 5.1.3 งานศึกษาวิจัยและพัฒนาศึกษาการเรียนการสอน
- 5.1.3.1 งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา
- 5.1.3.2 นิเทศการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 5.1.3.3 ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
ในสังกัด
- 5.1.3.4 ประสานการประเมินตามระบบประกันคุณภาพ
การศึกษา
- 5.1.3.5 วิเคราะห์และพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษา
- 5.1.4 งานการศึกษาพิเศษ (กรณีที่อยู่โอนศูนย์/โรงเรียน
การศึกษาพิเศษ)
- 5.1.4.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาพิเศษ เรียนร่วมใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 5.1.4.2 สนับสนุนการตัดแยกเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
ในสถานศึกษาในสังกัด
- 5.1.4.3 ส่งเสริมการจัดการศึกษาวิจัยและพัฒนาศึกษา
การศึกษาแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ

5.1.4.4 สนับสนุนศูนย์/โรงเรียนการศึกษาพิเศษที่รับ

ถ่ายโอนจากกระทรวงศึกษาธิการ

5.2 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

5.2.1 งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ ได้แก่

5.2.1.2 ประสานการจัดการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญและ

สายอาชีพ

5.2.1.3 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ชุมชน เพื่อพัฒนาการ

เรียนรู้และส่งเสริมการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยแก่ประชาชน

5.2.1.4 การจัดกิจกรรมกลุ่มสนทนาเพื่อให้ประชาชนใช้

เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว

5.2.2 งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน

5.2.2.1 จัดตั้งศูนย์เยาวชน สนามกีฬา หรือลานกีฬาเพื่อ

เป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน

5.2.2.2 จัดสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะด้าน

ต่างๆ แก่เด็กและเยาวชน

5.2.2.3 จัดชมรมหรือกลุ่มกีฬา ตลอดจนกิจกรรมกีฬาและ

นันทนาการเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้พัฒนาทักษะและหลีกเลี่ยงยาเสพติด

5.2.3 งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ได้แก่

5.2.3.1 จัดกิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรมส่งเสริม

จริยธรรม ศิลปกรรม

5.2.3.2 จัดงานประเพณีและส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี

และศิลปะ วัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น

5.2.3.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่น และ

ประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลาย

5.2.3.4 รวบรวมข้อมูลศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

เพื่อการอนุรักษ์และศึกษาค้นคว้า

5.2.4 งานห้องสมุดประชาชน

5.2.4.1 บริหารจัดการห้องสมุดประชาชนอำเภอ/จังหวัด

ซึ่งถ่ายโอนจากกระทรวงศึกษาธิการ

5.2.4.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้บริการ
ความรู้หลากหลายสาขาแก่ประชาชน

5.2.4.3 ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย ถ่ายทอดความรู้ และ
บริหารเอกสารเพิ่มเพื่อประโยชน์ของประชาชน

5.2.5 การบริหารพิพิธภัณฑ์ภูพาน จังหวัดสกลนคร

5.2.5.1 งานบริหารงานธุรการ

5.2.5.2 บริหารจัดการ บำรุงรักษาอาคารสถานที่และ
ยานพาหนะ

5.2.5.3 บริหารงานบุคคลและจัดทำระเบียบประวัติ
บุคลากร

5.2.5.4 บริหารและควบคุมงบประมาณและจัดทำบัญชีจ่าย
เงินเดือนค่าจ้าง

5.2.5.5 ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง เบิกจ่ายเงินและจัดทำ
บัญชีทะเบียนพัสดุ

5.2.5.6 ศึกษาและออกข้อบัญญัติ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง
ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

6. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายการจัดการศึกษา ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนครมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายการจัดการศึกษา (องค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร, 2556, หน้า 6-7) ดังนี้

6.1 วิสัยทัศน์

จัดการศึกษาท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถี
ชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของชุมชน อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน เด็ก
เยาวชน และประชาชนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต ดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดสกลนคร และให้ได้มาตรฐานตามมาตรฐาน
การศึกษาของชาติ

6.2 พันธกิจ

จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาทุกระบบ บริการ ความรู้ด้านอาชีพ ส่งเสริมกีฬานันทนาการ กิจกรรมเยาวชน ประชาชน ดำเนินงานด้าน ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความเข้มแข็งทางสังคมให้ประชาชนในท้องถิ่น และดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

6.3 ยุทธศาสตร์

- 6.3.1 ส่งเสริมเด็กนักเรียน นักศึกษาและผู้ด้อยโอกาส ให้มีโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกัน และพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
- 6.3.2 พัฒนาเด็กนักเรียนให้ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงตนในสังคมอย่างมีความสุข
- 6.3.3 ส่งเสริมเด็กนักเรียน เยาวชน และประชาชน ได้ออกกำลังกายและฝึกฝนกีฬา ร่วมกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชน ให้มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- 6.3.4 ส่งเสริมเด็กนักเรียน เยาวชน และประชาชน ให้ก้าวทันเทคโนโลยีที่ทันสมัย ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี
- 6.3.5 ส่งเสริมเด็กนักเรียน เยาวชน และประชาชน ให้มีความรู้ด้านอาชีพ สร้างและพัฒนาอาชีพ เพื่อใช้เป็นฐานในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- 6.3.6 เพิ่มประสิทธิภาพโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ให้สามารถจัดและพัฒนาศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการศึกษาชาติ
- 6.3.7 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดและพัฒนาศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- 6.3.8 บำรุงการศาสนาและอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

6.4 นโยบายด้านการจัดการศึกษา ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

6.4.1 นโยบายด้านการเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษา (ช่วงชั้นที่ 3-4)

จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสและเสมอภาค ในการเข้ารับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ส่งเสริม สนับสนุนบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และประชาชนในจังหวัดสกลนครมีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

6.4.2 นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา

ให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก

6.4.3 นโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา

จัดระบบบริหารและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษา

6.4.4 นโยบายด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

วางแผนงานบุคคล เพื่อใช้ในการประสานข้อมูลและเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหาบุคลากร พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิประโยชน์สวัสดิการ ค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง

6.4.5 นโยบายด้านหลักสูตร

ให้สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จัดทำรายละเอียด สาระหลักสูตรแกนกลางและสาระหลักสูตรท้องถิ่นที่เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของระดับมัธยมศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของสังคมและชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นมาทางประวัติศาสตร์ท้องถิ่น

6.4.6 นโยบายด้านการจัดการเรียนการสอน

ให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดแทรกด้านคุณธรรม จริยธรรม กระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มุ่งให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีความเป็นไทย และจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน อย่างหลากหลาย วัตถุประสงค์และประเมินผลที่หลากหลาย โดยจัดให้มีการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยการประเมินก่อนสอน และประเมินหลังสอน มีการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน ซึ่งมีการประเมินที่หลากหลาย

กล่าวสรุปได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทย มีจังหวัดละหนึ่งแห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ ในเขตจังหวัด ตลอดจนช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนนโยบายและแผนการจัดการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ โดยเฉพาะโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ให้เป็นโรงเรียนต้นแบบ ให้การสนับสนุนการพัฒนาครู หลักสูตร สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านคุณภาพและความรู้แก่นักเรียน ส่งเสริมสนับสนุน ดูแลคุณภาพการบริหารจัดการการศึกษาเด็กและเยาวชน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดี ส่งเสริมเด็กนักเรียน นักศึกษาและผู้ด้อยโอกาส ให้มีโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกัน และพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาเด็กนักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงตนในสังคมอย่างมีความสุข ส่งเสริมเด็กนักเรียน เยาวชน และประชาชน ได้ออกกำลังกาย และฝึกฝนกีฬา ร่วมกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชน ให้มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ส่งเสริมเด็กนักเรียน เยาวชน และประชาชน ให้ก้าวทันเทคโนโลยีที่ทันสมัย ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมเด็กนักเรียน เยาวชน และประชาชน ให้มีความรู้ ด้านอาชีพ สร้างและพัฒนาอาชีพ เพื่อใช้เป็นฐานในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

บริบทของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีนโยบายในด้านการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ดูแลคุณภาพการบริหารจัดการการศึกษาเด็กและเยาวชน ให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพที่ดี ให้การสนับสนุนการพัฒนาครู หลักสูตรสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านคุณภาพและความรู้แก่นักเรียน การเตรียมพร้อมด้านการศึกษาเพื่อ ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการ เรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและสติปัญญา ส่งเสริมบทบาทของสตรีเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมด้านการศึกษา อาชีพ พัฒนาชุมชน อนามัย มีส่วนร่วมทางการเมือง การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้ง ระบบ โดยเฉพาะโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ให้เป็นโรงเรียน ต้นแบบ ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัด ได้แก่ โรงเรียนเต็อศรีไพรวัลย์ โรงเรียนธาตุทองอำเภอนายวิชัย โรงเรียนภูดินแดงวิทยา โรงเรียน ร่มไทรวิทยา โรงเรียนสกลทวาปี และโรงเรียนคำยาง พิทยาคม (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร, 2556)

1. โรงเรียนเต็อศรีไพรวัลย์

1.1 ข้อมูลทั่วไป

1.1.1 โรงเรียนเต็อศรีไพรวัลย์ ตั้งอยู่เลขที่ 100 หมู่ 9 บ้านโคกไพศาล ถนนนวมณี ตำบลเต็อศรีคันทไชย อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47120 โทรศัพท์ 042-166638 โทรสาร 042-166638 e-mail : duasripraiwan@hotmail.com website : <http://www.dsw.ac.th>

1.1.2 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

1.1.3 เปิดสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษา

ปีที่ 6

1.1.4 กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1.2.1 ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

นายสุทัศน์ สุวรรณโน วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)

สาขาการบริหารการศึกษา

1.2.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่ได้รับแต่งตั้ง) 1 คน

นายพิทักษ์ สร้อยสนธิ วุฒิกการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต
(ค.ม.)สาขาการบริหารการศึกษา

1.3 ประวัติของโรงเรียน

เดิมโรงเรียนเดื่อศรีไพรวัลย์ เป็นโรงเรียนสาขาของโรงเรียนมัธยม
วานรนิวาส กรมสามัญศึกษา ได้อนุมัติให้ดำเนินการจัดสาขา ที่ตำบลเดื่อศรีคันไชย อำเภอ
วานรนิวาส จังหวัดสกลนคร เมื่อวันที่ 7 เมษายน พุทธศักราช 2525 โดยให้เปิดทำการ
เรียนการสอนแบบสหศึกษา จำนวน 2 ห้องเรียน และมีนักเรียนทั้งหมด 90 คน ในปีแรกมี
จำนวนทั้งสิ้น 64 คน แยกเป็นชาย 32 คน หญิง 32 คน มีการจัดการเรียนการสอนโดย
หมุนเวียนครูจากโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส มาทำการสอน ในภาคเรียนที่ 1 มีครูหมุนเวียน
มาทำการเรียนการสอน จำนวน 10 คน มีนักการประจำสัปดาห์ละ 1 คน โรงเรียน
มอบหมายให้นายประเสริฐ เคนทวาย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทำหน้าที่ดูแลสาขา และ
มอบหมายให้ ว่าที่ ร.ต.ชัยเดช บุญรักษา ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วยจัดมาปฏิบัติหน้าที่ในวัน
จันทร์ พุธ ศุกร์ ผู้ช่วยหน่วยจัดมาปฏิบัติหน้าที่ในวันอังคารและวันพฤหัสบดี สำหรับการ
ก่อตั้งโรงเรียนมัธยมสาขา ตำบลเดื่อศรีคันไชย เบื้องต้น นายศรีจันทร์ สุวรรณเทน กำนัน
ตำบลเดื่อศรีคันไชย ประธานสภาตำบลเดื่อศรีคันไชย ได้ทำหนังสือร้องขอไปยังโรงเรียน
มัธยมวานรนิวาสให้ดำเนินการเปิดสาขาตำบลเดื่อศรีคันไชย เพราะชาวบ้านตำบลเดื่อศรี
คันไชยได้ตระหนักเห็นความสำคัญของการศึกษา และความเดือดร้อนของลูกหลานที่ไป
เรียนต่อที่อื่นไกลๆ โดย ผู้อำนวยการฉลอง บาลลา ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส
ซึ่งมีดำริอยู่แล้วที่จะดำเนินการเปิดสาขาทั้ง 4 มุมเมือง จึงได้เสนอเรื่องโดยแสดงความ
เห็นชอบไปยังคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด และกรมสามัญศึกษา จนได้รับอนุมัติใน
ที่สุด

สำหรับการก่อสร้างอาคารเรียนในเบื้องต้นนั้น ทางสภาตำบลเดื่อศรีคัน
ไชยได้มีมติยกที่ดินสาธารณประโยชน์ ที่อยู่ในครอบครองดูแลของหมู่บ้านโคกไพศาล
โดยนายสงวน นวลมณี เป็นผู้ใหญ่บ้าน เนื้อที่ 60 ไร่ ให้เป็นที่ก่อตั้งโรงเรียน โดยที่ป่า
สาธารณะประโยชน์นี้ เป็นป่าช้าเก่า ทางสภาตำบลร่วมกับพระอาจารย์สมฤทธิ์ ปัญญา
คะโม เจ้าอาวาสวัดป่าศรีไพรวัลย์ ได้ทำพิธีแสกป่าช้า ในวันที่ 21 เมษายน พุทธศักราช
2535 การก่อสร้างอาคารเรียนนั้น ทางโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส มอบหมายให้ ว่าที่ ร.ต.
ชัยเดช บุญรักษา และนายวิบูลย์ คำมุข เป็นผู้ประสานงานดำเนินการก่อสร้างร่วมกับสภา

ตำบลเต็อศรีคันไชย โดยมีนายศรีจันทร์ สุวรรณเทน เป็นประธาน นายสงวน นวลมณี ผู้ใหญ่บ้านบ้านโคกไพศาล เป็นเลขานุการ มีผู้ใหญ่คำไพ นวลสิงห์ นายนิคม อินทรภูมิ นายเวียงชัย เดชโฮม เป็นเจ้าหน้าที่การเงิน มีคณะกรรมการสภาตำบลทุกท่านเป็นกรรมการ โดยมอบการระดมทุนประชาชนในเขตสุขาภิบาลวานรนิวาสให้กับ ว่าที่ ร.ต.ชัยเดช บุญรักษา และนายวิบูลย์ คำมุข และทางสภาตำบลเต็อศรีคันไชย นอกจากนั้นยังได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ่อค้า ประชาชนอำเภอพังโคน โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยได้รับเงินบริจาค รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 79,228 บาท

ในปีการศึกษา 2536 โรงเรียนสามารถรับนักเรียนมัธยม ได้จำนวน 102 คน จัดการเรียนการสอนเป็น 3-2-0 รวมนักเรียนในปีนี้ 168 คน กรมทรัพย์ากรธรณี ได้ขุดเจาะบ่อบาดาล 1 บ่อ ลึก 42 เมตร คุณภาพน้ำดีมากและทางโรงเรียนร่วมกับสภาตำบลและชาวบ้านได้บริจาคเพิ่มเติมโดยทางโรงเรียนได้ใช้เงินอุดหนุนในการสร้างอาคารเรียนชั่วคราว ขนาด 6*36 เมตร อีกหนึ่งหลัง เพื่อเตรียมการรับนักเรียนในปี 2537 จากการบริจาคของชาวบ้านโนนแพง บ้านโคกไพศาล บ้านปามเจริญ และบ้านเต็อศรีคันไชย ซึ่งในการสร้างครั้งหลังไม่ได้ใช้ไม้ในพื้นที่เลยจ้างเลื่อยในราคา เมตรละ 9 บาท และได้ทำการยกเสาเอกอาคารเรียนหลังที่ 2 ในวันที่ 22 ธันวาคม 2536 โดยได้รับความช่วยเหลือจากนักการภารโรง ประชาชนตำบลเต็อศรีคันไชยอีกเช่นเคย ก่อสร้างประมาณ 6 วัน จึงแล้วเสร็จทางรัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการ ฯพณฯ ท่านสัมพันธ์ ทองสมัคร ได้ประกาศให้โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส สาขาตำบลเต็อศรีคันไชย เป็นโรงเรียนเอกเทศ ให้ชื่อว่า "โรงเรียนเต็อศรีไพรวัลย์" อักษรย่อ "ต.ศ.ว." เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2536 โดยทางเบื้องต้นสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร ได้แต่งตั้งนายวิโรจน์ ศรีพรหมทัต ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส รักษาการครูใหญ่โรงเรียนเต็อศรีไพรวัลย์ อีกตำแหน่งหนึ่ง โดยกำหนดแผนจัดชั้นเรียนเป็น 3-3-2/120-102-66 ในปีการศึกษา 2537 ในวันที่ 13 พฤษภาคม 2537 กรมสามัญศึกษาได้แต่งตั้ง ว่าที่ ร.ต. ชัยเดช บุญรักษา ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส รักษาการในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียน เต็อศรีไพรวัลย์ และในวันที่ 1 กรกฎาคม 2537 กรมสามัญศึกษาได้แต่งตั้งให้ ว่าที่ ร.ต. ชัยเดช บุญรักษา เป็นครูใหญ่โรงเรียนเต็อศรีไพรวัลย์ และวันที่ 30 ธันวาคม 2537 กรมสามัญศึกษาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่และในปีการศึกษา 2543 ได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จนถึงวันที่ 9 มกราคม 2546 ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน กุดบากพัฒนศึกษา อำเภอ กุดบาก จังหวัดสกลนคร ต่อมาสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 ได้มีคำสั่งให้นายสมภาร นามมะลา ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าดอกคำวิทยาคม อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย มาดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเดื่อศรีไพรวัลย์ จนถึงวันที่ เดือน 2551 ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนน้ำซึมพิทยาคม จังหวัดอุดรธานี ต่อมานายเชิดชาย ราชกรม ย้ายมาดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนเดื่อศรีไพรวัลย์ ซึ่งได้ย้ายมาจากโรงเรียนคำยางพิทยาคม อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร และดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเดื่อศรีไพรวัลย์ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร และปัจจุบันมีนายสุทัศน์ สุวรรณโน เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนเดื่อศรีไพรวัลย์ ซึ่งได้เลื่อนและแต่งตั้งจากรองผู้อำนวยการโรงเรียน เป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนจนถึงปัจจุบัน

โรงเรียนเดื่อศรีไพรวัลย์ มีความหมายว่า เดื่อ หมายถึง ตำบลเดื่อศรีคันไชย ประชาชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนโรงเรียนซึ่งเป็นของชุมชนชาวตำบลเดื่อศรีคันไชย, ศรีไพรวัลย์ หมายถึง โรงเรียนได้รับการอุปถัมภ์จากวัดป่าศรีไพรวัลย์อย่างสูงยิ่ง โรงเรียนเดื่อศรีไพรวัลย์ รวมหมายถึง โรงเรียนที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือกันระหว่าง ชุมชน วัด ศาสนา และรัฐบาล

2. โรงเรียนธาตุของอำเภวยวิทย์

2.1 ข้อมูลทั่วไป

2.1.1 โรงเรียนธาตุของอำเภวยวิทย์ ตั้งอยู่บ้านตาลเดี่ยว หมู่ที่ 2 ตำบลธาตุ อำเภอยานรนิวาส จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47120 โทรศัพท์ 042721679 โทรสาร 042721679 ต่อ 11

2.1.2 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

2.1.3 เปิดสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษา

ปีที่ 6

2.1.4 กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุของ อำเภวยวิทย์ คือ

นายนภาคล วิภาวิน

2.2.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่ได้รับแต่งตั้ง) 1 คน คือ

นายวิชัย งามวิถึ

2.3 ประวัติของโรงเรียน

ในปีการศึกษา 2525 กรมสามัญศึกษา โดยความเห็นชอบ โดยกระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุมัติจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้นในเขต ตำบลธาตุ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร โดยธาตุของอำนวยการวิทยาคารเรียนในขณะนั้น ได้รับความร่วมมือจากคณะราษฎรในเขตตำบลธาตุ ช่วยกันจัดตั้งขึ้นเป็นการชั่วคราว มีสภาพหลังคามุงด้วยฟาง ผากันด้วยไม้ไผ่ มีทั้งหมด 3 ห้อง แต่ละห้องมีขนาด 6*9 เมตร ที่ดินที่ใช้ สร้างโรงเรียนเป็นที่สาธารณประโยชน์ของตำบลธาตุ โดยความเห็นชอบของสภาตำบลธาตุ ยกให้กรมสามัญศึกษาใช้เป็นที่สำหรับสร้างโรงเรียน มีเนื้อที่ทั้งหมด 45 ไร่ 3 งาน 86 ตารางวา

ปัจจุบันโรงเรียนธาตุของอำนวยการวิทยาคาร ได้ถ่ายโอนไปสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

3. โรงเรียนภูดินแดงวิทยา

3.1 ข้อมูลทั่วไป

3.1.1 โรงเรียนภูดินแดงวิทยา ตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ที่ 14 ตำบลหนองสนม อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร 47120

3.1.2 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

3.1.3 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษา

3.1.4 อักษรย่อ ภ.ด.

3.1.5 สีประจำโรงเรียน ฟ้าย-แดง

ฟ้า หมายถึง ความอ่อนโยน ความเรียบง่าย

แดง หมายถึง ความแข็งแกร่ง อดทน

1.3.6 พุทธภาษิต สุต สุต สกเต ปัญญา

ความหมาย ฟังให้ดีเถิด แล้วจะเกิดปัญญา

1.3.7 ตราประจำโรงเรียน เปลวเทียนเหนืออักษร ภ.ด. ด้านล่าง เป็นริ้วบรรจุข้อความ “เทียนให้แสง ภูดินแดงให้ปัญญา”

1.3.8 คำขวัญของโรงเรียน เรียนให้รู้ ดูให้งาม ทำให้เป็น เล่นให้เลิศ

3.2 ประวัติของโรงเรียน

โรงเรียนภูดินแดงวิทยา เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เปิดทำการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2528 เมื่อแรกเริ่มมีนักเรียนจำนวน 65 คน โดยมีว่าที่ ร.ต.ชัยเดช บุญรักษา อาจารย์ 2 โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส เป็นผู้ดูแลนักเรียน จนถึงวันที่ 23 พฤษภาคม 2528 กรมสามัญศึกษา ได้มีคำสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูจำนวน 5 ราย ให้มาปฏิบัติหน้าที่สอน และมีคำสั่งให้นายบัญชา เจริญชัย อาจารย์ใหญ่โรงเรียนคำตากล้าราชประชาสงเคราะห์ ย้ายมาดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนภูดินแดงวิทยา เป็นคนแรก

ปี พ.ศ. 2528 กรมสามัญศึกษาได้จัดสรรงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียน แบบ ชค. 104 จำนวน 1 หลัง ห้องน้ำ-ห้องส้วม แบบ 6 ที่ จำนวน 1 หลัง

ปี พ.ศ. 2529 ได้รับงบประมาณจัดสร้างอาคารเรียน แบบ 108 ล จำนวน 1 หลัง

ปี พ.ศ.2535 ได้รับจัดสรรงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียน แบบ 108 ล จำนวน 1 หลัง และในเดือนตุลาคม 2535 กรมสามัญศึกษา มีคำสั่งให้นายบัญชา เจริญชัย ย้ายไปดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร และแต่งตั้งให้นายสัณฑ์ คุณประเสริฐ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวิมุตยารามพิทยากร จังหวัด กรุงเทพมหานคร มาดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่

ปี พ.ศ.2540 กรมสามัญศึกษา มีคำสั่งให้นายสัณฑ์ คุณประเสริฐ ย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ดงมะไฟวิทยา และแต่งตั้งให้นายสวัสดิ์ จัดสนาม ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล จังหวัดร้อยเอ็ด มาดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ และในปีนี้เอง โรงเรียนได้รับอนุญาตให้เปิดทำการสอนนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

ปี พ.ศ.2542 ได้รับจัดสรรงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนแบบ 424 ล

ปี พ.ศ.2543 กรมสามัญศึกษา มีคำสั่งให้นายสวัสดิ์ จัดสนาม ย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งกุลาประชานุสรณ์ จังหวัดร้อยเอ็ด และแต่งตั้งให้นางชนิสรา ดวงบุบผา ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ จังหวัดมหาสารคาม มาดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่

ปี พ.ศ. 2545 ได้รับจัดสรรงบประมาณก่อสร้างอาคารหอประชุม
แบบ 100/27

ปี พ.ศ. 2546 กรมสามัญศึกษามีคำสั่งให้นางชนิสรา ดวงบุบผา
ย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ จังหวัดมหาสารคาม และ
แต่งตั้งให้ นายสมยศ สุขจิต ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปูลาหางวิทยา จังหวัดสกลนคร
มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

ปี พ.ศ. 2547 หลังจากการยุบกรมสามัญศึกษา และจัดตั้ง
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 175 เขต
ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โรงเรียน
ภูดินแดงวิทยาจึงได้เปลี่ยนมาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปี พ.ศ. 2549 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ยื่นประเมิน
เพื่อขอรับโอนโรงเรียนภูดินแดงวิทยาให้เข้าไปสังกัด ตามภารกิจการถ่ายโอนการจัดการศึกษา
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผ่านการประเมินและโรงเรียนภูดินแดงวิทยาเป็น
โรงเรียนในบัญชี 2 ที่ตั้งถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ปี พ.ศ. 2550 นายสมยศ สุขจิต ผู้อำนวยการโรงเรียน
เกษียณอายุราชการ ตำแหน่งผู้อำนวยการว่างลง นายณภัตล วิภาวิน รองผู้อำนวยการ
โรงเรียน รักษาราชการแทน และในวันที่ 30 ตุลาคม 2550 สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีหนังสือที่ ศธ 04144/ 3413 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2550 เรื่อง
การถ่ายโอนสถานศึกษาบัญชี 2 ปีการศึกษา 2549 ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้ถ่ายโอนโรงเรียนภูดินแดงวิทยา ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยให้
มอบทรัพย์สินและภารกิจการจัดการศึกษาให้เสร็จภายในวันที่ 2 พฤศจิกายน 2550

ปี พ.ศ. 2550 ได้รับจัดสรรงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียน
แบบ สท 4/12 (ล)

ปี พ.ศ. 2552 ได้รับจัดสรรงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียน
แบบ สท 4/12 (ล) หอพักนักเรียนหญิง

ปี พ.ศ. 2553 ได้รับจัดสรรงบประมาณก่อสร้างส้วมนักเรียน
แบบมาตรฐานชาย-หญิง

ปัจจุบัน โรงเรียนภูดินแดงวิทยา เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3 ถึง ช่วงชั้นที่ 4 (ม. 1 ถึง ม. 6) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีนางสาวโสภา ทวีพันธ์ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

4. โรงเรียนร่มไทรวิทยา

ประวัติและความเป็นมา

โรงเรียนร่มไทรวิทยา ตั้งอยู่ใน อำเภอกุตุบาก จังหวัดสกลนคร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดสกลนคร ห่างจากจังหวัดสกลนคร โดยทางรถยนต์ประมาณ 35 กิโลเมตร มีประวัติความเป็นมา ดังนี้

ปีการศึกษา 2537 กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุมัติให้ โรงเรียนกุตุบากพัฒนาศึกษา เปิดโรงเรียนสาขาที่ขึ้นตำบลนาม่อง ชื่อว่า “โรงเรียนกุตุบากพัฒนาศึกษา สาขามัธยมตำบลนาม่อง” โดยได้รับมอบที่ดินจากสภาตำบลนาม่อง ซึ่งกันไว้เป็นที่เลี้ยงสัตว์ มีเนื้อที่ 53 ไร่ 2 งาน 6 ตารางวา เป็นที่ตั้งของโรงเรียน ซึ่งอยู่ระหว่างกิโลเมตรที่ 7 และกิโลเมตรที่ 8 ถนนลาดกะเมอ-กุตุบาก (อยู่กึ่งกลางระหว่างหมู่บ้านนาขาม และ หมู่บ้านโพนงาม ตำบลนาม่อง) โดยชาวตำบลนาม่อง ได้ร่วมแรงร่วมใจบริจาคทรัพย์และไม่เพื่อสร้างเป็นสถานที่เรียนได้ 1 หลัง และปีการศึกษา 2537 เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 1 ห้องเรียน โดยมี นายกุลดิศก โถชัยคำ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนกุตุบากพัฒนาศึกษา ในขณะนั้นทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานโรงเรียนมัธยมสาขา และได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมาจนถึงปัจจุบัน

ปีการศึกษา 2540 ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นโรงเรียนเอกเทศ จากกระทรวงศึกษาธิการเมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2540 โดยมี ฯพณฯ สุขวิช รังสิตพล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้ลงนามในประกาศตั้งโรงเรียนโดยชื่อว่า “โรงเรียนร่มไทรวิทยา”

ปีการศึกษา 2546 โรงเรียนร่มไทรวิทยา ได้เข้าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

เมื่อวันพุธที่ 14 กุมภาพันธ์ 2550 ได้ถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรับโอนคือองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในการทำ

พิธีส่งมอบและรับมอบการถ่ายโอนสถานศึกษาได้มีขึ้น ที่ห้องประชุมอาคารโทรทอง โรงเรียนร่วมมิตรวิทยา โดยมี นายวัชรพงศ์ สุขรักษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นผู้ส่งมอบสถานศึกษา และ นายวีรศักดิ์ พรหมภักดี นายกองดีการบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นผู้รับมอบสถานศึกษา โดยมี ส.ส.สาคร พรหมภักดี นายอำเภอกุศุดบาก หัวหน้าส่วนราชการข้าราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขต อำเภอ กุศุดบาก สมาชิกสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลนาม่อง สมาชิกองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร และแขกผู้มีเกียรติในเขตจังหวัดสกลนคร ร่วมเป็นสักขีพยาน

5. โรงเรียนสกลทวาปี

5.1 ข้อมูลทั่วไป

5.1.1 โรงเรียนสกลทวาปี ตั้งอยู่เลขที่ 195 หมู่ที่ 10 ถนนสกลนคร-นาแก บ้านโพนยางคำ ตำบลโนนหอม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47000 โทรศัพท์ 0-4275-6224 โทรสาร. 0-4275-6224 website : www.skr2.ac.th

5.1.2 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

5.1.3 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

5.2.1 นายเชิดชาย ราชกรม ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

5.2.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่ได้รับแต่งตั้ง) 1 คน

นางญาดา พรหมสาขา ณ สกลนคร วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

5.2.3 รักษาการรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ที่ได้รับแต่งตั้ง) 3 คน

5.2.3.1 ว่าที่ ร.ต.พิศณุ วงษ์ศิลา ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

5.2.3.2 นางชนากานต์ แสนสุข ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

5.2.3.3 นายนพดล พรหมพันห้าว ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

5.3 ประวัติของโรงเรียน

ด้วยกรมสามัญศึกษามีนโยบายที่จะให้จัดตั้งโรงเรียนชานเมือง เพื่อเป็นการรองรับนักเรียนรอบนอก ที่จะเข้าไปเรียนในตัวจังหวัด นายบุญธรรม กัลยาบาล ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล จึงเริ่มโครงการจัดตั้งสาขาโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูลขึ้น เมื่อเดือนกันยายน 2535 โดยมอบหมายให้นายสุชาติ หอมไกรลาศ รักษาการรองผู้อำนวยการ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล เป็นผู้ดูแลสาขา

พื้นที่ก่อตั้งโรงเรียน ดำเนินมาแล้วกว่าที่มเหศักดิ์สาธารณประโยชน์ เดิมเป็นเส้นทางผ่านของโขลงช้างเผือก เจ้าปู่ จนกลายเป็นคูลึง จึงเรียกว่า "คูช้างเผือก" เมื่อเจ้าปู่ตายกลายเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์สิงสถิตย์อยู่ในป่าเป็นอาถรรพ์

ประกาศตั้งโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการประกาศตั้งโรงเรียน เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2537 เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นแบบสหศึกษาชื่อ "โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล 2" และในปีการศึกษา 2540 กรมสามัญศึกษาอนุมัติให้เปิดสอนในระดับมัธยม ศึกษาตอนปลาย

เมื่อวันที่ 4 ธ.ค. 2550 ถ่ายโอนสถานศึกษา มาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ปัจจุบันโรงเรียนสกลทวาปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตั้งอยู่ที่ 195 หมู่ 10 บ้านโพธิ์ยางคำ ตำบลโนนหอม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

5.4 ปรัชญา คติพจน์ สัญลักษณ์ สีประจำโรงเรียน วิสัยทัศน์

เป้าประสงค์ และค่านิยม ยุทธศาสตร์ และมาตรฐานของโรงเรียนสกลทวาปี

5.4.1 ปรัชญาโรงเรียน

สร้างสรรค์ปัญญา พัฒนาคุณธรรม

5.4.2 คติพจน์โรงเรียน

วิชา จรณสมฺปนฺโน โสเสฏฺฐิ เทวมานุเส ความหมายว่า คนที่เพียบพร้อมด้วยความรู้และความประพฤติเป็นผู้ประเสริฐสุดทั้งในหมู่เทวดาและมนุษย์

5.4.3 สัญลักษณ์โรงเรียน

พระพุทธประทานพรและช้างเผือก

5.4.4 สีประจำโรงเรียน สีน้ำเงินและสีทอง

สีน้ำเงิน หมายถึง ความเพียบพร้อมด้วยความรู้และความ
 ประพฤติ

สีทอง หมายถึง ความประเสริฐสุดทั้งในหมู่เทวดาและมนุษย์

5.4.5 อักษรย่อโรงเรียน ส.ทป.

5.4.6 ต้นไม้ประจำโรงเรียน ต้นยาง

5.4.5 วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนสกลทวาปี เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน นักเรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นศูนย์บริการชุมชน ครูและนักเรียน มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสุขในการดำรงชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงบนพื้นฐานของความเป็นไทย

6. โรงเรียนค้ายางพิทยาคม

6.1 ข้อมูลทั่วไป

6.1.1 โรงเรียนค้ายางพิทยาคม ตั้งอยู่เลขที่ 116 หมู่ที่ 8 ตำบลดงเหนืออำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47140 โทรศัพท์ 042-702018 โทรสาร 042-702018 website <http://www.kpks.ac.th>

6.1.2 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จังหวัดสกลนคร

6.1.3 เปิดสอนตั้งแต่ระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6

6.1.4 กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9

6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

6.2.1 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ว่าที่ ร.ต.อานนท์ กระบอกลโท วุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

6.2.2 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีจำนวน 1 คน นางวลารัตน์ ปฏิเวศ

6.3 ประวัติของโรงเรียน

โรงเรียนค้ายางพิทยาคมเป็นโรงเรียนสหศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 116 หมู่ 8 บ้านค้ายาง ตำบลดงเหนือ อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร ในที่ดินราชพัสดุ เลขที่ สน. 448 เนื้อที่ 110 ไร่ 1 งาน 33 ตารางวา เปิดทำการเรียนการสอนครั้งแรกในปีการศึกษา 2536 เป็นสาขาโรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม โดยมีนายวิระ พรหมภักดี ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้าน

ม่วงพิทยาคม เป็นผู้ดูแล การดำเนินงานในระยะแรกได้รับการสนับสนุนจากหลายฝ่าย เช่น วัดโนนสะอาด บ้านคำยางอนุเคราะห์ สถานที่เรียนในภาคเรียนแรก ส่วนในภาคเรียนที่ 2 สภาพตำบลตงเหนือ ได้ก่อสร้างอาคารเรียนชั่วคราว และปรับปรุงพื้นที่ให้ โดยได้รับการร่วมมือจากพ่อค้า คหบดี ประชาชนและโรงเรียนยังได้รับการอุปถัมภ์จากพระครูปิยะธรรมรังษี (คง จันทะสุน) เจ้าอาวาสวัดหนองใหญ่ แขวงสายไหมเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร และเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2537 ได้รับประกาศจัดตั้งเป็นโรงเรียนเอกเทศ โดยใช้ชื่อว่า “โรงเรียนคำยางพิทยาคม” ใช้อักษรย่อ “ค.พ.ค.” และแต่งตั้งให้ นายประเสริฐ สวัสดิ์จิตร เป็นครูใหญ่ คนแรก

6.4 ปรัชญา วิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา

6.4.1 คำขวัญหรือปรัชญาของโรงเรียน

ใฝ่ศึกษา กีฬาเด่น เน้นคุณธรรม เลิศล้ำปัญญา สร้างศรัทธา

ชุมชน

6.4.2 คติธรรม

สุวิชาโน ภวํ โหติ คำแปล ผู้มีการศึกษาดีเป็นผู้เจริญ

6.4.3 วิสัยทัศน์

สถานศึกษานำอยู่ ผู้เรียนรอบรู้ เชิดชูคุณธรรม นำด้านเทคโนโลยี รักรัษวิถีไทย ก้าวไกลการศึกษา พัฒนาสู่อาเซียน

กล่าวสรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีนโยบายในด้านการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน ดูแลคุณภาพการบริหารจัดการการศึกษาเด็กและเยาวชน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดี โดยเฉพาะโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ให้เป็นโรงเรียนต้นแบบ ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัด ประกอบด้วย โรงเรียนเคื้อศรีโพธิ์วัลย์ โรงเรียนธาตุทองอำนวนายวิทย์ โรงเรียนภูดินแดงวิทยา โรงเรียนร่มไทรวิทยา โรงเรียนสกลทวาปี และโรงเรียนคำยางพิทยาคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ปิติพงษ์ วรรณวี (2551, หน้า 146-148) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ในโรงเรียน มีความ สัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อิสริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551, หน้า 117-120) ได้ศึกษา ความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า 1) ความ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า 2.1) เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วน
บุคคล โดยรวมมีระดับการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2.2) เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม มีระดับการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม มีระดับการดำเนินงาน
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.4) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การ
ทำงาน โดยรวม มีระดับการดำเนินงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
และ 2.5) เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม มีระดับการดำเนินงาน แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัชรภรณ์ ศรีเมืองช้าง (2552, หน้า 83-85) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์
ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า 1) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวม
และรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ใน
ระดับมาก 3) ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียนไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
ไม่แตกต่างกัน 5) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียน จำแนกตามประเภทของการจัดการศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับประสิทธิผล
ของโรงเรียน จำแนกตามประเภทของการจัดการศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของ
โรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 8) งานวิจัย
ครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของ
โรงเรียน 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน 2. ด้านการคิดเชิงระบบ และ

3. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

พรเจริญ บัวพุ่ม (2552, หน้า 92) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า 1) วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขมีสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มในองค์การและด้านการเรียนรู้ขององค์การ ในด้านสภาพปัจจัยต่างๆ พบว่า ผู้บริหารของวิทยาลัยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก วิทยาลัยมีโครงสร้างองค์การ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การบรรยากาศองค์การ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการบริหารองค์การและการจูงใจที่เอื้อต่อการพัฒนาวิทยาลัย ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการจัดการควบคุมในองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง 2) แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นต้นแบบตั้งต้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลตรงและอิทธิพลรวมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การและวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การ 3) แนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบไปด้วย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและการพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การที่มุ่งสู่การพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

อัญญรัตน์ บำรุงราษฎร์ (2552, หน้า 73-77) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านรูปแบบวิธีการคิด 2) การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นสูงกว่าส่วนด้านรูปแบบวิธีการคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นสูงกว่าส่วนด้านรูปแบบวิธีการคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบไม่แตกต่างกัน 4) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีจุดหมายร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเน้นการเรียนรู้ 5) การเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และ 6) ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทัศนวรรณ เพ็งพุด (2553, หน้า 83) ได้ศึกษา ปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยขององค์การแห่ง

การเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยการจัดการความรู้ และปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยพลวัตของการเรียนรู้ ปัจจัยการเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การ และปัจจัยการปรับเปลี่ยนองค์การ 4) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยการจัดการความรู้ ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ปัจจัยพลวัตของการเรียนรู้ และปัจจัยการเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การ เป็นปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .778 มีประสิทธิภาพพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ได้ร้อยละ 60.50 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .341

นฤมล บุญพิมพ์ (2553, หน้า 170-174) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี พบว่า 1) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี มีระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีการเรียนรู้เป็นทีม มีวิสัยทัศน์ร่วม มีการคิดเชิงระบบ มีตัวแบบจากภายใน และมีสมาชิกที่มีความเป็นเลิศ 2) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี มีระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานวิชาการ 3) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ที่อยู่ต่างเขตพื้นที่การศึกษา มีระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน แตกต่างกัน 4) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ที่อยู่ต่างเขตพื้นที่การศึกษา มีระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน แตกต่างกัน และ 5) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปติ แสทนวิสุข (2553, หน้า 94-97) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนา สถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า สภาพ และปัญหาการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย 1) การสร้างความรู้ขึ้นจากประสบการณ์ตนเอง การเสาะแสวงหาจากแหล่ง เรียนรู้อื่น และการเรียนรู้เป็นทีม 2) การเก็บรักษาและประมวลผลใช้ความรู้ ได้แก่ การ จัดทำแฟ้มสะสมงาน สรุปผลการปฏิบัติงานคู่มือการปฏิบัติงาน คู่มือการฝึกอบรม แผนการจัดการเรียนรู้ และงานวิจัยในชั้นเรียน การจัดเก็บรักษายังไม่เป็นระบบ มีกระจาย อยู่ตามฝ่ายงานที่รับผิดชอบ หรือบุคคลผู้เป็นเจ้าของผลงาน 3) การถ่ายโอนแบ่งปันใช้ ความรู้ ได้แก่ รูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมากเป็นแบบทิศทางเดียว มี บรรยากาศแบบเกื้อหนุนส่งเสริมการเรียนรู้ เนื่องจากมีความพร้อมด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่และบุคลากร บรรยากาศแบบเปิดยังมีไม่มากนัก 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ ส่วนมากจะใช้ความรู้หลายๆ ส่วน มาผสมผสานกันเข้าภายในสาขาความรู้หลักอันเดียวกัน การประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติจริง และให้มีความเหมาะสมกับบริบทของตนเอง ยังไม่ประสบ ผลสำเร็จเท่าที่ควร แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ตามประเด็นสำคัญทั้ง 4 ประการ มีดังนี้ 1) แนวทางการสร้างและเสาะแสวงหาความรู้ ได้แก่ ส่งเสริมการสร้าง ความรู้ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ให้เกิดทักษะความรู้ที่ฝังแน่นด้วย วิธีการเรียนรู้ก่อนทำงาน เรียนรู้ระหว่างทำงาน เรียนรู้หลังทำงาน ส่งเสริมการเสาะ แสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ฝังลึกที่อยู่ในตัวบุคคล และแหล่งความรู้ที่ชัดเจน ส่งเสริม ให้สมาชิกการเรียนรู้เป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นประสบการณ์ร่วมกัน เน้นการ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ 2) แนวทางการเก็บรักษาและประมวลผลใช้ความรู้ ได้แก่ พัฒนาการจัดเก็บให้เป็นระบบ โดยจัดเก็บไว้ในห้องแสดงผลงานของโรงเรียน ห้อง พัฒนาการวิชาชีพ และจัดเก็บในระบบคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำองค์ ความรู้มาใช้งานได้ง่ายและสะดวก พัฒนาคู่มือการให้มีความรู้และทักษะในการเก็บรักษา และประมวลผลความรู้ในรูปแบบที่เหมาะสม 3) แนวทางการถ่ายโอนแบ่งปันใช้ความรู้ ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายโอนแบ่งปันใช้ความรู้ให้เป็นแบบหลายทางไม่ให้เป็นทิศทาง เดียว ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีบรรยากาศที่มีความร่วมมือของ

สมาชิก บรรยายภาคเรียนรู้เป็นทีม บรรยายภาคแบบเปิด และบรรยายภาคที่เกื้อหนุนการเรียนรู้ 4) แนวทางการประยุกต์ใช้ความรู้ ได้แก่ ส่งเสริมและพัฒนาการใช้องค์ความรู้หลายๆ ส่วน มาผสมผสานกันเข้าภายในสาขาความรู้หลักอันเดียวกัน สู่การสร้างทางเลือกและประเมินทางเลือกเพื่อตัดสินใจ การขยายความรู้ให้ชัดเจน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และปรับใช้ความรู้ให้เหมาะสมกับสภาพจริงตามบริบทของสถานศึกษา

ปนัดดา ปัจธรรม (2554, หน้า 44) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน 4) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน 6) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก 8) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มี 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารแบบวางเฉย

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Maki (2001 อ้างถึงใน พินิจ แสงสุข, 2548, หน้า 38) ได้ทำการวิจัยเรื่องโรงเรียนในฐานะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาการเรียนรู้การปฏิบัติงานของครูในประเทศญี่ปุ่นกับสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้เป็นเป้าหมายหลักซึ่งต้องจัดโดยมีผู้สอน การจัดองค์ประกอบการเรียนรู้ที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ การศึกษาคุณลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยครูจะต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นวิธีการที่จะเรียนรู้ภาระงานของเขาในโครงสร้างที่ประกอบด้วยหน้าที่ที่หลากหลาย การที่ได้อธิบายรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของครูเป็นกิจกรรมที่ครูจะปรับเปลี่ยนไปตามหน้าที่ ซึ่งประสบการณ์ในหน้าที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1. การกำหนดหน้าที่แบบผสมผสาน 2. การปฏิบัติซ้ำๆ 3. การนิเทศ 4. การทำงานปกติตามภาระหน้าที่ของโรงเรียน ขั้นตอนดังกล่าวครูสามารถเลือกเรียนรู้โดยขั้นตอนที่ 1 ครูสามารถจะ

ปรึกษากับคณะทำงาน ขั้นตอนที่ 2 และ 3 ครูปฏิบัติด้วยตนเอง ขั้นตอนที่ 4 ครูจะต้อง
ปรึกษาหารือกับคณะผู้บริหาร ในการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างครู
สองประเทศ พบว่า ครูในประเทศญี่ปุ่นต้องการพัฒนาตนเองและแก้ปัญหาเป็นเป้าหมาย
หลัก ส่วนครูในประเทศสหรัฐอเมริกาเน้นแนวโน้มการรับรู้เกี่ยวกับทักษะพื้นฐาน และการมี
นิสัยการทำงานที่ดีเป็นเป้าหมายหลักในการเรียนรู้ภาระหน้าที่งาน

Lim (2003 อ้างถึงใน อุสาห์ เจียมจันทร์ , 2549, หน้า 39) ได้ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กร กับวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในองค์การเอกชนของประเทศเกาหลี พบว่า ความผูกพันต่อ
องค์กร อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจ และด้าน
การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก

Ford, David Franklyn (1997 อ้างถึงใน ปิติพงษ์ วรธนรี, 2551, หน้า 74)
ได้ทำการวิจัยเรื่อง การไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ : แนวทางสำหรับองค์การ
แบบราชการ (Toward a Learning Organization : Guidelines for Bureaucracies) พบว่า
องค์การของรัฐมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ยาก เนื่องจากระเบียบการทำงานเป็น
ขั้นตอน ความมีระเบียบโครงสร้างขนาดใหญ่ ขั้นตอนการทำให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างมาก

Mc Canally & Kimcee (1997 อ้างถึงใน อิศริย์ พงศ์กมลานนท์, 2551,
หน้า 76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาในแง่มุมมองของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งสนับสนุนในการ
สร้างสรรค์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาในองค์การแห่ง
หนึ่งตามแนวคิดของ senge ในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ 4 แบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการ
วิจัยเชิงคุณภาพที่วิเคราะห์เชิงลึกในองค์การที่ใช้วินัย 5 ประการ ตามแนวคิดของ senge
โดยการเก็บรวบรวมการสัมภาษณ์สมาชิกในองค์การเอกสาร และการจดบันทึกของนักวิจัย
ผลการ ศึกษาพบว่า มี 7 ด้านซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การใน 4 ด้าน ที่สำคัญมีความสัมพันธ์
อย่างมากในแง่มุมมองของวัฒนธรรมองค์กรและความสามารถขององค์การที่จะสามารถ
ปฏิบัติตามวินัย 5 ประการ ตามแนวคิดของ senge ส่วนที่ 3 ด้านแสดงให้เห็นว่า มีผลน้อย
หรือไม่มีอิทธิพลกับวัฒนธรรมหรือการปฏิบัติตามวินัย 5 ประการ พื้นฐานที่สนับสนุนการ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ โปรแกรมการประสานความร่วมมือ (corporate) การเป็น
พี่เลี้ยง (mentoring) การปฏิบัติที่ได้รับเลือกสรร (selection Practices) โปรแกรมการ
ฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development program) กระบวนการของแต่ละ

บุคคล (individual department process) และ ความล่าช้าในระยะก้าวของธุรกิจ (slowing the pace of the business) ส่วนพื้นฐานที่ไม่สนับสนุนให้เกิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วยความแตกแยกในงานและแผนก การกำจัดของแหล่งข้อมูล ระบบการติดต่อสื่อสารที่มีจุดอ่อน ความเข้มงวดของเวลา รวมทั้งการประสานงานและระยะก้าวทางธุรกิจ (the pace of the business)Garvin,

Edmondson & Gino (2008 อ้างถึงใน นฤมล บุญทิพย์, 2553, หน้า 61) ได้ศึกษา เรื่อง “องค์การของคุณเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้หรือไม่” โดยมีการอ้างอิงแนวคิดของ Senge เกี่ยวกับวินัย 5 ประการ ขององค์การแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตาม แนวคิดด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การที่องค์การและบุคลากรไม่ตระหนักถึงความจำเป็น ขององค์การแห่งการเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์และการขาดการประเมินองค์การ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ และให้แนวคิดเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การสร้างความรู้ การได้รับความรู้ และการส่งผ่านความรู้ โดยการมอบให้เป็นภาพรวม นอกจากนี้ ผลการศึกษาได้เสนอปัจจัยของความจำเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3 ปัจจัย คือ องค์การสนับสนุนบรรยากาศความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการศึกษาถึงการเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรสะท้อนความรู้สึกของตนในการทำงาน องค์การเน้นการเรียนรู้ให้เป็นกระบวนการ และนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการเก็บข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์ข้อมูล ให้การศึกษาและฝึกอบรม และการส่งผ่านข้อมูลกัน และผู้นำให้ความสำคัญ ในการเรียนรู้ของบุคลากร โดยเป็นแบบอย่าง และให้การสนับสนุน ให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวนี้ จะเห็นได้ว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะต้องพัฒนาขีดความสามารถเพื่อสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมาย มีการกระตุ้นให้มีการแสดงออก สมาชิกได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการส่งเสริมศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง มีความตระหนักในความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน มีการค้นหาและพัฒนาศักยภาพของบุคคลและทีมงาน ประกอบด้วย การคิดเชิงระบบ สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ ตัวแบบจากภายใน วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งหากองค์การเกิดการเรียนรู้ย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและความสำเร็จที่ปรากฏอยู่จริง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนเดื่อศรีโพธิ์วัชย์ โรงเรียนธาตุทองอำเภอนายวิทย

โรงเรียนภูดินแดงวิทยา โรงเรียนร่มไทรวิทยา โรงเรียนสกลทวาปี และโรงเรียนคำยางพิทยาคม ปีการศึกษา 2557 จำนวนทั้งสิ้น 210 คน จำแนกเป็น

1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
จำนวน 12 คน

1.1.2 ครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน
126 คน

1.1.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 72 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 136 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 43) ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 137 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ดังนี้

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจำนวน 6 โรงเรียน ใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง (Purposive หรือ Judgmental Sampling) เลือกทุกโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเด็อศรีโพธิ์วัลย์ โรงเรียนธาตุทองอำนวยวิทย์ โรงเรียนภูดินแดงวิทยา โรงเรียนร่มไทรวิทยา โรงเรียนสกลทวาปี และโรงเรียนคำยางพิทยาคม

1.2.2 จากเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 43) กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรจำนวน 210 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 137 คน

1.2.3 กำหนดบุคคลกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 6 โรงเรียน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนเด็อศรีโพธิ์วัลย์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 19 คน

1.2.3.2 โรงเรียนธาตุทองอำนวยวิทย์ ได้กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 20 คน

1.2.3.3 โรงเรียนภูดินแดงวิทยา ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 29 คน

1.2.3.4 โรงเรียนร่มไทรวิทยา ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน

1.2.3.5 โรงเรียนสกลทวาปี ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 31 คน

1.2.3.6 โรงเรียนคำยางพิทยาคม ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 18 คน

1.2.4 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน เลือกแบบเจาะจง ทั้ง

6 โรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้จำนวน 12 คน

1.2.5 กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 ของทุกโรงเรียน
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้จำนวน 89 คน

1.2.6 กลุ่มตัวอย่างคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้เกณฑ์
ร้อยละ 51.6 ของทุกโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้จำนวน
36 คน

ตาราง 2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามโรงเรียนและสถานภาพ

โรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	สถานภาพ				สถานภาพ			
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	คณะกรรมการสถานศึกษา	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	คณะกรรมการสถานศึกษา	รวม
1. เตือศรีโพธิ์วัลย์	2	15	12	29	2	11	6	19
2. ธาตุทองอำนวนวยวิทย์	2	17	12	31	2	12	6	20
3. ภูดินแดงวิทยา	3	29	12	44	3	20	6	29
4. ร่มไทรวิทยา	1	18	12	31	1	13	6	20
5. สกลทวาปี	2	33	12	47	2	23	6	31
6. คำยางพิทยาคม	2	14	12	28	2	10	6	18
รวม	12	126	72	210	12	89	36	137

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อาศัยแนวคิดของ Peter M. Senge (1990, pp.13-19 อ้างถึงใน นฤมล บุญพิมพ์, 2553, หน้า 4)

1. การคิดเชิงระบบ
2. สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ
3. ตัวแบบจากภายใน
4. วิสัยทัศน์ร่วม
5. การเรียนรู้เป็นทีม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล ใช้แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตามภาระงานที่กำหนดในกฎกระทรวง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28-121) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารงานทั่วไป

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแบบของ Likert (1967, pp.16-24) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

3.2 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียน

3.3 นำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลต่างๆ มาสร้างแบบสอบถาม เป็น 3 ตอน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอประธานที่ปรึกษางานวิทยานิพนธ์ พิจารณาและเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความชัดเจนของภาษาในข้อคำถาม และครอบคลุมเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขคำถามตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอประธานที่ปรึกษางานวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง

4. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพของแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

4.1 การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา รูปแบบของแบบสอบถามและด้านภาษาที่ใช้ในเครื่องมือแต่ละข้อ และความสมบูรณ์ของคำชี้แจง เมื่อผู้วิจัยได้รับเครื่องมือที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแก้ไขกลับมาครบทั้ง 5 คน ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาโดยละเอียดอีกครั้งหนึ่ง ผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบแบบสอบถามและแก้ไขเครื่องมือ มีดังนี้

4.1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.1.3 นายประจบ บุญแสง ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนาและ

วัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

4.1.4 นายเชิดชาย ราชกรม ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ

พิเศษ โรงเรียนสกลทวาปี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

4.1.5 ว่าที่ ร.ต.พิศณุ วงษ์ศิลา ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

โรงเรียนสกลทวาปี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

4.2 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และความเชื่อมั่น
(Reliability) ของแบบสอบถามโดยดำเนินการดังนี้

4.2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
ในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 60 คน จาก 6 โรงเรียน
โดยสอบถามผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน ครูผู้สอน โรงเรียนละ 7 คน และคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนละ 2 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าอำนาจ
จำแนกรายข้อ โดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Correlation)
ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกของ
แบบสอบถาม

4.2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .23 ขึ้นไป มาหาค่า
ความเชื่อมั่น โดยวิธีสหสัมพันธ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach,
1990, pp.202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งค่าอำนาจจำแนก มีค่าอยู่
ระหว่าง .45-.81 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่า .98

4.2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและมีความ
สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในการทำหนังสือถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมได้กำหนดวันส่งคืน

5.1.2 ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามวัน เดือน ปี ที่กำหนด ถ้าโรงเรียนใดส่งแบบสอบถามยังไม่ครบ ผู้วิจัยจะติดตามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามเป็นรายโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.1.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล

5.2 การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาดำเนินการ จัดกระทำข้อมูลดังนี้

5.2.1 เมื่อเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำการคัดเลือกไว้เฉพาะแบบสอบถาม ที่มีความสมบูรณ์

5.2.2 แบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมประยุกต์ทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์

5.2.3 นำผลการวิเคราะห์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Peter M. Senge (1990, pp.13-19 อ้างถึงใน นฤมล บุญพิมพ์, 2553, หน้า 4) ดังนี้

- 1.1 การคิดเชิงระบบ
- 1.2 สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ
- 1.3 ตัวแบบจากภายใน
- 1.4 วิสัยทัศน์ร่วม
- 1.5 การเรียนรู้เป็นทีม

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน ใช้แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตามภาระงานที่กำหนดในกฎกระทรวง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28-121) ซึ่งแบ่งการบริหารงานในโรงเรียน เป็น 4 ด้าน

- 2.1 การบริหารงานวิชาการ
- 2.2 การบริหารงานงบประมาณ
- 2.3 การบริหารงานบุคคล
- 2.4 การบริหารงานทั่วไป

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 170) ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับการดำเนินการองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับการดำเนินการองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับการดำเนินการองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับการดำเนินการองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับการดำเนินการองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้โปรแกรมประยุกต์ทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ ทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

- 6.1 สถิติพื้นฐาน
 - 6.1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

6.2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item Total Correlation) ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson)

6.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาร์ค (Cronbach)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่า (F-test) ชนิด One-Way ANOVA

6.3.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน และโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกัน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่า (F-test) ชนิด One-Way ANOVA

6.3.4 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน และโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกัน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่า (F-test) ชนิด One-Way ANOVA

6.3.5 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัยนำผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม นำมาร่างแนวทางการพัฒนา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาสอนแนะ จากนั้น ผู้วิจัยจึงนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อหาแนวทางยกระดับที่เหมาะสมของความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ดังต่อไปนี้

1. นำประเด็นของความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน มาสร้างเป็นแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน
2. การสร้างแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้
 - 2.1 ร่างแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน
 - 2.2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน ต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข
 - 2.3 ปรับปรุงแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน ตามที่ผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีรายชื่อดังนี้

- 2.3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
- 2.3.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ กรรมการ
บริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร
- 2.3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ กรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
- 2.3.4 นายประจวบ บุญแสง ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
- 2.3.5 นางนภาพร ศรีมรกต ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
- 2.3.6 นายกัญศักดิ์ ทับทิม คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนสกลทวาปี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
- 2.3.7 นายเกรียงไกร นวลอึ้ง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนเตอศรีไพรวัลย์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
- 2.3.8 นายเชิดชาย ราชกรม ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ
พิเศษ โรงเรียนสกลทวาปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
- 2.3.9 นายสุทัศน์ สุวรรณโน ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ
พิเศษ โรงเรียนเตอศรีไพรวัลย์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
- 2.3.10 ว่าที่ ร.ต.พิศณู วงษ์ศิลา ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
โรงเรียนสกลทวาปี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
- 2.4 นำเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degrees of Squares)
SS	แทน	ค่าผลกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of squares)
X	แทน	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
X ¹	แทน	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ
X ²	แทน	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ
X ³	แทน	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตัวแบบจากภายใน

X^4	แทน	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	วิสัยทัศน์ร่วม
X^5	แทน	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	การเรียนรู้เป็นทีม
Y	แทน	ประสิทธิผลโรงเรียน	
Y^1	แทน	ประสิทธิผลโรงเรียน	การบริหารงานวิชาการ
Y^2	แทน	ประสิทธิผลโรงเรียน	การบริหารงานงบประมาณ
Y^3	แทน	ประสิทธิผลโรงเรียน	การบริหารงานบุคคล
Y^4	แทน	ประสิทธิผลโรงเรียน	การบริหารงานทั่วไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่ง

การเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

3. เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งโดยรวมและรายด้าน

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ของเพียร์สัน

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัย
เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามดังตาราง

ตาราง 3 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน	
		คน	ร้อยละ
1	สถานภาพ		
	1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	12	8.76
	1.2 ครูผู้สอน	89	64.96
	1.3 คณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน	36	26.28
	รวม	137	100.00
2	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งของครูผู้สอน		
	2.1 ไม่เกิน 10 ปี	47	52.81
	2.2 10 - 20 ปี	19	21.35
	2.3 20 ปีขึ้นไป	23	25.84
	รวม	89	100.00
3	ระดับการศึกษาของคณะกรรมการ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน		
	3.1 มัธยมศึกษา	10	27.78
	3.2 อนุปริญญา/ ปวส.	5	13.89
	3.3 ปริญญาตรี	14	38.89
	3.4 ปริญญาโท	7	19.44
	รวม	36	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน	
		คน	ร้อยละ
4	โรงเรียน		
	4.1 เต็อศรีโพรวัลย์	19	13.87
	4.2 ธาตุทองอำนวยการวิทยาลัย	20	14.60
	4.3 ภูดินแดงวิทยา	29	21.17
	4.4 ร่มไทรวิทยา	20	14.60
	4.5 สกลทวาปี	31	22.63
	4.6 คำยางพิทยาคม	18	13.14
	รวม	137	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม

สถานภาพ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.76 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ครูผู้สอน จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 64.96 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.28 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอนประกอบด้วย อายุไม่เกิน 10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 52.81 ของจำนวนครูผู้สอนทั้งหมด อายุ 10 - 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 21.35 ของจำนวนครูผู้สอนทั้งหมด อายุ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 25.84 ของจำนวนครูผู้สอนทั้งหมด

ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 ของจำนวนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด ระดับอนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.89 ของจำนวนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด ระดับปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 ของจำนวนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด ระดับปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 19.44 ของจำนวนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด

โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนเด็อศรีโพธิ์วัลย์ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.87 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โรงเรียนธาตุทองอำเภอยะลา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โรงเรียนภูดินแดงวิทยา จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.17 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โรงเรียนร่มไทรวิทยา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โรงเรียนสกลทวาปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.63 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โรงเรียนคำยางพิทยาคม จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.14 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2. การวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตาราง 4 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ด้าน	ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	ระดับการ ดำเนินการ (n=137)		แปลค่า
		\bar{X}	S.D.	
1	การคิดเชิงระบบ	4.11	.65	มาก
2	สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ	4.07	.57	มาก
3	ตัวแบบจากภายใน	4.18	.59	มาก
4	วิสัยทัศน์ร่วม	4.21	.62	มาก
5	การเรียนรู้เป็นทีม	4.13	.69	มาก
โดยรวม		4.14	.55	มาก

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.21$) ตัวแบบจากภายใน ($\bar{X} = 4.18$) การเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 4.13$)

ตาราง 5 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การคิดเชิงระบบ

ด้าน	การคิดเชิงระบบ	ระดับการ ดำเนินการ (n=137)		แปลค่า
		\bar{X}	S.D.	
1	โรงเรียนมีการปฏิบัติงานพัฒนาการศึกษา แบบองค์รวม	4.10	.80	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเชื่อมโยง คิด มอง หรือกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานในภาพรวม	4.15	.83	มาก
3	บุคลากรมีการคิดพัฒนาเชิงระบบ ไม่แยก พัฒนา ส่วนใดส่วนหนึ่ง	4.05	.78	มาก
4	บุคลากรมีความคิดทันสถานการณ์ เห็นโอกาส ต่างๆ ที่มีประโยชน์ต่อโรงเรียน	4.15	.72	มาก
5	บุคลากรมีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่าง สิ่งต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบที่ต้องพัฒนาเชิง ระบบ	4.12	.76	มาก
6	โรงเรียนได้พัฒนาการเรียนรู้อของบุคลากร อย่างเป็นระบบ	4.09	.75	มาก
	โดยรวม	4.11	.65	มาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ระดับการดำเนินการความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การคิดเชิงระบบ โดยรวมอยู่ใน
 ระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ
 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิด
 เชื่อมโยง คิด มอง หรือกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน บุคลากรมีความคิด
 ทันสถานการณ์ เห็นโอกาส ต่างๆ ที่มีประโยชน์ต่อโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$) บุคลากรมีความ
 เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบที่ต้องพัฒนาเชิงระบบ
 ($\bar{X} = 4.12$) โรงเรียนมีการปฏิบัติงานพัฒนาการศึกษาแบบองค์รวม ($\bar{X} = 4.10$)

ตาราง 6 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินการความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ

ด้าน	สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ	ระดับการดำเนินการ (n=137)		แปลค่า
		\bar{X}	S.D.	
7	โรงเรียนมีผลงานทางวิชาการของครู เช่น งานวิจัย เอกสารการสอน แผนการสอน สื่อการสอน และนวัตกรรมอื่นๆ	4.28	.73	มาก
8	โรงเรียนมีครูผู้ชำนาญการพิเศษ ครูดีเด่น ครูต้นแบบ หรือครูแห่งชาติ	4.09	.84	มาก
9	บุคลากรมีความผูกพันกับการพัฒนาความก้าวหน้า ของโรงเรียน	4.15	.71	มาก
10	บุคลากรมีแฟ้มสะสมงาน หรือแฟ้มพัฒนางานเพื่อ แสดงถึงการพัฒนาการปฏิบัติงานของตน	4.13	.73	มาก
11	โรงเรียนมีนักเรียนที่มีคุณภาพ และได้รับรางวัล การแข่งขันวิชาการ หรือด้านอื่นๆ	4.09	.71	มาก
12	นักเรียนมีความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีนิสัยใฝ่รู้และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.78	.78	มาก
13	โรงเรียนมีผลงานการประดิษฐ์คิดค้นต่างๆ เช่นโครงการ ผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครู หรือนวัตกรรมด้านการสอน	4.01	.75	มาก
14	โรงเรียนได้รับประกาศนียบัตร โล่รางวัล หรือ การประกาศเกียรติคุณดีเด่น	4.05	.76	มาก
โดยรวม		4.07	.57	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ระดับการดำเนินการความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร สมาชิกที่มีความเป็นเลิศโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีผลงานทางวิชาการของครู เช่น งานวิจัย เอกสารการสอน แผนการสอน สื่อการสอน และนวัตกรรมอื่นๆ ($\bar{X} = 4.28$) บุคลากรมีความผูกพันกับการพัฒนาความก้าวหน้าของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$) บุคลากรมีแฟ้มสะสมงาน หรือแฟ้มพัฒนางาน เพื่อแสดงถึงการพัฒนาการปฏิบัติงานของตน ($\bar{X} = 4.13$)

ตาราง 7 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินการความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตัวแบบจากภายใน

ด้าน	ตัวแบบจากภายใน	ระดับการดำเนินการ (n=137)		แปลค่า
		\bar{X}	S.D.	
15	บุคลากรเป็นผู้มีความคิดที่ถูกต้อง และคิดเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	4.19	.70	มาก
16	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาการเรียนรู้	4.16	.66	มาก
17	บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงาน	4.19	.64	มาก
18	บุคลากรเป็นผู้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาการศึกษา	4.20	.68	มาก
19	บุคลากรเป็นผู้มีทักษะในการแสวงหาข้อมูลให้ทันกับเหตุการณ์	4.17	.69	มาก
โดยรวม		4.18	.59	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ระดับการดำเนินการความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตัวแบบจากภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรเป็นผู้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาการศึกษา ($\bar{X} = 4.20$) บุคลากรเป็นผู้มีความคิดที่ถูกต้องและคิดเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.19$) บุคลากรเป็นผู้มีทักษะในการแสวงหาข้อมูลให้ทันกับเหตุการณ์ ($\bar{X} = 4.17$)

ตาราง 8 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินการความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
วิสัยทัศน์ร่วม

ด้าน	วิสัยทัศน์ร่วม	ระดับการดำเนินการ (n=137)		แปลค่า
		\bar{X}	S.D.	
20	โรงเรียนมีบุคลากรที่ร่วมกำหนด พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน	4.26	.73	มาก
21	โรงเรียนมีบุคลากรที่ร่วมคิด ร่วมสร้าง วิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกัน	4.28	.68	มาก
22	ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และมีวิธีการสื่อสาร โน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตาม	4.15	.86	มาก
23	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นพัฒนา เพื่อไปสู่เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนด	4.22	.70	มาก
24	บุคลากรมีความศรัทธาและยึดมั่นในความเป็น ส่วนหนึ่งการพัฒนาโรงเรียน	4.16	.76	มาก
โดยรวม		4.21	.62	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ระดับการดำเนินการความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร วิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีบุคลากร ที่ร่วมคิดร่วมสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกัน ($\bar{X} = 4.28$) โรงเรียนมีบุคลากร ที่ร่วมกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.26$) โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนด($\bar{X} = 4.22$)

ตาราง 9 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการดำเนินการความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การเรียนรู้เป็นทีม

ด้าน	การเรียนรู้เป็นทีม	ระดับการดำเนินการ (n=137)		แปลค่า
		\bar{X}	S.D.	
25	โรงเรียนมีบุคลากรที่ยอมรับความคิดเห็นของกลุ่ม	4.11	.76	มาก
26	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามารถในการคิด หรือแก้ไขปัญหาในระบบกลุ่ม	4.13	.76	มาก
27	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.15	.73	มาก
28	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามัคคีมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	4.15	.81	มาก
29	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีม	4.15	.80	มาก
30	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความไว้วางใจกันทำงานประสานกันได้ดี	4.12	.80	มาก
โดยรวม		4.13	.69	มาก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ระดับการดำเนินการความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีบุคลากรที่มีพฤติกรรม การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.15$) โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามารถในการคิด หรือแก้ไขปัญหาในระบบกลุ่ม ($\bar{X} = 4.13$) โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความไว้วางใจกัน ทำงานประสานกันได้ดี ($\bar{X} = 4.12$)

ตาราง 10 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ด้าน	ประสิทธิผลโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล (n=137)		แปลค่า
		\bar{X}	S.D.	
1	การบริหารงานวิชาการ	4.19	.65	มาก
2	การบริหารงานงบประมาณ	4.20	.68	มาก
3	การบริหารงานบุคคล	4.11	.67	มาก
4	การบริหารงานทั่วไป	4.22	.64	มาก
	โดยรวม	4.18	.60	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.22$) การบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.20$) การบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.19$)

ตาราง 11 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การบริหารงานวิชาการ

ด้าน	การบริหารงานวิชาการ	ระดับ ประสิทธิผล (n=137)		แปลค่า
		\bar{X}	S.D.	
1	การพัฒนาการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้และได้ทำงานร่วมกันโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.29	.69	มาก
2	การจัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชน สังคม ภูมิปัญญา	4.23	.72	มาก
3	การวางแผนจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	4.33	.66	มาก
4	การจัดสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่มีปัญหาอย่างต่อเนื่อง	3.99	.87	มาก
5	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.19	.82	มาก
6	การจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและจัดทำรายงานประจำปีเสนอหน่วยงานด้านสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.31	.75	มาก
7	การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการที่ชุมชนต้องการให้แก่ผู้ประกอบการ และชุมชนอย่างต่อเนื่อง	4.08	.75	มาก
8	การนิเทศติดตามผลงานการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ	4.17	.76	มาก
โดยรวม		4.19	.65	มาก

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การวางแผนจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.33$) การจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและจัดทำรายงานประจำปีเสนอหน่วยงานด้านสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.31$) การพัฒนาการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้และได้ทำงานร่วมกันโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.29$)

ตาราง 12 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การบริหารงานงบประมาณ

ด้าน	การบริหารงานงบประมาณ	ระดับประสิทธิผล (n=137)		แปลค่า
		\bar{X}	S.D.	
9	การประสานระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ ทรัพย์สินของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของทางราชการ	4.20	.83	มาก
10	การดูแล บำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์ รวมทั้งการหารายได้จากการบริการของโรงเรียนที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบายวัตถุประสงค์และภารกิจหลักของโรงเรียน	4.09	.80	มาก
11	การปฏิบัติงานตามที่ได้รับการกระจายอำนาจ และมอบอำนาจ	4.14	.75	มาก
12	การจัดทำแผน เสนอขอจัดตั้งงบประมาณประจำปีของโรงเรียน	4.26	.80	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้าน	การบริหารงานงบประมาณ	ระดับ ประสิทธิผล (n=137)		แปลค่า
		\bar{X}	S.D.	
13	การจัดทำเอกสาร หลักฐานด้านการรับ จ่ายเงิน และบัญชีอย่างถูกต้องตามระเบียบ ของทางราชการและเป็นปัจจุบัน	4.27	.79	มาก
14	การตรวจสอบการใช้จ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์อย่าง เป็นระบบและเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง	4.23	.78	มาก
15	การตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการ ดำเนินงานเป็นประจําอย่างต่อเนื่อง	4.25	.80	มาก
โดยรวม		4.20	.68	มาก

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ระดับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดทำเอกสาร หลักฐานด้านการรับ
จ่ายเงิน และบัญชีอย่างถูกต้องตามระเบียบของทางราชการและเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.27$)
การจัดทำแผน เสนอขอจัดตั้งงบประมาณประจำปีของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.26$) การตรวจสอบ
ติดตามประเมินผลการดำเนินงานเป็นประจําอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.25$)

ตาราง 13 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การบริหารงานบุคคล

ด้าน	การบริหารงานบุคคล	ระดับ ประสิทธิผล (n=137)		แปลค่า
		\bar{X}	S.D.	
16	การพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากรใน โรงเรียน ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและอยู่ใน ระบบของคณะกรรมการ	3.85	.98	มาก
17	บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มี ความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการ เรียนการสอน	4.21	.71	มาก
18	การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้สอดคล้อง กับกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด	4.20	.74	มาก
19	การจัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	4.12	.73	มาก
20	การยกย่อง เชิดชูเกียรติครู และบุคลากร ทางการศึกษา ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มี ผลงานดีเด่นเป็นประจักษ์	4.10	.77	มาก
21	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณธรรม จริยธรรมและมี จรรยาบรรณต่อวิชาชีพเหมาะสมตามหลักเกณฑ์	4.06	.84	มาก
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใน การศึกษาต่อ การฝึกอบรมดูงานและวิจัยตาม แนวทางของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.23	.79	มาก
โดยรวม		4.11	.67	มาก

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ได้บังคับบัญชา ในการศึกษาต่อการฝึกอบรมดูงานและวิจัย ตามแนวทางของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.23$) บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.21$) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ($\bar{X} = 4.20$)

ตาราง 14 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การบริหารงานทั่วไป

ด้าน	การบริหารงานทั่วไป	ระดับประสิทธิผล (n=137)		แปลค่า
		\bar{X}	S.D.	
23	การส่งเสริมคณะกรรมการสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และยกย่องเชิดชู ผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา	4.17	.82	มาก
24	การจัดทำแผนปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน การศึกษาทางศาสนาได้ อย่างเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น	4.13	.81	มาก
25	การจัดกิจกรรมประชาธิปไตย และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในโรงเรียน	4.33	.70	มาก
26	การจัดกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการสำหรับชุมชน	4.30	.71	มาก
27	การจัดทำรายงานประจำปี เกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด	4.34	.76	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้าน	การบริหารงานทั่วไป	ระดับ ประสิทธิผล (n=137)		แปลค่า
		\bar{X}	S.D.	
28	การประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียน ให้ชุมชน ได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง	4.25	.76	มาก
29	การจัดกิจกรรมบริการสุขภาพอนามัย โภชนาการและกิจกรรมอื่นๆ เพื่อช่วยเหลือ นักเรียนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม	4.19	.79	มาก
30	การประเมินผลการดำเนินงานบริหารทั่วไปอย่าง ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.14	.76	มาก
โดยรวม		4.22	.64	มาก

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดทำรายงานประจำปี เกี่ยวกับ
กิจกรรมของโรงเรียนเพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X} = 4.34$) การจัดกิจกรรม
ประชาธิปไตย และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.33$) การจัดกิจกรรม
ด้านกีฬาและนันทนาการสำหรับชุมชน ($\bar{X} = 4.30$)

3. เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่ง
การเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งโดยรวม
และรายด้าน

ตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพ

ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การคิดเชิงระบบ	ระดับกลุ่ม	6.78	2	3.39	8.72**	.00
	ภายในกลุ่ม	52.06	134	.38		
	รวม	58.84	136			
สมาชิกที่มีความเป็น เลิศ	ระดับกลุ่ม	3.24	2	1.62	5.18**	.00
	ภายในกลุ่ม	42.01	134	.31		
	รวม	45.265	136			
ตัวแบบจากภายใน	ระดับกลุ่ม	4.24	2	2.12	6.54**	.00
	ภายในกลุ่ม	43.47	134	.32		
	รวม	47.71	136			
วิสัยทัศน์ร่วม	ระดับกลุ่ม	5.93	2	2.96	8.29**	.00
	ภายในกลุ่ม	47.95	134	.35		
	รวม	53.89	136			
การเรียนรู้เป็นที่ม	ระดับกลุ่ม	6.84	2	3.42	7.68**	.00
	ภายในกลุ่ม	59.68	134	.44		
	รวม	66.53	136			
รวม	ระดับกลุ่ม	4.94	2	2.47	8.90**	.00
	ภายในกลุ่ม	37.22	134	.27		
	รวม	42.16	136			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α 0.01; $F_{2, 134} = 4.66$)

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพ ทั้งโดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของ
ค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe นำเสนอข้อมูลดังตาราง

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความแตกต่างของระดับ
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
จำแนกตามสถานภาพ

ด้าน	สถานภาพ	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน	คณะกรรมการ สถานศึกษา
		\bar{X}	4.59	3.95	4.33
การคิดเชิงระบบ	ผู้บริหารโรงเรียน	4.59	-	.64*	.26
	ครูผู้สอน	3.95	-	-	-.38*
	คณะกรรมการ สถานศึกษา	4.33	-	-	-
สมาชิกที่มี ความเป็นเลิศ	\bar{X}	4.43	4.43	3.96	4.21
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.43	-	.47*	.22
	ครูผู้สอน	3.96	-	-	-.25*
	คณะกรรมการ สถานศึกษา	4.21	-	-	-
ตัวแบบจากภายใน	\bar{X}	4.61	4.61	4.06	4.32
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.61	-	.55*	.29
	ครูผู้สอน	4.06	-	-	-.26*
	คณะกรรมการ สถานศึกษา	4.32	-	-	-
วิสัยทัศน์ร่วม	\bar{X}	4.88	4.88	4.13	4.18
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.88	-	-.75*	.70*
	ครูผู้สอน	4.13	-	-	-.05
	คณะกรรมการ สถานศึกษา	4.18	-	-	-

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้าน	สถานภาพ	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน	คณะกรรมการ สถานศึกษา
		\bar{X}	4.75	3.99	4.26
การเรียนรู้เป็นทีม	ผู้บริหารโรงเรียน	4.75	-	.76*	.49*
	ครูผู้สอน	3.99	-	-	-.27*
	คณะกรรมการ สถานศึกษา	4.26	-	-	-
โดยรวม		\bar{X}	4.65	4.02	4.26
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.65	-	.63*	.39*
	ครูผู้สอน	4.02	-	-	-.24*
	คณะกรรมการ สถานศึกษา	4.26	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพ ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า

การคิดเชิงระบบ ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้บริหารโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นในระดับความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ สูงกว่า ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ
ครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นในระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต่ำกว่า
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้บริหารโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นในระดับความ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สูงกว่า ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นในระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต่ำกว่า
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแบบจากภายใน ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้บริหารโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นในระดับความเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ สูงกว่า ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นในระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต่ำกว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิสัยทัศน์ร่วม ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้บริหารโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นในระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สูงกว่า ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นในระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต่ำกว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเรียนรู้เป็นทีม ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้บริหารโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นในระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สูงกว่า ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นในระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต่ำกว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยรวม ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้บริหารโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นในระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สูงกว่า ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นในระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต่ำกว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การคิดเชิงระบบ	ระดับกลุ่ม	.78	2	.39	.84	.43
	ภายในกลุ่ม	40.03	86	.46		
	รวม	40.82	88			
สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ	ระดับกลุ่ม	1.58	2	.79	2.49	.08
	ภายในกลุ่ม	27.30	86	.31		
	รวม	28.88	88			

ตาราง 17 (ต่อ)

ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ตัวแบบจากภายใน	ระดับกลุ่ม	.85	2	.42	1.22	.29
	ภายในกลุ่ม	30.00	86	.34		
	รวม	30.86	88			
วิสัยทัศน์ร่วม	ระดับกลุ่ม	1.80	2	.90	2.18	.11
	ภายในกลุ่ม	35.60	86	.41		
	รวม	37.40	88			
การเรียนรู้เป็นทีม	ระดับกลุ่ม	1.34	2	.67	1.35	.26
	ภายในกลุ่ม	42.63	86	.49		
	รวม	43.97	88			
รวม	ระดับกลุ่ม	1.14	2	.57	1.80	.17
	ภายในกลุ่ม	27.19	86	.31		
	รวม	28.33	88			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งของครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษา
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การคิดเชิงระบบ	ระดับกลุ่ม	.97	3	.32	1.19	.32
	ภายในกลุ่ม	8.69	32	.27		
	รวม	9.66	35			
สมาชิกที่มีความ เป็นเลิศ	ระดับกลุ่ม	1.55	3	.51	1.89	.15
	ภายในกลุ่ม	8.75	32	.27		
	รวม	10.30	35			

ตาราง 18 (ต่อ)

ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ตัวแบบจากภายใน	ระดับกลุ่ม	1.12	3	.37	1.27	.29
	ภายในกลุ่ม	9.36	32	.29		
	รวม	10.49	35			
วิสัยทัศน์ร่วม	ระดับกลุ่ม	.70	3	.23	.82	.49
	ภายในกลุ่ม	9.16	32	.28		
	รวม	9.87	35			
การเรียนรู้เป็นทีม	ระดับกลุ่ม	.94	3	.31	.76	.52
	ภายในกลุ่ม	13.12	32	.41		
	รวม	14.07	35			
รวม	ระดับกลุ่ม	.89	3	.29	1.37	.27
	ภายในกลุ่ม	6.93	32	.21		
	รวม	7.82	35			

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 ผลการทดสอบความแตกต่างของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามโรงเรียน

ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การคิดเชิงระบบ	ระดับกลุ่ม	10.92	5	2.18	5.97**	.00
	ภายในกลุ่ม	47.92	131	.36		
	รวม	58.84	136			
สมาชิกที่มีความ เป็นเลิศ	ระดับกลุ่ม	9.90	5	1.98	7.33**	.00
	ภายในกลุ่ม	35.36	131	.27		
	รวม	45.26	136			

ตาราง 19 (ต่อ)

ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ตัวแบบจากภายใน	ระดับกลุ่ม	9.40	5	1.88	6.43**	.00
	ภายในกลุ่ม	38.31	131	.29		
	รวม	47.71	136			
วิสัยทัศน์ร่วม	ระดับกลุ่ม	8.02	5	1.60	4.58**	.00
	ภายในกลุ่ม	45.86	131	.35		
	รวม	53.88	136			
การเรียนรู้เป็นทีม	ระดับกลุ่ม	20.22	5	4.04	11.44**	.00
	ภายในกลุ่ม	46.30	131	.35		
	รวม	66.53	136			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	10.68	5	2.13	8.89**	.00
	ภายในกลุ่ม	31.48	131	.24		
	รวม	42.16	136			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α 0.01; $F_{5, 131} = 4.66$)

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe ดังตาราง

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความแตกต่างของความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
จำแนกตามโรงเรียน

ด้าน	โรงเรียน	เด็อศรีโพรวัลย์		ธาตุ ทองฯ	ภูดิน แดงฯ	ร่ม ไทรฯ	สกล ทวาปี	ค่า ยางฯ
		\bar{X}	4.60	4.22	4.01	3.80	3.84	4.41
การคิด	เด็อศรีโพรวัลย์	4.60	-	.38	.59*	.80*	.76*	.19
เชิงระบบ	ธาตุทองอำนวนวิทย	4.22	-	-	.21	.42*	.38*	-.19
	ภูดินแดงวิทยา	4.01	-	-	-	.21	.17	-.40*
	ร่มไทรวิทยา	3.80	-	-	-	-	-.04	-.61*
	สกลทวาปี	3.84	-	-	-	-	-	-.57*
	ค้ายางพิทยาคม	4.41	-	-	-	-	-	-
สมาชิก ที่มี		\bar{X}	4.38	4.23	4.18	3.52	3.93	4.24
ความ เป็นเลิศ	เด็อศรีโพรวัลย์	4.38	-	.15	.20	.86*	.45*	.14
	ธาตุทองอำนวนวิทย	4.23	-	-	.05	.71*	.30*	-.01
	ภูดินแดงวิทยา	4.18	-	-	-	.66*	.25	-.06
	ร่มไทรวิทยา	3.52	-	-	-	-	-.41*	-.72*
	สกลทวาปี	3.93	-	-	-	-	-	-.31*
	ค้ายางพิทยาคม	4.24	-	-	-	-	-	-
ตัวแบบ จาก ภายใน		\bar{X}	4.53	4.46	4.13	3.87	3.89	4.41
	เด็อศรีโพรวัลย์	4.53	-	.07	.40*	.66*	.64*	.12
	ธาตุทองอำนวนวิทย	4.46	-	-	.33*	.59*	.57*	.05
	ภูดินแดงวิทยา	4.13	-	-	-	.26	.24	-.28
	ร่มไทรวิทยา	3.87	-	-	-	-	-.02	-.54*
	สกลทวาปี	3.89	-	-	-	-	-	-.52*
	ค้ายางพิทยาคม	4.41	-	-	-	-	-	-

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้าน	โรงเรียน	เด็อศรีไพรวัลย์		ธาตุทองฯ	ภูดินแดงฯ	ร่มไทรฯ	สกลทวาปี	คำปางฯ
		\bar{X}	4.46					
วิสัยทัศน์ รวม	เด็อศรีไพรวัลย์	4.46	-	.10	.23	.65*	.45*	-.08
	ธาตุทองอำนวยวิทย์	4.36	-	-	.13	.55*	.35*	-.18
	ภูดินแดงวิทยา	4.23	-	-	-	.42*	.22	-.31
	ร่มไทรวิทยา	3.81	-	-	-	-	-.20	-.73*
	สกลทวาปี	4.01	-	-	-	-	-	-.53*
	คำปางพิทยาคม	4.54	-	-	-	-	-	-
การเรียนรู้ เป็นทีม		\bar{X}	4.68	4.45	4.09	3.57	3.78	4.49
	เด็อศรีไพรวัลย์	4.68	-	.23	.59*	1.11*	.90*	.19
	ธาตุทองอำนวยวิทย์	4.45	-	-	.36*	.88*	.67*	-.04
	ภูดินแดงวิทยา	4.09	-	-	-	.52*	.31*	-.40*
	ร่มไทรวิทยา	3.57	-	-	-	-	-.21	-.92*
	สกลทวาปี	3.78	-	-	-	-	-	-.71*
	คำปางพิทยาคม	4.49	-	-	-	-	-	-
โดยรวม		\bar{X}	4.53	4.34	4.13	3.71	3.89	4.42
	เด็อศรีไพรวัลย์	4.53	-	.19	.40*	.82*	.64*	.11
	ธาตุทองอำนวยวิทย์	4.34	-	-	.21	.63*	.45*	-.08
	ภูดินแดงวิทยา	4.13	-	-	-	.42*	.24	-.29
	ร่มไทรวิทยา	3.71	-	-	-	-	-.18	-.71*
	สกลทวาปี	3.89	-	-	-	-	-	-.53*
	คำปางพิทยาคม	4.42	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า

ทหาปี มีระดับความคิดเห็นในระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต่ำกว่า โรงเรียน
ค้ายางพิทยาคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยรวม ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร โรงเรียนเตือศรีไพรวัลย์ มีระดับความคิดเห็นในระดับความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ สูงกว่า โรงเรียนธาตุทองอำนวยวิทย์ โรงเรียนภูดินแดงวิทยา
โรงเรียนร่มไทรวิทยา โรงเรียนสกลทวาปี และโรงเรียนค้ายางพิทยาคม โรงเรียนธาตุทอง
อำนวยวิทย์ มีระดับความคิดเห็นในระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สูงกว่า
โรงเรียนภูดินแดงวิทยา โรงเรียนร่มไทรวิทยา โรงเรียนสกลทวาปี แต่ต่ำกว่า โรงเรียน
ค้ายางพิทยาคม โรงเรียนภูดินแดงวิทยา มีระดับความคิดเห็นในระดับความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ สูงกว่า โรงเรียนร่มไทรวิทยา โรงเรียนสกลทวาปี แต่ต่ำกว่า โรงเรียน
ค้ายางพิทยาคม โรงเรียนร่มไทรวิทยา มีระดับความคิดเห็นในระดับความเป็นองค์การแห่ง
การเรียนรู้ ต่ำกว่า โรงเรียนสกลทวาปี และโรงเรียนค้ายางพิทยาคม โรงเรียนสกลทวาปี
มีระดับความคิดเห็นในระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต่ำกว่า โรงเรียนค้ายาง
พิทยาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียน

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิผล โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การบริหาร งานวิชาการ	ระดับกลุ่ม	4.07	2	2.03	5.10**	.00
	ภายในกลุ่ม	53.53	134	.40		
	รวม	57.61	136			
การบริหาร งานงบประมาณ	ระดับกลุ่ม	10.28	2	5.14	12.66**	.00
	ภายในกลุ่ม	54.40	134	.40		
	รวม	64.69	136			
การบริหาร งานบุคคล	ระดับกลุ่ม	15.97	2	7.98	23.26**	.00
	ภายในกลุ่ม	46.02	134	.34		
	รวม	62.00	136			

ตาราง 21 (ต่อ)

ประสิทธิผล โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การบริหาร งานทั่วไป	ระดับกลุ่ม	9.74	2	4.87	13.73**	.00
	ภายในกลุ่ม	47.51	134	.35		
	รวม	57.25	136			
รวม	ระดับกลุ่ม	9.44	2	4.72	15.71**	.00
	ภายในกลุ่ม	40.26	134	.30		
	รวม	49.71	136			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α 0.01; $F_{2, 134} = 4.66$)

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพ ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe นำเสนอข้อมูลดังตาราง

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพ

ด้าน	สถานภาพ	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน	คณะกรรมการ สถานศึกษา
		\bar{X}	4.68		
การบริหาร งานวิชาการ	ผู้บริหารโรงเรียน	4.68	-	.59*	.40
	ครูผู้สอน	4.09	-	-	-.19
	คณะกรรมการ สถานศึกษา	4.28	-	-	-
การบริหาร งานงบประมาณ	\bar{X}	4.95	4.95	4.03	4.37
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.95	-	.92*	.58*
	ครูผู้สอน	4.03	-	-	-.34*
	คณะกรรมการ สถานศึกษา	4.37	-	-	-

ตาราง 22 (ต่อ)

ด้าน	สถานภาพ	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน	คณะกรรมการ สถานศึกษา
		\bar{X}	4.92	3.87	4.40
การบริหาร งานบุคคล	ผู้บริหารโรงเรียน	4.92	-	1.05*	.52*
	ครูผู้สอน	3.87	-	-	-.53*
	คณะกรรมการ สถานศึกษา	4.40	-	-	-
การบริหาร งานทั่วไป		\bar{X}	4.88	4.05	4.45
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.88	-	.83*	.43
	ครูผู้สอน	4.05	-	-	-.40*
	คณะกรรมการ สถานศึกษา	4.45	-	-	-
โดยรวม		\bar{X}	4.86	4.01	4.38
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.86	-	.85*	.48*
	ครูผู้สอน	4.01	-	-	-.37*
	คณะกรรมการ สถานศึกษา	4.38	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพ ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า

การบริหารงานวิชาการ ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้บริหารโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นในระดับประสิทธิผลโรงเรียนสูงกว่า ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นในระดับประสิทธิผลโรงเรียน ต่ำกว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การบริหารงานงบประมาณ ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้บริหารโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นในระดับประสิทธิผลโรงเรียน สูงกว่า ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นในระดับประสิทธิผลโรงเรียน ต่ำกว่า คณะกรรมการสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การบริหารงานบุคคล ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้บริหารโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นในระดับประสิทธิผลโรงเรียน สูงกว่า ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นในระดับประสิทธิผลโรงเรียน ต่ำกว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การบริหารงานทั่วไป ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้บริหารโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นในระดับประสิทธิผลโรงเรียน สูงกว่า ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นในระดับประสิทธิผลโรงเรียน ต่ำกว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยรวม ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้บริหารโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นในระดับประสิทธิผลโรงเรียน สูงกว่า ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นในระดับประสิทธิผลโรงเรียน ต่ำกว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งของครูผู้สอน

ประสิทธิผลโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การบริหารงานวิชาการ	ระดับกลุ่ม	2.36	2	1.18	2.59	.08
	ภายในกลุ่ม	39.21	86	.45		
	รวม	41.58	88			
การดำเนินงานงบประมาณ	ระดับกลุ่ม	1.84	2	.92	2.04	.13
	ภายในกลุ่ม	38.90	86	.45.15		
	รวม	40.75	88			

ตาราง 23 (ต่อ)

ประสิทธิผล โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การบริหาร งานบุคคล	ระดับกลุ่ม	1.51	2	.75	1.92	.15
	ภายในกลุ่ม	33.74	86	.39		
	รวม	35.26	88			
การบริหาร งานทั่วไป	ระดับกลุ่ม	1.50	2	.75	1.69	.18
	ภายในกลุ่ม	38.20	86	.44		
	รวม	39.71	88			
รวม	ระดับกลุ่ม	1.75	2	.87	2.51	.08
	ภายในกลุ่ม	30.07	86	.34		
	รวม	31.76	88			

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งของครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษาของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประสิทธิผล โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การบริหาร งานวิชาการ	ระดับกลุ่ม	.48	3	.16	.52	.66
	ภายในกลุ่ม	9.82	32	.30		
	รวม	10.30	35			
การบริหาร งานงบประมาณ	ระดับกลุ่ม	.57	3	.19	.47	.70
	ภายในกลุ่ม	12.98	32	.40		
	รวม	13.55	35			
การบริหาร งานบุคคล	ระดับกลุ่ม	1.18	3	.39	1.35	.27
	ภายในกลุ่ม	9.27	32	.29		
	รวม	10.45	35			

ตาราง 24 (ต่อ)

ประสิทธิผล โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การบริหาร งานทั่วไป	ระดับกลุ่ม	.96	3	.32	1.64	.19
	ภายในกลุ่ม	6.29	32	.19		
	รวม	7.25	35			
รวม	ระดับกลุ่ม	.62	3	.20	.86	.46
	ภายในกลุ่ม	7.67	32	.24		
	รวม	8.29	35			

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษาของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามโรงเรียน

ประสิทธิผล โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การบริหาร งานวิชาการ	ระดับกลุ่ม	13.07	5	2.61	7.69**	.00
	ภายในกลุ่ม	44.53	131	.34		
	รวม	57.61	136			
การบริหาร งานงบประมาณ	ระดับกลุ่ม	9.08	5	1.81	4.27**	.00
	ภายในกลุ่ม	55.60	131	.42		
	รวม	64.69	136			
การบริหาร งานบุคคล	ระดับกลุ่ม	9.66	5	1.93	4.83**	.00
	ภายในกลุ่ม	52.33	131	.40		
	รวม	62.00	136			

ตาราง 25 (ต่อ)

ประสิทธิผล โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การบริหาร งานทั่วไป	ระดับกลุ่ม	8.42	5	1.68	4.52**	.00
	ภายในกลุ่ม	48.83	131	.37		
	รวม	57.25	136			
รวม	ระดับกลุ่ม	9.08	5	1.81	5.85**	.00
	ภายในกลุ่ม	40.62	131	.31		
	รวม	49.71	136			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α 0.01; $F_{5, 131} = 4.66$)

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe นำเสนอข้อมูลดังตาราง

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามโรงเรียน

ด้าน	โรงเรียน	เด็อศรีโพรวัลย์		ธาตุ ทองฯ	ภูดิน แดงฯ	ร่ม ไทรฯ	สกล ทวาปี	คำ ยางฯ
		\bar{X}	4.40	4.41	4.46	3.82	3.78	4.45
การ บริหาร งาน วิชาการ	เด็อศรีโพรวัลย์	4.40	-	-.01	-.06	.58*	.62*	-.05
	ธาตุทองอำนวนวิทย	4.41	-	-	-.05	.59*	.63*	-.04
	ภูดินแดงวิทยา	4.46	-	-	-	.64*	.68*	.01
	ร่มไทรวิทยา	3.82	-	-	-	-	.04	-.63*
	สกลทวาปี	3.78	-	-	-	-	-	-.67*
	คำยางพิทยาคม	4.45	-	-	-	-	-	-

ตาราง 26 (ต่อ)

ด้าน	โรงเรียน	เดือศรีโพรวลัย	ธาตุทองฯ	ภูดินแดงฯ	ร่มไทรฯ	สกลทวาปี	คำ ย่างฯ	
การ บริหาร งาน งบ ประมาณ		\bar{X}	4.39	4.43	4.15	3.95	4.63	
	เดือศรีโพรวลัย	4.39	-	-.04	.24	.44*	.48*	-.24
	ธาตุทองอำนวยวิทย์	4.43	-	-	.28	.48*	.52*	-.20
	ภูดินแดงวิทยา	4.15	-	-	-	.20	.24	-.48*
	ร่มไทรวิทยา	3.95	-	-	-	-	.04	-.68*
	สกลทวาปี	3.91	-	-	-	-	-	-.72
	คำย่างพิทยาคม	4.63	-	-	-	-	-	-
การ บริหาร งาน บุคคล		\bar{X}	4.42	4.30	4.01	4.02	3.73	4.46
	เดือศรีโพรวลัย	4.42	-	.12	.41*	.40*	.69*	-.04
	ธาตุทองอำนวยวิทย์	4.30	-	-	.29	.28	.57*	-.16
	ภูดินแดงวิทยา	4.01	-	-	-	-.01	.28	-.45*
	ร่มไทรวิทยา	4.02	-	-	-	-	.29	-.44*
	สกลทวาปี	3.73	-	-	-	-	-	-.73*
	คำย่างพิทยาคม	4.46	-	-	-	-	-	-
การ บริหาร งานทั่วไป		\bar{X}	4.36	4.46	4.30	4.02	3.86	4.54
	เดือศรีโพรวลัย	4.36	-	-.10	.06	.34	.50*	-.18
	ธาตุทองอำนวยวิทย์	4.46	-	-	.16	.44*	.60*	-.08
	ภูดินแดงวิทยา	4.30	-	-	-	.28	.44*	-.24
	ร่มไทรวิทยา	4.02	-	-	-	-	.16	-.52*
	สกลทวาปี	3.86	-	-	-	-	-	-.68*
	คำย่างพิทยาคม	4.54	-	-	-	-	-	-
โดยรวม		\bar{X}	4.39	4.40	4.23	3.95	3.82	4.52
	เดือศรีโพรวลัย	4.39	-	-.01	.16	.44*	.57*	-.13
	ธาตุทองอำนวยวิทย์	4.40	-	-	.17	.45*	.58*	-.12
	ภูดินแดงวิทยา	4.23	-	-	-	.28	.41*	-.29
	ร่มไทรวิทยา	3.95	-	-	-	-	.13	-.57*
	สกลทวาปี	3.82	-	-	-	-	-	-.70*
	คำย่างพิทยาคม	4.52	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 27 ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	X	X ¹	X ²	X ³	X ⁴	X ⁵	Y	Y ¹	Y ²	Y ³	Y ⁴
X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X ¹	.876**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X ²	.836**	.654**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X ³	.951**	.751**	.767**	-	-	-	-	-	-	-	-
X ⁴	.889**	.749**	.637**	.758**	-	-	-	-	-	-	-
X ⁵	.892**	.696**	.666**	.775**	.769**	-	-	-	-	-	-
Y	.820**	.722**	.622**	.740**	.781**	.742**	-	-	-	-	-
Y ¹	.778**	.658**	.585**	.708**	.748**	.721**	.876**	-	-	-	-
Y ²	.772**	.689**	.561**	.687**	.748**	.709**	.922**	.742**	-	-	-
Y ³	.746**	.692**	.544**	.668**	.702**	.673**	.920**	.714**	.820**	-	-
Y ⁴	.769**	.579**	.569**	.625**	.634**	.588**	.910**	.732**	.777**	.801**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (X) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่าง .544 ถึง .951 เมื่อพิจารณาระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด 3 คู่แรก คือ วิสัยทัศน์ร่วม (X^4) กับ การบริหารงานวิชาการ (Y^1) และ การบริหารงานงบประมาณ (Y^2) ตัวแบบจากภายใน (X^3) กับ การบริหารงานวิชาการ (Y^1) และ วิสัยทัศน์ร่วม (X^4) กับ การบริหารงานบุคคล (Y^3) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน ปรากฏดังนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ (X^1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การบริหารงานบุคคล (Y^3) รองลงมาคือ การบริหารงานงบประมาณ (Y^2)

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ (X^2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การบริหารงานวิชาการ (Y^1) รองลงมาคือ การบริหารงานทั่วไป (Y^4)

3. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตัวแบบจากภายใน (X^3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การบริหารงานวิชาการ (Y^1) รองลงมาคือ การบริหารงานงบประมาณ (Y^2)

4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ร่วม (X^4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การบริหารงานวิชาการ (Y^1) และ การบริหารงานงบประมาณ (Y^2) รองลงมาคือ การบริหารงานบุคคล (Y^3)

5. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นทีม (X^5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การบริหารงานวิชาการ (Y^1) รองลงมาคือ การบริหารงานงบประมาณ (Y^2)

**ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร**

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำผลการศึกษาที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม นำมาร่างแนวทางการพัฒนา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาสงวนแนะ จากนั้น ผู้วิจัยจึงนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อหาแนวทางยกระดับที่เหมาะสมของความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ดังตาราง

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความสัมพันธ์		
	\bar{X}	แปลความ	สรุปผล
การคิดเชิงระบบ	4.11	มาก	ควรพัฒนา
สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ	4.07	มาก	ควรพัฒนา
ตัวแบบจากภายใน	4.18	มาก	ไม่จำเป็น
วิสัยทัศน์ร่วม	4.21	มาก	ไม่จำเป็น
การเรียนรู้เป็นทีม	4.13	มาก	ควรพัฒนา
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14	มาก	

จากตาราง 28 จะเห็นได้ว่าเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม มีทั้งหมด 2 ด้าน คือ มีตัวแบบจากภายใน มีวิสัยทัศน์ร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมมีทั้งหมด 3 ด้าน คือ การคิดเชิงระบบ สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ การเรียนรู้เป็นทีม

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร

ประสิทธิผลโรงเรียน	ระดับความสัมพันธ		
	\bar{X}	แปลความ	สรุปผล
การบริหารงานวิชาการ	4.19	มาก	ไม่จำเป็น
การบริหารงานงบประมาณ	4.20	มาก	ไม่จำเป็น
การบริหารงานบุคคล	4.11	มาก	ควรพัฒนา
การบริหารงานทั่วไป	4.22	มาก	ไม่จำเป็น
ค่าเฉลี่ยรวม	4.18	มาก	

จากตาราง 29 จะเห็นได้ว่าเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม มีทั้งหมด 3 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมมีทั้งหมด 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานบุคคล

ดังนั้น ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่ควรพัฒนา ดังนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ควรพัฒนา มี 3 ด้าน คือ การคิดเชิงระบบ สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ และการเรียนรู้เป็นทีม
 2. ประสิทธิผลโรงเรียน ที่ควรพัฒนา มี 1 ด้าน คือ การบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยจึงกำหนดเนื้อหาแนวทางการพัฒนาในด้านดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางให้โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครต่อไป
- การนำเสนอแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นดังกล่าว มาจัดทำแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในแต่ละด้าน แล้วผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นในแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การ

แห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน ที่เหมาะสมว่า เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่ผู้วิจัยนำเสนอหรือไม่ แล้วนำผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาได้นำเสนอดังนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ควรพัฒนา มี 3 ด้าน คือ การคิดเชิงระบบ สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ การเรียนรู้เป็นทีม

ตาราง 30 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การคิดเชิงระบบ

ข้อที่	แนวทางการพัฒนา การคิดเชิงระบบ	ความถี่ (N=10)
1	ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการระดมความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	10
2	ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน ในการทำงานร่วมกัน	10
3	ควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรมบุคลากรในการระดมความคิดการแก้ปัญหาและการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	10
4	ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนางานซึ่งกันและกัน	10
5	ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานเป็นทีม	10

จากตาราง 30 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การคิดเชิงระบบ ได้แก่ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการระดมความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน ในการทำงานร่วมกัน ควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรมบุคลากรในการระดมความคิดการแก้ปัญหาและการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนางานซึ่งกันและกัน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานเป็นทีม

ตาราง 31 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร สมาชิกที่มี
ความเป็นเลิศ

ข้อที่	แนวทางการพัฒนา สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ	ความถี่ (N=10)
1	ควรส่งเสริมให้มีการประกาศเกียรติคุณบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ดีเด่นด้านต่างๆ ทุกปีการศึกษา	10
2	ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนางานในหน้าที่จนเป็นที่ ประจักษ์	10
3	ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการทำงานและ การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	10
4	ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการใ้รู้ใ้เรียนและการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	10
5	ควรส่งเสริมบุคลากรในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อน องค์การสู่ความเป็นเลิศ	10

จากตาราง 31 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนา
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร สมาชิกที่มี
ความเป็นเลิศ ได้แก่ ควรส่งเสริมให้มีการประกาศเกียรติคุณบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น
ด้านต่างๆ ทุกปีการศึกษา ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนางานในหน้าที่จนเป็นที่
ประจักษ์ ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการทำงานและการเรียนรู้โดยใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศ ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการใ้รู้ใ้เรียนและการพัฒนาตนเองอย่าง
ต่อเนื่อง ควรส่งเสริมบุคลากรในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ

ตาราง 32 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การเรียนรู้เป็นทีม

ข้อที่	แนวทางการพัฒนา การเรียนรู้เป็นทีม	ความถี่ (N=10)
1	ควรส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนให้มีความตระหนักและเห็น ความสำคัญของการปฏิบัติงานเป็นทีม	10
2	ควรส่งเสริมบุคลากรในการคิด แก้ไขปัญหาในระบบกลุ่ม	10
3	ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ	10
4	ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	10
5	ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	10

จากตาราง 32 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนา
 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การเรียนรู้
 เป็นทีม ได้แก่ ควรส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนให้มีความตระหนักและเห็นความสำคัญ
 ของการปฏิบัติงานเป็นทีม ควรส่งเสริมบุคลากรในการคิด แก้ไขปัญหาในระบบกลุ่ม
 ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของ
 องค์การ ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน ควรส่งเสริม
 ให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพโรงเรียน ที่ควรพัฒนา มี 1 ด้าน คือ การบริหารงานบุคคล

ตาราง 33 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การบริหาร
 งานบุคคล

ข้อที่	แนวทางการพัฒนา การบริหารงานบุคคล	ความถี่ (N=10)
1	ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้	10
2	ควรมีการดำเนินการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความยุติธรรม	10
3	ควรมีการพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากร ด้วยความ โปร่งใส ยุติธรรมและอยู่ในระบบของคณะกรรมการ	10
4	ควรมีการส่งเสริมการยกย่อง เชิดชูเกียรติครู และบุคลากร ทางการศึกษา ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่น เป็นที่ประจักษ์	10
5	ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา ในการการศึกษาต่อ ฝึกอบรมดูงานและวิจัย ตามแนวทางของคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	10

จากตาราง 33 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนา
 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
 การบริหารงานบุคคล ได้แก่ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้ม
 ีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้ ควรมีการดำเนินการปฏิบัติงานและ
 ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ควรมีการพิจารณาความดี ความชอบ
 ของบุคลากร ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและอยู่ในระบบของคณะกรรมการ ควรมีการ
 ส่งเสริมการยกย่อง เชิดชูเกียรติครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความคิดริเริ่ม
 สร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา
 ในการการศึกษาต่อ ฝึกอบรมดูงานและวิจัย ตามแนวทางของคณะกรรมการการศึกษ
 ขั้นพื้นฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

4. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก
3. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แตกต่างกัน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร สรุปได้ดังนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.21$) ตัวแบบจากภายใน ($\bar{X} = 4.18$) การเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 4.13$)
2. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การบริหารงาน ทั่วไป ($\bar{X} = 4.22$) การบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.20$) การบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.19$)
3. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร จำแนกตามสถานภาพ โรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสมการณในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง
4. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพ โรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสมการณในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านที่ต้องพัฒนา ประกอบด้วย การคิดเชิงระบบ สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ การเรียนรู้เป็นทีม ส่วนประสิทธิผลโรงเรียน ด้านที่ต้องยกระดับประกอบด้วย การบริหารงานบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจ ที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเชื่อมโยง คิด มอง หรือกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานในภาพรวม บุคลากรมีความคิดทันสถานการณ์ เห็นโอกาส ต่างๆ ที่มีประโยชน์ต่อโรงเรียน โรงเรียนมีผลงานทางวิชาการของครู เช่น งานวิจัย เอกสารการสอน แผนการสอน สื่อการสอน และนวัตกรรมอื่นๆ โรงเรียนมีบุคลากรที่ร่วมคิด ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551, หน้า 117-120) ได้ศึกษา ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า 1) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านและสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรภรณ์ ศรีเมืองช้าง (2552, หน้า 83-85) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า 1) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเจริญ บัวพุ่ม (2552, หน้า 92) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า 1) วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขมีสภาพ

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่ม ในองค์การและด้านการเรียนรู้ขององค์การ

2. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนวางแผนจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนมีการประสานระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษารวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ ทรัพย์สินของโรงเรียนให้เป็นไป ตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา ในการศึกษาต่อ การฝึกอบรมดูงานและวิจัย ตามแนวทางของคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญญรัตน์ บำรุงราษฎร์ (2552, หน้า 73-77) ได้ ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของ โรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีจุดหมายร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเน้นการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนวรรณ เพ็งพุด (2553, หน้า 83) ได้ศึกษา ปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร จำแนกตามสถานภาพ โรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสพการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันหลายประการ เช่น ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเชื่อมโยง คิด มอง หรือกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ในภาพรวม มีวิธีการสื่อสารเน้นนำให้ผู้อื่นคล้อยตาม ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหาร

โรงเรียนจะเป็นผู้วางแผน ตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ เป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ครูมีหน้าที่ปฏิบัติงานการสอนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้คอยให้คำปรึกษา สนับสนุนในส่วนที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ส่วนครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกคนไม่ว่าจะปฏิบัติงานในโรงเรียนประเภทใดก็ตาม ต่างก็มีบทบาทภาระหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ได้รับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความตระหนักในงานว่าเป็นสิ่งสำคัญ มีแนวคิดหลักการ มีเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนา ที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ถึงจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรภรณ์ ศรีเมืองช้าง (2552, หน้า 83-85) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จำแนกตามประเภทของการจัดการศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551, หน้า 117-120) ได้ศึกษา ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า 1) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า 2.1) เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมมีระดับการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.2) เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม มีระดับการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม มีระดับการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.4) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม มีระดับการดำเนินงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2.5) เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม มีระดับการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญญรัตน์ บำรุงราษฎร์ (2552, หน้า 73-77) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านรูปแบบวิธีการคิด 2) การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นสูงกว่าส่วนด้านรูปแบบวิธีการคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นสูงกว่าส่วนด้านรูปแบบวิธีการคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพ โรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเชื่อมโยง คิด มอง หรือกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานในภาพรวม มีวิธีการสื่อสารโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตาม ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียน จะเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ครูมีหน้าที่ปฏิบัติงานการสอนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้คอยให้คำปรึกษา สนับสนุน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียนที่แตกต่างกัน ส่วนครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกคนไม่ว่าจะปฏิบัติงานในโรงเรียนประเภทใดก็ตาม ต่างก็มีบทบาทภาระหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ได้รับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความตระหนัก

ในงานว่าเป็นสิ่งสำคัญ มีแนวคิด หลักการ มีเกณฑ์มาตรฐานการพัฒหน้าที่สอดคล้อง
 ไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ถึงจะมีประสบการณ์ในการ
 ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ ศรีเมือง
 ช่าง (2552, หน้า 83-85) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับ
 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า
 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามประเภท
 ของการจัดการศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ
 สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล บุญพิมพ์ (2553, หน้า 170-174) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์
 ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานใน
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี มีระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมอยู่
 ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมาก
 ไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ
 และการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี
 ที่อยู่ต่างเขตพื้นที่การศึกษา มีระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน แตกต่างกัน
 สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551, หน้า 117-120) ได้ศึกษา ความ
 เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี
 พบว่า 1) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวม มีการดำเนินงาน
 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการ
 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า 2.1) เมื่อจำแนกตาม
 คุณลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมมีระดับการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .01 2.2) เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม มีระดับการดำเนินงาน แตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม มีระดับ
 การดำเนินงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.4) เมื่อจำแนกตาม
 ประสบการณ์การทำงาน โดยรวม มีระดับการดำเนินงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2.5) เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม มีระดับ
 การดำเนินงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผล
 โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน

ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3 คู่แรก คือ วิสัยทัศน์ร่วม กับ การบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานงบประมาณ ตัวแบบจากภายใน กับ การบริหารงานวิชาการ และ วิสัยทัศน์ร่วม กับ การบริหารงานบุคคล จากความสัมพันธ์ พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิติพงษ์ วรรณวี (2551, หน้า 146-148) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ เพราะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ
2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ร่วม ตัวแบบจากภายใน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง นับว่าเป็นจุดแข็งในการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน
3. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก จึงเป็นข้อมูลที่จะดำเนินการให้โรงเรียนได้มุ่งส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารงานตามขอบข่ายงานให้ชัดเจน สามารถรองรับการกระจายอำนาจการบริหาร มาสู่โรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

จากการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป คือ

1. ควรทำการวิจัยถึงสภาพปัจจุบัน หรืออุปสรรคในการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการพัฒนาให้องค์การมีความเป็นองค์การ

แห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2. ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในโรงเรียนที่ดีเด่น หรือประสบผลสำเร็จในด้านต่างๆ เพื่อนำไปปรับใช้กับโรงเรียนอื่นๆ

3. ควรทำการวิจัยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

4. ควรทำการยกระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยอาศัยการ
พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- กุลธร เลิศสุริยะกุล. (ออนไลน์). (2550). การเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้พันธกิจที่สำคัญ. เข้าถึงได้จาก <http://www.dnfe5.go.th/alpha.htm>.
- ทัศนวรรณ เพ็งพุดม. (2553). ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). จากองค์กรแห่งการเรียนรู้..สู่องค์กรที่เปี่ยมสุข. กรุงเทพฯ : ประชาสัมพันธ์สยาม.
- นฤมล บุญพิมพ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปติ แสันทวิสุข. (2553). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปวีณา ฉุยกลม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปนัดดา ปัจฉิมน. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ช. นครพนม : มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ปิติพงษ์ วรรณวี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2553). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127 ตอนที่ 54 ก. หน้า 5, 8-9. 22 กรกฎาคม 2553.

- พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด. (2552). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 126
ตอนที่ 85 ก. หน้า 17. 13 พฤศจิกายน 2552.
- พรเจริญ บัวพุ่ม. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย
พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.*
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พินิจ แสงสุข. (2548). *การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา
ตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- โพธิยา คำผิว. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน
อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก.
หน้า 13. 6 เมษายน 2560.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *การบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ :
อักษรวิวัฒน์.*
- วีรวิทย์ มาชะศิริานนท์. (2549). *วินัย 5 ประการ พื้นฐานแห่งองค์การแห่งการเรียนรู้.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ; เอ็กซ์เปอร์เน็ท.*
- วัชรภรณ์ ศรีเมืองช้าง. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม : มหาวิทยาลัยนครพนม.*
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). *การพัฒนาตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน
มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. ขอนแก่น : วิทยาลัยขอนแก่น.*
- สาวิตา น้อยทรง. (2552). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนเมืองพัทยา 3 (วัดสว่างฟ้าพุทธมาราม) สังกัดสำนัก
การศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. ค.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สิริมา งามศุภกร. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). *หลักการจัดการศึกษายุคใหม่*. กรุงเทพฯ : องค์การตำราคุณภาพลาดพร้าว.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. (2555). *คำแถลงนโยบาย*. 29 พฤศจิกายน 2555.
- _____. (2556). *สรุปผลการปฏิบัติงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประจำปีงบประมาณ 2555*.
- อิสริย์ พงศ์กมลานนท์. (2551). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อุสาห์ เจียมจันทร์. (2549). *องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญญรัตน์ บำรุงราษฎร์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษaxonแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Bennett, J. K, and O'Brien, M. J. (1994). *The building blocks of the learning organization*. Training 41-49.
- Blanchard, N.P., & Thacker, J.W. (2004). *Effective training system strategies and practice* (2nd ed.). Saddle River, NJ: Pearson Prentice.
- Cronbach, Lee J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed. New York : HarperCollins.
- Dixon, N. Common Knowledge M.A. (1994). *Harvard Business Review*.
- Ford, David Franklyn. (1997). *Toward a learning organization : Guidelines for bureaucraies*. M.E.D. Memorial University of Newfoundland (Canada).

- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). *Is yours a learning organization?* Harvard Business Review School Book.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). *Education administration : Theory research practice*. 4th ed. New York : McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization : Its management and value*. New York : McGraw-Hill.
- Lim, T. (2003). *Relationships among organizational commitment, learning organization culture, and job satisfaction in one Korean private organization*. Ph.D., University of Minnesota.
- Lussier, R. N., & Christopher F. (2004). *Leadership : Theory, application, skill development* (2nd ed.). Eagan, Minnesota : Thomson West.
- Maki, M. J. (2001). *Building the learning organization*. New York : McGraw-Hill.
- Mc Canally, K., & Kimcee, K. (1997). A Study of the Facet of Organization Culture which Support of Discourage. *Dissertation Abstracts Internatiional*, 47 (7), 2403-A.
- Pedler, M. et. al. (1991). *The learning company : A strategy for sustainable development*. Maidenhead : McGraw-Hill.
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational behavior : Concepts, controversies and applications* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Runyou, R.P., Haber, A., Pittenger, D. J., & Coleman, K. A. (1996). *Fundamentals of behavior statistics* (8th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline : The art and practice of the learning organization*. New York : Doubleday.
- _____. (1998). *Why organization still aren't learning*. Training.
- Watkins and Marsick, K. (2003). The learning organization : An integrative vikin for *HRD*. *Human Resource Development Quarterly*.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๑๑๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร-อุดรธานี

อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
 ๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวราภรณ์ บุษดี นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย โสพันนา)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๑๓๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 ๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร – อุดรธานี
 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางวรารณณ์ บุษดี นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต(ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นักศึกษามีความประสงค์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๑๔๑๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร – อุดรธานี

อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางวราภรณ์ บุษดี นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร”

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ได้โปรดให้บุคคลดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการทำวิทยานิพนธ์
ต่อไป และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๑๔๘๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร – อุดรธานี

อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางวรารภรณ์ บุษดี นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 34 ค่าอำนาจจำแนก และ ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ของแบบสอบถามทั้งฉบับ
โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

การดำเนินการเกี่ยวกับ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก รายข้อ
1. การคิดเชิงระบบ	1	.57
	2	.54
	3	.70
	4	.67
	5	.74
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .86	6
2. สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ	7	.67
	8	.55
	9	.65
	10	.68
	11	.58
	12	.62
	13	.51
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .82	14
3. ตัวแบบจากภายใน	15	.69
	16	.68
	17	.73
	18	.74
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .84	19

ตาราง 34 (ต่อ)

การดำเนินการเกี่ยวกับ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก รายข้อ
4. วิสัยทัศน์ร่วม	20	.66
	21	.70
	22	.58
	23	.70
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .81	24
5. การเรียนรู้เป็นทีม	26	.65
	27	.71
	28	.74
	29	.81
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .84	30
ค่าอำนาจจำแนกมีค่า อยู่ระหว่าง .54-.81		
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่า .98		

ตาราง 35 ค่าอำนาจจำแนก และ ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ของแบบสอบถามทั้งฉบับ
โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ประสิทธิภาพโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ประสิทธิภาพโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก รายข้อ
1. การบริหารงานวิชาการ	1	.68
	2	.72
	3	.64
	4	.68
	5	.68
	6	.70
	7	.72
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .87	8
2. การบริหารงานงบประมาณ	9	.77
	10	.84
	11	.81
	12	.75
	13	.70
	14	.84
	15	.80
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .93	15
3. การบริหารงานบุคคล	16	.71
	17	.78
	18	.74
	19	.74
	20	.69
	21	.71
	22	.78
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .88	22	.78

ตาราง 35 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก รายข้อ	
4. การบริหารงานทั่วไป	23	.77	
	24	.70	
	26	.75	
	27	.75	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .89	28	.77
	29	.72	
	30	.69	
	ค่าอำนาจจำแนกมีค่า อยู่ระหว่าง .45-.84		
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่า .98			



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน ใช้แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2. ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะใช้เฉพาะงานวิจัยนี้เท่านั้น

3. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามไว้ที่โรงเรียนของท่าน ผู้วิจัยจะไปรับด้วยตนเองตามกำหนดเวลาที่แจ้งไว้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

วราภรณ์ บุษดี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพ

() ผู้บริหารโรงเรียน

() ครูผู้สอน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

() ไม่เกิน 10 ปี

() 10 - 20 ปี

() 20 ปีขึ้นไป

() คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระดับการศึกษา

() มัธยมศึกษา

() อนุปริญญา/ปวส.

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() อื่นๆ ระบุ.....

2. โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

() เต็มศรีไพรวัลย์

() ธาตุทองอำนวยวิทย์

() ภูดินแดงวิทยา

() ร่มไทรวิทยา

() สกลทวาปี

() คำยางพิทยาคม

ตอนที่ 2

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง
ขวามือที่แสดงถึงความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนคร ตามความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการดำเนินการ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการดำเนินการ มาก
- 3 หมายถึง ระดับการดำเนินการ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการดำเนินการ น้อย
- 1 หมายถึง ระดับการดำเนินการ น้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	การดำเนินการเกี่ยวกับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	1. <u>การคิดเชิงระบบ</u> บุคลากรมีความคิดเชื่อมโยง คิด มอง หรือ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานในภาพรวม	/				

จากตัวอย่างข้อที่ 0 ท่านพิจารณาเห็นว่าข้อความนั้น บุคลากรมีความคิดเชื่อมโยง
คิด มอง หรือกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านจึงกา /
ในช่องหมายเลข 5

ข้อที่	การดำเนินการเกี่ยวกับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	1. การคิดเชิงระบบ					
1.	โรงเรียนมีการปฏิบัติงานพัฒนาการศึกษาแบบองค์รวม					
2.	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเชื่อมโยง คิด มอง หรือ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานในภาพรวม					
3.	บุคลากรมีการคิดพัฒนาเชิงระบบ ไม่แยกพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง					
4.	บุคลากรมีความคิดทันสถานการณ์ เห็นโอกาสต่างๆ ที่มีประโยชน์ต่อโรงเรียน					
5.	บุคลากรมีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบที่ต้องพัฒนาเชิงระบบ					
6.	โรงเรียนได้พัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ					
	2. สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ					
7.	โรงเรียนมีผลงานทางวิชาการของครู เช่น งานวิจัย เอกสารการสอน แผนการสอน สื่อการสอน และนวัตกรรมอื่นๆ					
8.	โรงเรียนมีครูผู้ชำนาญการพิเศษ ครูดีเด่น ครูต้นแบบ หรือครูแห่งชาติ					
9.	บุคลากรมีความผูกพันกับการพัฒนาความก้าวหน้าของโรงเรียน					
10.	บุคลากรมีแฟ้มสะสมงาน หรือแฟ้มพัฒนางานเพื่อ แสดงถึงการพัฒนาการปฏิบัติงานของตน					

ข้อที่	การดำเนินการเกี่ยวกับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
11.	โรงเรียนมีนักเรียนที่มีคุณภาพ และได้รับรางวัล การแข่งขันวิชาการ หรือด้านอื่นๆ					
12.	นักเรียนมีความสามารถด้านการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ มีนิสัยใฝ่รู้และมีการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง					
13.	โรงเรียนมีผลงานการประดิษฐ์คิดค้นต่างๆ เช่น โครงการ ผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครู หรือนวัตกรรมด้านการสอน					
14.	โรงเรียนได้รับประกาศนียบัตร โล่รางวัล หรือ การประกาศเกียรติคุณดีเด่น					
3. ตัวแบบจากภายใน						
15.	บุคลากรเป็นผู้มีความคิดที่ถูกต้อง และคิด เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก					
16.	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีวิสัยทัศน์ ในการพัฒนา การเรียนรู้					
17.	บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน					
18.	บุคลากรเป็นผู้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาการศึกษา					
19.	บุคลากรเป็นผู้มีทักษะในการแสวงหาข้อมูล ให้ทันกับเหตุการณ์					
4. วิสัยทัศน์ร่วม						
20.	โรงเรียนมีบุคลากรที่ร่วมกำหนด พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน					

ข้อที่	การดำเนินการเกี่ยวกับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
21.	โรงเรียนมีบุคลากรที่ร่วมคิด ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ ของโรงเรียนร่วมกัน					
22.	ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และมีวิธีการสื่อสาร โน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตาม					
23.	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นพัฒนาเพื่อไปสู่ เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนด					
24.	บุคลากรมีความศรัทธาและยึดมั่นในความเป็น ส่วนหนึ่งการพัฒนาโรงเรียน					
	5. การเรียนรู้เป็นทีม					
25.	โรงเรียนมีบุคลากรที่ยอมรับความคิดเห็นของกลุ่ม					
26.	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามารถในการคิด หรือ แก้ไขปัญหาในระบบกลุ่ม					
27.	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีพฤติกรรมการแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
28.	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามัคคีมีการช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน					
29.	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามารถ ในการปฏิบัติงานเป็นทีม					
30.	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความไว้วางใจกัน ทำงาน ประสานกันได้ดี					

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง
ขวามือที่แสดงถึงประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน
และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
ตามความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับประสิทธิผล มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับประสิทธิผล มาก
- 3 หมายถึง ระดับประสิทธิผล ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับประสิทธิผล น้อย
- 1 หมายถึง ระดับประสิทธิผล น้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	ขอบข่ายการบริหารงานของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	1. การบริหารงานวิชาการ การวางแผนพัฒนางานด้านวิชาการ	/				

จากตัวอย่างข้อที่ 0 ท่านพิจารณาเห็นว่าข้อความนั้น การวางแผนพัฒนางานด้าน
วิชาการ มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านจึงกา / ในช่องหมายเลข 5

ข้อที่	ขอบข่ายการบริหารงานของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	1. การบริหารงานวิชาการ					
1.	การพัฒนาการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้และได้ทำงานร่วมกันโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2.	การจัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชน สังคม ภูมิปัญญา					
3.	การวางแผนจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา					
4.	การจัดสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่มีปัญหาอย่างต่อเนื่อง					
5.	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
6.	การจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และจัดทำรายงานประจำปีเสนอหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
7.	การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการที่ชุมชนต้องการให้แก่ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างต่อเนื่อง					
8.	การนิเทศติดตามผลงานการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	ขอข่ายการบริหารงานของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	2. การบริหารงานงบประมาณ					
9.	การประสานระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ ทรัพย์สินของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของทางราชการ					
10.	การดูแล บำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์ รวมทั้งการหารายได้จากการบริการของโรงเรียนที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจหลักของโรงเรียน					
11.	การปฏิบัติงานตามที่ได้รับการกระจายอำนาจและมอบอำนาจ					
12.	การจัดทำแผนเสนอขอจัดตั้งงบประมาณประจำปีของโรงเรียน					
13.	การจัดทำเอกสาร หลักฐานด้านการรับจ่ายเงิน และบัญชีอย่างถูกต้องตามระเบียบของทางราชการและเป็นปัจจุบัน					
14.	การตรวจสอบการใช้จ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์อย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง					
15.	การตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง					
	3. การบริหารงานบุคคล					
16.	การพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากรในโรงเรียน ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและอยู่ในระบบของคณะกรรมการ					

ข้อที่	ขอบข่ายการบริหารงานของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
17.	การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอน					
18.	การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด					
19.	การจัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน					
20.	การยกย่อง เชิดชูเกียรติครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่น เป็นประจักษ์					
21.	การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณธรรม จริยธรรมและมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพเหมาะสมตามหลักเกณฑ์					
22.	การส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อ การฝึกอบรมดูงานและวิจัยตามแนวทางของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
	4. การบริหารงานทั่วไป					
23.	การส่งเสริมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา					

ข้อที่	ขอข่ายการบริหารงานของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
24.	การจัดทำแผนปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันการศึกษาทางศาสนาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น					
25.	การจัดกิจกรรมประชาธิปไตย และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในโรงเรียน					
26.	การจัดให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง กิจกรรมด้านกีฬา และนันทนาการสำหรับชุมชน					
27.	การจัดทำรายงานประจำปี เกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด					
28.	การประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียน ให้ชุมชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง					
29.	การจัดกิจกรรมบริการสุขภาพอนามัยโภชนาการ และกิจกรรมอื่นๆ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม					
30.	การจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานบริหารทั่วไปอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

แบบประเมินเครื่องมือแบบสอบถามชนิดมีโครงสร้างการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การ

แห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผู้เสนอความคิดเห็น.....ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นการดำเนินงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ขอให้พิจารณาแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็นที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น เพื่อนำกลับมาปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมายดังนี้

- + 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ได้”
 0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ไม่แน่ใจว่าใช้ได้”
 - 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ไม่ได้”

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
	ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม				

ตอนที่ 2

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
	1. การคิดเชิงระบบ				
1.	โรงเรียนมีการปฏิบัติงานพัฒนาการศึกษาแบบองค์รวม				
2.	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเชื่อมโยง คิด มอง หรือกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานในภาพรวม				
3.	บุคลากรมีการคิดพัฒนาเชิงระบบ ไม่แยกพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง				
4.	บุคลากรมีความคิดทันสถานการณ์ เห็นโอกาส ต่างๆ ที่มีประโยชน์ต่อโรงเรียน				
5.	บุคลากรมีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบที่ต้องพัฒนาเชิงระบบ				
6.	โรงเรียนได้พัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ				
	2. สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ				
7.	โรงเรียนมีผลงานทางวิชาการของครู เช่น งานวิจัย เอกสารการสอน แผนการสอน สื่อการสอน และนวัตกรรมอื่นๆ				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
8.	โรงเรียนมีครูผู้ชำนาญการพิเศษ ครูดีเด่น ครูต้นแบบ หรือครูแห่งชาติ				
9.	บุคลากรมีความผูกพันกับการพัฒนา ความก้าวหน้าของโรงเรียน				
10.	บุคลากรมีแฟ้มสะสมงาน หรือแฟ้มพัฒนา งานเพื่อแสดงถึงการพัฒนาการปฏิบัติงาน ของตน				
11.	โรงเรียนมีนักเรียนที่มีคุณภาพ และได้รับ รางวัล การแข่งขันวิชาการ หรือด้านอื่นๆ				
12.	นักเรียนมีความสามารถด้านการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ มีนิสัยใฝ่รู้และมีการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง				
13.	โรงเรียนมีผลงานการประดิษฐ์คิดค้นต่างๆ เช่น โครงการ ผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครู หรือนวัตกรรมด้านการสอน				
14.	โรงเรียนได้รับประกาศนียบัตร โล่รางวัล หรือ การประกาศเกียรติคุณดีเด่น				
3. ตัวแบบจากภายใน					
15.	บุคลากรเป็นผู้มีความคิดที่ถูกต้อง และคิด เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก				
16.	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีวิธิตัด ในการพัฒนา การเรียนรู้				
17.	บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะและ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน				
18.	บุคลากรเป็นผู้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาการศึกษา				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
19.	บุคลากรเป็นผู้มีทักษะในการแสวงหาข้อมูลให้ทันกับเหตุการณ์				
	4. วิสัยทัศน์ร่วม				
20.	โรงเรียนมีบุคลากรที่ร่วมกำหนด พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน				
21.	โรงเรียนมีบุคลากรที่ร่วมคิด ร่วมสร้าง วิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกัน				
22.	ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และมีวิธีการสื่อสาร โน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตาม				
23.	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นพัฒนา เพื่อไปสู่เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ร่วมกัน กำหนด				
24.	บุคลากรมีความศรัทธาและยึดมั่นในความ เป็นส่วนหนึ่งการพัฒนาโรงเรียน				
	5. การเรียนรู้เป็นทีม				
25.	โรงเรียนมีบุคลากรที่ยอมรับความคิดเห็น ของกลุ่ม				
26.	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามารถในการคิด หรือแก้ไขปัญหาในระบบกลุ่ม				
27.	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีพฤติกรรมการ แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
28.	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน				
29.	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามารถ ในการปฏิบัติงานเป็นทีม				
30.	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความไว้วางใจกัน ทำงานประสานกันได้ดี				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลโรงเรียน

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
	1. การบริหารงานวิชาการ				
1.	การพัฒนาการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน และส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้และได้ทำงานร่วมกันโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
2.	การจัดทำสาระของหลักสูตรตาม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชน สังคมและ ภูมิปัญญา				
3.	การวางแผนจัดการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา				
4.	การจัดสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่มีปัญหา อย่างต่อเนื่อง				
5.	การทำแผนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่ ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง				
6.	การจัดระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาและจัดทำรายงานประจำปีเสนอ หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
7.	การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการที่ชุมชนต้องการให้แก่ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างต่อเนื่อง				
8.	การนิเทศติดตามผลงานการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ				
	2. การบริหารงบประมาณ				
9.	การประสานระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ ทรัพย์สินของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของทางราชการ				
10.	การดูแล บำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์ รวมทั้งการหารายได้จากการบริการของโรงเรียนที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบายวัตถุประสงค์และภารกิจหลักของโรงเรียน				
11.	การปฏิบัติงานตามที่ได้รับการกระจายอำนาจ และมอบอำนาจ				
12.	การจัดทำแผนเสนอขอจัดตั้งงบประมาณประจำปีของโรงเรียน				
13.	การจัดทำเอกสาร หลักฐานด้านการรับจ่ายเงิน และบัญชีอย่างถูกต้องตามระเบียบของทางราชการและเป็นปัจจุบัน				
14.	การตรวจสอบการใช้จ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์อย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
15.	การตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง				
	3. การบริหารงานบุคคล				
16.	การพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากรในโรงเรียน ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและอยู่ในระบบของคณะกรรมการ				
17.	การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอน				
18.	การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด				
19.	การจัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน				
20.	การยกย่อง เชิดชูเกียรติครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นประจักษ์				
21.	การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณธรรม จริยธรรมและมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพเหมาะสมตามหลักเกณฑ์				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
22.	การส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชา ในการศึกษาต่อ การฝึกอบรมครูงานและวิจัย ตามแนวทางของ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน				
	4. การบริหารงานทั่วไป				
23.	การส่งเสริมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐานให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ ยกย่องเชิดชู ผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการ ศึกษา				
24.	การจัดทำแผนปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันการศึกษาทางศาสนา ได้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น				
25.	การจัดกิจกรรมประชาธิปไตย และส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ในโรงเรียน				
26.	การจัดให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง กิจกรรม ด้านกีฬาและนันทนาการสำหรับชุมชน				
27.	การจัดทำรายงานประจำปี เกี่ยวกับกิจกรรม ของโรงเรียนเพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด				
28.	การประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียน ให้ ชุมชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+ 1	0	- 1	ข้อเสนอแนะ
29.	การจัดกิจกรรมบริการสุขภาพอนามัย โภชนาการและกิจกรรมอื่นๆ เพื่อช่วยเหลือ นักเรียนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม				
30.	การจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงาน บริหารทั่วไปอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน				

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สรุปการพิจารณาความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ตอนที่ 2	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้							
ด้านที่ 1	การคิดเชิงระบบ							
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2	สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ							
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3	ตัวแบบจากภายใน							
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4	วิสัยทัศน์ร่วม							
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 5	การเรียนรู้เป็นทีม							
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ตอนที่ 3	ประสิทธิผลโรงเรียน							
ด้านที่ 1	การบริหารงานวิชาการ							
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 2	การบริหารงานงบประมาณ							
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3	การบริหารงานบุคคล							
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 4	การบริหารงานทั่วไป							
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

ในการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับ
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบ
ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่ควรพัฒนามีดังนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ควรพัฒนา มี 3 ด้าน คือ การคิด
เชิงระบบ สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ และการเรียนรู้เป็นทีม

2. ประสิทธิภาพโรงเรียน ที่ควรพัฒนา มี 1 ด้าน คือ การบริหารงานบุคคล
ผู้วิจัยจึงกำหนดเนื้อหาแนวทางการพัฒนาในด้านดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทาง
การพัฒนาให้โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณาให้ความ
คิดเห็นในการหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนครต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

วราภรณ์ บุษดี

ผู้วิจัย

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผู้ประเมิน.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็นที่ท่านเห็นว่าเป็นวิธีการพัฒนา
ที่สำคัญ และตรงกับความคิดเห็นของท่าน และการนำเสนอแนวความคิดเห็นในครั้งนี้
ท่านสามารถเสนอแนวความคิดเห็นโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วย
หรือ ไม่เห็นด้วย ต่อวิธีการพัฒนาแต่ละด้าน หากท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมก็ได้โปรด
เสนอแนะความคิดเห็นด้วยแบบสอบถามนี้

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ควรพัฒนา มี 3 ด้าน คือ การคิด
เชิงระบบ สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ และการเรียนรู้เป็นทีม

การคิดเชิงระบบ

ข้อ	แนวทางพัฒนา	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการระดมความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ		
2	ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน ในการทำงานร่วมกัน		
3	ควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรมบุคลากรในการระดมความคิดการแก้ปัญหาและการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง		
4	ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนางานซึ่งกันและกัน		
5	ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานเป็นทีม		

ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

.....

สมาชิกที่มีความเป็นเลิศ

ข้อ	แนวทางพัฒนา	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ควรส่งเสริมให้มีการประกาศเกียรติคุณบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้านต่างๆ ทุกปีการศึกษา		
2	ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนางานในหน้าที่จนเป็นที่ประจักษ์		
3	ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการทำงานและการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ		
4	ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการใฝ่รู้ใฝ่เรียนและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง		
5	ควรส่งเสริมบุคลากรในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ		

ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

.....

การเรียนรู้เป็นทีม

ข้อ	แนวทางพัฒนา	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ควรส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนให้มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานเป็นทีม		
2	ควรส่งเสริมบุคลากรในการคิด แก้ไขปัญหาในระบบกลุ่ม		
3	ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ		
4	ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน		
5	ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		

ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

2. ประสิทธิภาพโรงเรียน ที่ควรพัฒนา มี 1 ด้าน คือ การบริหารงานบุคคล
การบริหารงานบุคคล

ข้อ	แนวทางพัฒนา	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการ เรียนรู้		
2	ควรมีการดำเนินการปฏิบัติงานและประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม		
3	ควรมีการพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากร ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและอยู่ในระบบของ คณะกรรมการ		
4	ควรมีการส่งเสริมการยกย่อง เชิดชูเกียรติครู และ บุคลากรทางการศึกษา ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์		
5	ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา ในการ การศึกษาต่อ ฝึกอบรมดูงานและวิจัย ตามแนวทาง ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		

ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....
.....

ภาคผนวก ค
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
และแนวทางพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายประจบ บุญแสง ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร
4. นายเชิดชาย ราชกรม ผู้อำนวยการสถานศึกษา
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลทวาปี
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนคร
5. ว่าที่ ร.ต.พิศณุ วงษ์ศิลา ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียน
สกลทวาปี สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

หาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่
กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายประจวบ บุญแสง
ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดสกลนคร
5. นางนภาพร ศรีมรกต
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
6. นายกู่ศักดิ์ ทับทิม
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนสกลทวาปี สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร
7. นายเกรียงไกร นวลอึ้ง
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนเด็อศรีโพธิ์วัลย์ สังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
8. นายเชิดชาย ราชกรม
ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลทวาปี องค์การบริหารส่วน
จังหวัดสกลนคร

9. นายสุทัศน์ สุวรรณโน
ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเค็อศรีไพรวลัย
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
10. ว่าที่ ร.ต.พิศณุ วงษ์ศิลา
ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนสกลทวาปี
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	วราภรณ์ บุษดี
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2516
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	35 หมู่ 7 ตำบลหนองฝื่อ อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนสกลทวาปี อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2528	ประกาศนียบัตรประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านคลองโอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2532	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาศึกษาตอนต้น โรงเรียนตรุณศึกษา อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2535	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนารีวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2539	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกคณิตศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
พ.ศ. 2560	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2539	ครูผู้สอน โรงเรียนนารีวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน
พ.ศ. 2543	ครูผู้สอน โรงเรียนเขาวงวิทยา อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
พ.ศ. 2552-ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนสกลทวาปี อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี