

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ในปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลให้สังคมโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงในบริบทด้านเศรษฐกิจและสังคมโลกอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากการปฏิวัติดิจิทัลการเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียนและความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรภายในประเทศ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทักษะคน ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากมายประการ นับตั้งแต่คุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องมีการปฏิรูปการศึกษาตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ตามแนวคิดหลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม และยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข โดยมีเป้าหมายตามกรอบยุทธศาสตร์ที่ 3 ให้มีการพัฒนาคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 2 - 5)

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชนสามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนาองค์กรรูปแบบอื่น ๆ เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรที่พร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารงานเชิงคุณภาพ ซึ่งแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (ยุรพร ศุทธรัตน์. 2553 : 84)

การที่องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องสร้างช่องทางการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในองค์กรที่เป็นการถ่ายทอดระหว่างบุคลากรในองค์กรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอกองค์กร โดยมีเป้าประสงค์ที่สำคัญเพื่อก่อให้เกิดโอกาสในการแสวงหาแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพสูงสุด นำไปสู่การพัฒนาและการสร้างฐานความรู้ที่เป็นสมรรถนะหลักขององค์กร ซึ่งการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร มีองค์ประกอบคือ 1) บุคคลที่รอบรู้ 2) รูปแบบวิธีความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ การสร้างให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ถือว่าเป็นแนวความคิดที่ต้องการส่งเสริมให้บุคลากรได้ขยายขีดความสามารถ เพื่อนำความรู้ไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีโครงสร้างแบบยืดหยุ่นหรือผสมผสาน ต้องมีความเป็นเอกภาพในองค์กร โดยที่บุคลากรควรมีความเป็นอิสระในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อให้การเรียนรู้ภายในองค์กรนั้นมีรูปแบบของการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ เพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้และสามารถไปถึงเป้าหมายร่วมกันโดยไม่ให้ความสำคัญแก่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเท่านั้น การจะเข้าถึงเป้าหมายร่วมกันต้องเน้นการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกันและนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้เกิดความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูงสุด (สุธีรา ราชภูรินทร์. 2555 : 37)

สถานศึกษาถือเป็นองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของสถานศึกษา คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในบรรดาองค์กรต่าง ๆ สถานศึกษาควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าประเภทใด ๆ (สุจิตราภรณ์ ลำภาอินทร์. 2553 : 45) จึงต้องพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมกับแนวโน้มของโลกในอนาคตที่ให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร ประกอบกับความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมกับยุคสมัยของการแข่งขันที่มีความรุนแรง ทำให้องค์กรทางการศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ องค์กรย่อมต้องปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรที่จะประสบความสำเร็จต้องสามารถเรียนรู้และตอบสนองสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว นั่นคือ การปรับเปลี่ยนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. 2554 : 225) สอดคล้องกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเกี่ยวกับปกครอง องค์กรธุรกิจหรือองค์กรทางการศึกษา

รวมทั้งองค์กรอื่น ๆ จะเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามอุดมการณ์ขององค์กรจำต้องอาศัยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคไร้พรมแดน การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ที่มีอยู่อาจจะล้าสมัยอย่างรวดเร็ว จำเป็น ต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาทดแทนอย่างต่อเนื่อง (ธีระ รุญเจริญ และคณะ. 2554 : 135)

การพัฒนาสถานศึกษาเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรให้มีการพัฒนา เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงระบบการบริหารภายในองค์กรให้ก้าวทันต่อสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยคนในองค์กรต้องยอมรับและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เจตคติ ให้พร้อมที่จะพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเซงเก้ (Senge. 1990 : 98) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่บุคลากรในองค์กรนั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนาเป็นสิ่งที่ซึ่งมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิดที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระและเป็นที่ยอมรับขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการมององค์กรในระดับกว้างไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่า จะต้องเป็นสถานที่ทำงานด้านธุรกิจเท่านั้นและเน้นที่ผลสำเร็จของบุคคลที่มีองค์กรเป็นแหล่งของการเรียนรู้เพราะถ้าไม่มีการเรียนรู้ของบุคคลแล้วก็จะไม่มีการเรียนรู้ขององค์กรอย่างแน่นอน แต่การที่บุคคลเรียนรู้แล้วก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าองค์กรจะเกิดการเรียนรู้เสมอไป หากองค์กรไม่สามารถเชื่อมโยงผลสำเร็จของบุคคลเข้ากับผลสำเร็จขององค์กรโดยรวมได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีนโยบายหลักในด้านการบริหารสถานศึกษา คือ งานวิชาการ การบริหารงานให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นสถานศึกษาจะต้องสร้างวินัยในการทำงานและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้กับบุคลากรในทุกฝ่าย ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิดอ่าน วิสัยทัศน์ร่วม และนำสู่วินัยในการทำงานประจำองค์กร ได้แก่ การเรียนรู้ของทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาการจัดการศึกษา และขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จอันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้การดำเนินงานการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความสะดวก คล่องตัว เกิดการพัฒนาการบริหารจัดการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ เป็นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

และการพัฒนาระบบการบริหารในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. 2561 : 41 - 42)

จากผลสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อ การพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สำหรับนำไปเป็นข้อมูล ในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทำให้ทราบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลสารสนเทศนี้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,801 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และการสุ่ม แบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษา เป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

1.1.1 ประสบการณ์น้อย

1.1.2 ประสบการณ์มาก

1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

1.2.1 ขนาดเล็ก

1.2.2 ขนาดกลาง

1.2.3 ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ประกอบด้วย

2.1 ความรอบรู้แห่งตน

2.2 แบบแผนทางความคิด

2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม

2.4 การเรียนรู้เป็นทีม

2.5 การคิดเชิงระบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างต่อเนื่อง โดยการบริหารจัดการของผู้นำและสมาชิกทุกคนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิถีคิด วิถีการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรพร้อม ๆ กัน บุคลากรได้อิสระในการเรียนรู้และรับการพัฒนาขีดความสามารถของตน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย การคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง บุคลากรในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่กำหนดไว้ อีกทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ปรับปรุงพัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2. แบบแผนทางความคิด หมายถึง ความสามารถจำแนกกระบวนการทางความคิด พิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กรก่อนตัดสินใจปฏิบัติงาน และสามารถปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เหมาะสมและสร้างสรรค์

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพในอนาคตของสถานศึกษา ที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกัน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันและทุ่มเทการทำงานต่อองค์กร

4. การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้และร่วมกันทำงาน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยน ข่าวสารข้อมูลความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการเสวนาอภิปรายร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาให้สมาชิกทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้ และรับผิดชอบร่วมกัน เป็นทีม

5. การคิดเชิงระบบ หมายถึง การพิจารณาวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน เข้าใจ สามารถมองเห็น ปัญหาและสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในภาพรวม โดยการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการคิดการดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมา พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสายสามัญ ตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยนับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนน้อยกว่าค่าเฉลี่ย ของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

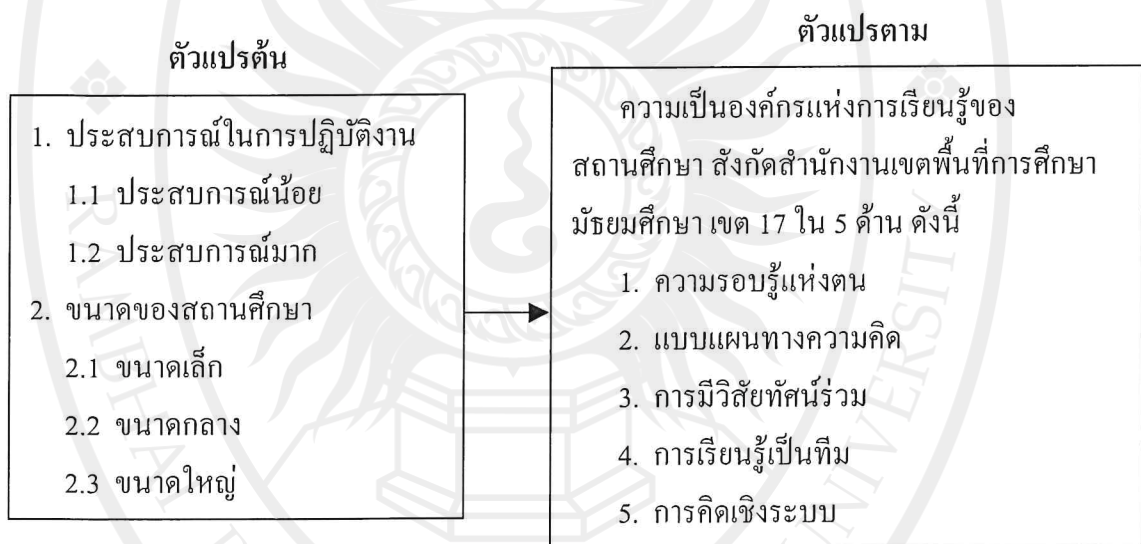
2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมากกว่า หรือเท่ากับค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียนซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น 3 ขนาด คือ

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 500 คนลงมา
2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 501 - 1,499 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge. 1990 : 81) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน