



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
 วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

วัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษา
Organizational Culture and Knowledge Management of Schools

แทนทอง ทองป็น

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: s65561802074@ssru.ac.th

กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: ganratchakan.le@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหลักในการที่องค์กรจะสามารถพัฒนาศักยภาพไปสู่จุดมุ่งหมายได้ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะสำคัญแบ่งเป็น 10 ข้อ คือ 1. ความมุ่งหมาย/เจตนารมณ์ของสถานศึกษา (School Purposes) 2. การมอบอำนาจ (Empowerment) 3. การตัดสินใจ (Decision Making) 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (Sense of Community) 5. ความไว้วางใจ (Trust) 6. ความมีคุณภาพ (Quality) 7. การยอมรับ (Recognition) 8. ความเอื้ออาทร (Caring) 9. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) 10. ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้ภายในสถานศึกษาในด้านของการจัดการความรู้ ปัจจุบันในแต่ละสถานศึกษามีองค์ความรู้ที่มีประโยชน์แต่ยังไม่สามารถจัดระเบียบหรือเรียบเรียงข้อมูลชุดความรู้ต่าง ๆ ให้สามารถง่ายต่อการสืบค้นข้อมูลและสะดวกในการนำมาใช้ได้ซึ่งในการจัดการความรู้เน้นหมายถึงการนำความรู้มาจัดระบบ การสร้างความเข้าใจจากความรู้ในสื่อต่าง ๆ จากหนังสือ จากฐานข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งการจัดการความรู้มีกรอบแนวคิด 7 ข้อ คือ 1. การค้นหาความรู้ (knowledge identification) 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (knowledge creation and acquisition) 3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (knowledge organization) 4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (knowledge codification and refinement) 5. การเข้าถึงความรู้ (knowledge access) 6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge sharing) และ 7. การเรียนรู้ (learning)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, การจัดการความรู้, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

Organizational culture is the main factor in which an organization can develop its potential towards its goals. Organizational culture has important characteristics divided into



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

ให้เป็นระบบ เพื่อความสะดวกต่อการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการดำเนินการจัดการความรู้ต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดเก็บความรู้ ให้สามารถค้นหาข้อมูลได้โดยง่าย เช่น การรวบรวมความรู้ การจัดเก็บลงเว็บไซต์ของสถานศึกษา ซึ่งขั้นตอนต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาและบุคลากรภายนอกสถานศึกษา เป็นการบูรณาการทั้งงานคน สถานศึกษา สังคมและเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน เพื่อเปลี่ยนสังคมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเป็นคนที่ใฝ่เรียนใฝ่รู้ตลอดเวลา (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547)

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมที่บุคลากรขององค์กรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดปฏิบัติมาเป็นระยะเวลานานจนเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางพฤติกรรมของบุคลากรโดยมีต้องมีหลักการใดมากำกับเป็นตัวกำหนดความคิด ความเชื่อ ชี้นำพฤติกรรมและเป็นแบบแผนให้บุคลากรปฏิบัติตาม

แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่าแบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์กรที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันเป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กรและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร กล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่เน้นคุณภาพ และมีความรับผิดชอบสูงย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนดีมีคุณภาพ ส่งผลทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพรวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, น. 35) และอีกความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนหรือสิ่งที่กำหนดรูปแบบการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรอันเป็นผลมาจากความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ ความรู้สึก ปรัชญา แนวคิด การรับรู้ และคติฐานเบื้องต้นของสมาชิกองค์กร ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรหรือเป็นแนวทางของการประพฤติปฏิบัติและวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สังคมและถ่ายทอดสืบต่อมาของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันไป บรรจง เจริญสุข (2555, น. 22)

ดังนั้น จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรม ค่านิยม บรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร และความคิด ความเชื่อแบบแผน ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันมาจากรุ่นหนึ่งไปสู่ อีกรุ่นหนึ่ง

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมเป็นรากฐานสำคัญขององค์กรที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์กร นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้

องค์กรต่าง ๆ ซึ่งมีวัฒนธรรมที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกัน และมีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ย่อมทำให้กระบวนการตัดสินใจดำเนินไป



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนการปฏิบัติ ขอบเขตของค่านิยม สัญลักษณ์ขององค์กร และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างขององค์กร ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการ คือ ความมุ่งประสงค์ขององค์กร การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ คุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร ซึ่งในด้านของลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรนั้น แพตเตอร์สัน และพาร์เกอร์ ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาว่ามีลักษณะที่สำคัญหลายประการดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมาย/เจตนารมณ์ของสถานศึกษา (School Purposes) ในการทำงานหรือประกอบกิจกรรมต่าง ๆ มนุษย์มีจุดมุ่งหมายเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุความประสงค์ที่ตั้งไว้
2. การมอบอำนาจ (Empowerment) ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจ การตัดสินใจแก่ครูอาจารย์ในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสารและการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ครู อาจารย์ ในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน
3. การตัดสินใจ (Decision Making) การตัดสินใจเป็นภารกิจที่ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกัน กำหนดเป้าหมายที่สำคัญเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดโดยที่ทุกฝ่ายมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่สถานศึกษา
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (Sense of Community) การดำเนินงาน ควรยึดถือสถานศึกษาเป็นหลักโดยถือว่าครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จึงควรให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันให้มากที่สุด
5. ความไว้วางใจ (Trust) ผู้บริหารควรให้โอกาสครูได้เลือกทำงานตามความต้องการและไว้วางใจว่าครูจะสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี
6. ความมีคุณภาพ (Quality) การปฏิบัติงานในสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานของงานรวมทั้งคุณภาพของครูและนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าครูและนักเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
7. การยอมรับ (Recognition) เป็นการที่โรงเรียนเปิดโอกาสและให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งผลงานของครูและนักเรียน ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือเป็นความต้องการทางสังคมของมนุษย์ ทำให้มนุษย์เปลี่ยนแปลงค่านิยม และแนวคิด
8. ความเอื้ออาทร (Caring) โรงเรียนควรเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่การปฏิบัติงานของครู และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
9. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) เป็นวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการที่โรงเรียนมองเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์สุจริตของบุคลากร โดยการชมเชยและให้ผลตอบแทนรวมทั้งกำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

10. ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) โรงเรียนให้ความสำคัญในความแตกต่างเกี่ยวกับ
ปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีการสอนที่แตกต่างกันของครูแต่ละคน และการรู้จักยืดหยุ่นในเรื่อง
การจัดการเรียนการสอน (Patterson & Parker, 1988, pp. 50 -51)

ดังนั้นจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่จะนำพาองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จนั้นภายใน
องค์กรต้องมียุคประกอบ 10 ประการข้างต้น เพื่อเป็นการขับเคลื่อนองค์กรในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและ
สามารถต่อยอดได้ในอนาคต

แนวคิดด้านการจัดการความรู้

ความหมายของการจัดการความรู้

ในปัจจุบันความรู้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าอย่างหนึ่งในการทำงานประกอบอาชีพต่าง ๆ และในงาน
แต่ละด้านนั้นประกอบด้วยองค์ความรู้อย่างมาก ดังนั้นการจัดการความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ
ตลอดจนบุคลากรภายในองค์กรต้องให้ความสำคัญ เพราะการจัดการความรู้เป็นกระบวนการดำเนินการ
ปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร โดยอาศัยความรู้เพื่อประโยชน์แก่สังคม องค์กร กลุ่มบุคคล และบุคคล ทั้งนี้
จากการศึกษาแนวคิดหรือคำนิยามในเรื่องการจัดการความรู้จะพบว่านิยามไว้ดังต่อไปนี้

การจัดการความรู้เป็นกุญแจสำคัญแห่งความสำเร็จและเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการรวมพลัง (synergy)
ระหว่างบุคลากร กระบวนการ และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและในเศรษฐกิจยุคฐานความรู้ องค์ความรู้ถือเป็น
สินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กร (พรุแซค, 2550, น. 117)

การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการให้มีการรับรู้จริง สร้างความรู้ สังเคราะห์ความรู้ ให้เหมาะสม
กับการใช้งาน นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติ (action knowledge) เกิดการเรียนรู้ (earning) การสร้างสรรค์
ความรู้ในการปฏิบัติ การประเมินผลการปฏิบัติ การนำผลประเมินสู่ผลการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อยกระดับปัญญา
ของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติซ้ำแล้วซ้ำอีก ซึ่งส่งผลให้ปัญญาและการปฏิบัติดีขึ้น ในกระบวนการนี้มีการสร้าง
นักสร้างความรู้ นักวิจัย นักจัดการความรู้ การฝึกอบรม และการสร้างเครือข่ายเพิ่มขึ้น (expand network)
(ประเวศ วัชสี, 2540, น. 16)

ดังนั้น จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการนำความรู้ที่มีอยู่ หรือความรู้
ที่เกิดจากการเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย
และเป้าหมายขององค์กร โดยผ่านกระบวนการ อันประกอบด้วย การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหา
ความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปัน
แลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้

ความสำคัญของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้มีความสำคัญหลายประการ ดังนี้ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิต (productivity) ให้แก่องค์กร
2) ก่อให้เกิดการแบ่งปันกระบวนการและการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดภายในองค์กร 3) ช่วยเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า
และผู้รับบริการ (customer satisfaction) 4) สร้างความได้เปรียบทางการตลาดและการแข่งขัน 5) สนับสนุน
การประดิษฐ์คิดค้นและการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ 6) สนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกับผู้อื่น



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

เพราะถึงแม้องค์กรจะมีวิธีการในการกำหนด รวบรวมคัดเลือก ถ่ายทอด และแบ่งปันความรู้ที่ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรไม่เกิดการเรียนรู้และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ก็เป็นการสูญเปล่าของเวลาและทรัพยากรที่นำมาใช้ (บุญดี บุญกิจ และคณะ, 2548)

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน และพาร์เกอร์ (Patterson & Parker, 1988, pp. 50-51) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาว่ามีลักษณะที่สำคัญในหลายประการ ที่มีบทบาทและส่งผลต่อด้านการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษา อาทิเช่น 1. ด้านการมอบอำนาจและการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการมอบอำนาจและการตัดสินใจในด้านการจัดการความรู้ให้บุคลากรภายในสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรจะได้เกิดการเรียนรู้ การจัดการความรู้ที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและพัฒนา ปรับปรุงองค์กร ดังนั้นการเรียนรู้จึงมีความสำคัญมาก เพราะถึงแม้องค์กรจะมีวิธีการในการกำหนด รวบรวมคัดเลือก ถ่ายทอด และแบ่งปันความรู้ที่ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรไม่เกิดการเรียนรู้และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ก็เป็นการสูญเปล่าของเวลาและทรัพยากรที่นำมาใช้ 2. ความหลากหลายของบุคลากร ความไว้วางใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และคุณภาพภายในสถานศึกษาซึ่งประเด็นข้างต้นเป็นวัฒนธรรมองค์กรภายในสถานศึกษาที่จะช่วยให้สถานศึกษาขับเคลื่อนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสามารถมีประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษาได้ ทั้งนี้องค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปัน เปิดกว้าง และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ในการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวบุคคลสามารถปฏิบัติได้หลายวิธี เช่น การสร้างทีมข้ามสายงาน (cross-functional team) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (community of practice) ระบบพี่เลี้ยง (mentoring system) การสับเปลี่ยนและยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน (job rotation & secondment) และการจัดที่สำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge forum) เป็นต้น

สรุป

วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมที่บุคลากรขององค์กรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดปฏิบัติมาเป็นระยะเวลานาน จนเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางพฤติกรรมของบุคลากรโดยมีหลักการใดมากำกับ อีกทั้งยังเป็นตัวกำหนดความคิด ความเชื่อ ตลอดจนสามารถชี้้นำพฤติกรรมและเป็นแบบแผนให้บุคลากรปฏิบัติตาม อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรยังบ่งบอกถึงด้านคุณภาพและมาตรฐานขององค์กรนั้น ๆ เช่นเดียวกันกับด้านการจัดการความรู้ในสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนสำคัญที่จะกำหนดและขับเคลื่อนการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรมและมีความเป็นระเบียบชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษานั้น นอกจากนโยบายของฝ่ายบริหารแล้วยังต้องอาศัยความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่ายในสถานศึกษาในการค้นหาชุดข้อมูลความรู้ภายในสถานศึกษาและแสวงหาชุดข้อมูลความรู้ต่าง ๆ นำมาประมวลและกลั่นกรองความรู้ หลังจากนั้นต้องมีการจัดระบบชุดความรู้หรือชุดข้อมูลต่าง ๆ ที่สืบค้นมาได้ ทั้งนี้สถานศึกษาต้องอนุญาต

