

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ปัจจุบันสังคมไทยและสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมทั้งการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นยุคของระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge - based Economy) หรือระบบเศรษฐกิจที่อาศัยการผลิต การแพร่กระจายและการใช้ ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการผลักดันให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ ความรู้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการแข่งขันสำหรับสังคมโลกในปัจจุบัน ซึ่งข้อ ได้เปรียบของการแข่งขันในโลกเศรษฐกิจคือ การคิดค้นสิ่งใหม่ (Innovate) และการเปลี่ยนแปลง (Change) ได้รวดเร็วกว่าผู้อื่น องค์ประกอบของการนำไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ ได้แก่ นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี และการคมนาคม และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และคณะ. 2550 : 57)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) ภายใต้วิสัยทัศน์ให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ภายในปี พ.ศ. 2561 ต้องปฏิรูป การศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 3 ประเด็นหลักคือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่ม โอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง ส่งเสริม การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยกำหนดกรอบแนวทาง ในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ไว้ 4 ประการ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ให้มีนิสัย ใฝ่เรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การพัฒนาคุณภาพ ครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงผู้คนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครู การพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาทุกระดับทุกประเภทให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและพัฒนา แหล่งเรียนรู้อื่น ๆ สำหรับการศึกษาและเรียนรู้ทั้งในระบบ โรงเรียน นอกโรงเรียนและ การศึกษาตามอัธยาศัย การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่ สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งการมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553 : 11 - 32) และในขณะที่การจัดการศึกษา ต้องเผชิญกับ การแข่งขันภายใต้สภาพสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป องค์กรทำหน้าที่เกี่ยวกับ การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสภาพสังคม อย่างเหมาะสม

โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาที่มีส่วนสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศให้มีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและเป็นบุคคลที่นำพาประเทศไปสู่ความเจริญมั่งคั่ง ความอยู่ดีกินดีของประชาชน ดังนั้นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาหรือสถานศึกษาจึงต้องมีแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการที่จะตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างรวดเร็วและประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสถานศึกษาเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้มีการพัฒนา เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงระบบการบริหารภายในองค์กรให้ก้าวทันต่อสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปโดยคนในองค์กรต้องยอมรับและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เจตคติ ให้พร้อมที่จะพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ มาร์ควอด (Marquardt, 1996 : 11) กล่าวว่า ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้องค์กรทั่วโลกต้องการให้เกิดการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานและพนักงานอย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง ปัญหาผลกระทบรุนแรงที่องค์กรต่าง ๆ กำลังเผชิญอยู่มีมากมาย เช่น การปรับองค์กร การปรับโครงสร้าง การขาดแคลนทรัพยากรบุคคลภายในสถานศึกษา การแข่งขันของโรงเรียนต่าง ๆ ความรวดเร็วของเทคโนโลยีที่ท่วมท้น เป็นต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นกำลังขับเคลื่อนขององค์กรเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและประสบความสำเร็จ สถานศึกษาในฐานะองค์กรที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาจึงมีการวางแผนงานกลยุทธ์และนโยบายในการจัดการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสามารถขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายและหลักการที่ตั้งไว้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชนสามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนารูปแบบอื่น ๆ เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพ ซึ่งแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวคิดของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ (ยุพร สุทธิรัตน์, 2552 : 84) สอดคล้องกับแนวโน้มของโลกในอนาคตที่ให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร องค์กรใดก็ตามต้องการอยู่รอดในสังคม ย่อมปฏิเสธไม่ได้ที่จะสร้างองค์กรที่เอื้อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับในองค์กร โดยพนักงานได้นำสิ่งที่องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนา

การทำงานเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจ เตรียมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมร่วมมือกันทำงานและมีการใช้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศของการคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้องค์กรเข้มแข็งและพร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งโรงเรียนต่าง ๆ ได้พัฒนาตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงโดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น แต่จากการตรวจสอบติดตามของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพสถานศึกษารอบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558) พบว่าสถานศึกษา 7,072 แห่งทั่วประเทศ มีเพียงร้อยละ 30.09 ที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ส่วนที่เหลือร้อยละ 69.91 ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน จากผลการประเมินดังกล่าว สมศ. ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ โดยมีข้อหนึ่งว่า “ส่งเสริมและมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร โดยเฉพาะให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ ความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง มีวิสัยทัศน์ มีทักษะ ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง” (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2553 : 50) จะเห็นได้ว่าการแก้ไขปัญหาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้มุ่งเน้นการแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ รวมถึงการพัฒนาประสิทธิผลของการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยเทคโนโลยีที่เหมาะสม เมื่อสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้วย่อมส่งผลให้ครูสามารถแสวงหาความรู้ ใช้ความรู้ รวมทั้งส่งผ่านความรู้สู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในทางพัฒนาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพสถานศึกษา รวมถึงพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี รวมทั้งสิ้น 2,473 คน แบ่งออกเป็น ผู้บริหาร 200 คน และครู 2,273 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2558 : 5 - 9 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2558 : 6 - 10)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นไม่เป็นสัดส่วน (Disproportionately Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 333 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 133 คน และครูผู้สอน 200 คน ซึ่งหากจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก 82 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 177 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 74 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ตำแหน่ง แบ่งออกเป็น

1.1.1 ผู้บริหาร

1.1.2 ครูผู้สอน

1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น

1.2.1 ประสิทธิภาพน้อย

1.2.2 ประสิทธิภาพมาก

1.3 ขนาดสถานศึกษา แบ่งออกเป็น

1.3.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก

1.3.2 สถานศึกษาขนาดกลาง

1.3.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน 5 ประการ ประกอบด้วย

- 2.1 การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)
- 2.2 ความรอบรู้ของบุคลากร (Personal Mastery)
- 2.3 แบบแผนทางความคิด (Mental Model)
- 2.4 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
- 2.5 การเรียนรู้ของทีม (Team Learning)

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาองค์กร หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเป็นระบบโดยมีการวางแผนล่วงหน้าต่าง ๆ ในการเพิ่มสมรรถนะหรือขีดความสามารถของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาซึ่งส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างทั่วถึงในการที่จะพัฒนา ปรับปรุง ตลอดจนสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การคิดเชิงระบบ ความรอบรู้ของบุคลากร แบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ของทีม

การคิดเชิงระบบ หมายถึง การพิจารณาใคร่ครวญอย่างถี่ถ้วนและทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกันเพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้สอนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ ความเป็นจริง

ความรอบรู้ของบุคลากร หมายถึง ความกระตือรือร้นสนใจใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แบบแผนทางความคิด หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์อย่างถูกต้องของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการมองสถานการณ์ต่าง ๆ ตามความเป็นจริงที่มีผลต่อการตัดสินใจ และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพในอนาคตของสถานศึกษา ซึ่งอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการคิดที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร เพื่อเปิดกว้างสู่โลก

ภายนอกโดยผ่านการกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ รวมทั้งกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากร มีความผูกพันและทุ่มเทการทำงานต่อองค์กร

การเรียนรู้ของทีม หมายถึง การสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และทักษะ ร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาและศักยภาพของตนเอง ให้สูงขึ้น

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยนับตั้งแต่วันที่บรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น

1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน น้อยกว่าค่าเฉลี่ยประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ประเภทของสถานศึกษา ที่มีจำนวนผู้เรียนแตกต่างกัน ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน
2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 600 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

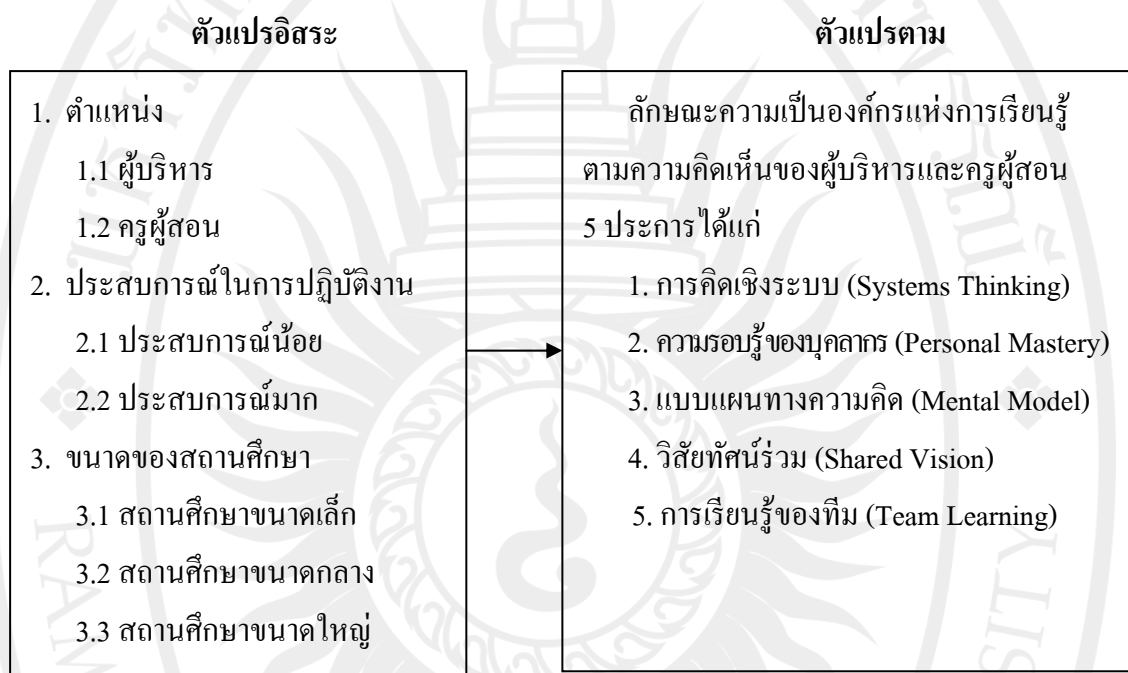
ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการหรือผู้ที่รับแต่งตั้ง ให้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรงด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี โดยใช้แนวคิดวินัย 5 ประการเกี่ยวกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซงเก้ (Senge. 1990 : 139) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกัน
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกัน
3. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกัน