

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 7 ระบุว่า ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมายความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรา 8 เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 5)

การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของเยาวชนมีการขยายโอกาสการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 12 ปี เพื่อให้การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย มุ่งเน้นที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจและสังคม ให้เป็นคนดีมีความสามารถและมีความสุข เป็นการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชน โดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกภาคส่วนของสังคมต่างมุ่งให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน โดยพยายามให้โอกาสทางการศึกษาแก่ทุกคนในสังคมอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดการศึกษายังต้องอาศัยบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ต้องร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีแบบแผน โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินการในทุกส่วน ทั้งด้านทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อพื้นฐานของสมาชิกเพื่อกำหนดกรอบการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับโครงสร้าง กระบวนการกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงศักยภาพของบุคคลในองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ตรงกับคำว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (อภิสิทธิ์ สมศรีสุข. 2552 : 5)

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชนสามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนารูปแบบอื่น ๆ เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพ ซึ่งแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวคิดของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนโดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างสอดคล้องกับแนวโน้มของโลกในอนาคตที่ให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้และข้อมูล ข่าวสาร องค์กรใดก็ตามต้องการอยู่รอดในสังคม ย่อมปฏิเสธไม่ได้ที่จะสร้างองค์กรที่เอื้อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทุกระดับในองค์กร โดยบุคลากรได้นำสิ่งที่องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการทำงานเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจ เตรียมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมร่วมมือกันทำงานและมีการใช้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศของการคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรมซึ่งจะทำให้องค์กรเข้มแข็งและพร้อมเผชิญกับสถานะการแข่งขันเต็มที่ (ยุรพร ศุภรัตน์. 2552 : 84)

ปัจจุบันองค์กรทางการศึกษาอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างมาก ดังนั้นการปรับตัวขององค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การปรับตัวขององค์กร เกิดจากการเรียนรู้ประสบการณ์ของสมาชิกในองค์กร โดยการเรียนรู้จะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล จึงจะเกิดการพัฒนาที่รวดเร็วและยั่งยืน องค์กรต่าง ๆ ในยุคนี้ จึงต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หรือวิทยาการสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน จำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาองค์กรมุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อพัฒนางานและขีดความสามารถขององค์กรให้มีคุณภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น จำเป็นต้องสร้างและพัฒนาองค์กรให้มีวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยที่สมาชิกในองค์กรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการสร้างผลงานไปพร้อม ๆ กันกับการเรียนรู้ จึงจะทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การคิดเชิงระบบ ความรอบรู้ของบุคลากร แบบแผนทางความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ของทีม

ซึ่งเป็นองค์กรที่คนในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรที่มีรูปแบบการคิดใหม่ มีแรงบันดาลใจร่วมกันของผู้คนในองค์กร และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้ร่วมกับคนอื่นและเรียนรู้ด้วยกันไปทั้งองค์กร ซึ่งการทำงานในปัจจุบันจะเต็มไปด้วยการเรียนรู้มากขึ้นหากคนในองค์กรใดสามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าองค์กรคู่แข่งจะส่งผลให้องค์กรนั้นมีความได้เปรียบในภาวะที่มีการแข่งขันสูง (Senge. 1990 : 51)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษา โดยกำหนดการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีภารกิจหลัก คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประชากรของประเทศ ให้มีคุณภาพ และมีนโยบายด้านการบริหารสถานศึกษาให้มีวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย โดยน่านโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง 2) ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน 3) ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ด้านโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการทางการศึกษา 5) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามาปฏิบัติให้ตรงตามเป้าประสงค์ อันจะส่งผลให้การบริหารของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด เพื่อให้เกิดคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ โดยมีคุณธรรม นำความรู้ และยกระดับคุณภาพครูให้มีศักยภาพพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560 : 3)

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การคิดเชิงระบบ ความรอบรู้ของบุคลากร แบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วมและการเรียนรู้ของทีม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี สำหรับนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

### ประโยชน์ของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทำให้ทราบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,217 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608 - 610) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

### 1. ตัวแปรต้น ได้แก่

- 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 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ประกอบด้วย

2.1 การคิดเชิงระบบ

2.2 ความรอบรู้ของบุคลากร

2.3 แบบแผนทางความคิด

2.4 วิสัยทัศน์ร่วม

2.5 การเรียนรู้ของทีม

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

**การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้** หมายถึง องค์กรที่พัฒนาให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ มีความสามารถ มีทักษะ และเจตคติร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ด้วยการปรับเปลี่ยน พัฒนาการคิดริเริ่มอย่างต่อเนื่องของบุคลากรในองค์กรสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. การคิดเชิงระบบ หมายถึง การแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิคิดแบบมุ่งมั่นพัฒนา ด้วยการเชื่อมโยงเชิงระบบ มีรูปแบบทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัวในการวิเคราะห์โดยอาศัย ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนทางความคิดแบบใหม่ให้สามารถนำมาพัฒนาวิคิดของตนและมีการวางแผนการทำงาน โดยไม่ยึดติดกับความคิดเดิมเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

2. ความรอบรู้ของบุคลากร หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลในสถานศึกษาที่มีความกระตือรือร้นสูง สามารถกำหนดเป้าหมายความต้องการที่แท้จริงของตนเอง เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ กล้าที่จะคิดและลงมือปฏิบัติตามความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานรวมถึงความสามารถในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ โดยสามารถสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น และสามารถสร้างแรงจูงใจได้อย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จในชีวิต

3. แบบแผนทางความคิด หมายถึง การสรุปความรู้ที่ได้มาเป็นแนวคิดของตนเอง โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง โดยแสดงออกถึงความเป็นผู้ที่วิจารณญาณในการพิจารณาและสามารถแยกแยะ การตัดสินใจในการปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกถึงความเป็นผู้ที่มีวิจารณญาณ สามารถพัฒนาความคิดให้สอดคล้องและทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก

4. วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การสร้างความร่วมมือกันหรือการที่บุคคลมองภาพรวมในอนาคตตามที่ต้องการให้สามารถเกิดขึ้น คิดที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเชื่อมโยงและบูรณาการสิ่งต่าง ๆ โดยมีการสื่อสารระหว่างกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ยอมรับฟังความคิดเห็น และร่วมมือกันไปสู่ความสำเร็จโดยมีเป้าหมายเดียวกัน เน้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นเป็นรูปธรรมในอนาคตต่อไป

5. การเรียนรู้ของทีม หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ โดยสมาชิกจะต้องตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้ จนเกิดเป็นความคิดร่วมกัน พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายจะเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนที่มีมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและหาข้อสรุปที่ได้จากการเรียนรู้ในการฝึกปฏิบัติร่วมกัน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนรัฐบาลที่จัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1- ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เริ่มปฏิบัติราชการ โดยนับเวลาตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน ได้แก่

1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนน้อยกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

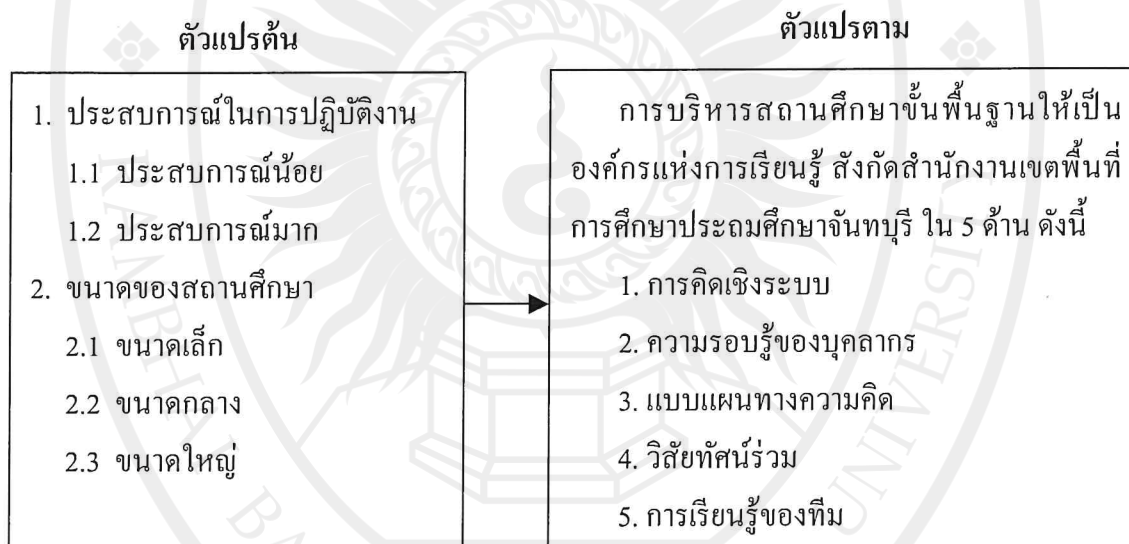
2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียนซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น 3 ขนาด คือ

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา
2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121- 300 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge. 1990 : 139) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### สมมุติฐานในการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน