

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยและสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี 2) เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน คุณลักษณะส่วนบุคคล และขนาดสถานศึกษา

#### สมมติฐานของการวิจัย

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน คุณลักษณะส่วนบุคคล และขนาดสถานศึกษา

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวนสถานศึกษา 375 แห่ง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 375 คน ครูผู้สอน 4,585 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4,168 คน รวมประชากรทั้งหมดจำนวน 9,128 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 400 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี,

และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Krejcie, & Morgan, 1970, p. 608) หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นการแบ่ง และใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 70 ข้อ ซึ่งหาคุณภาพเครื่องมือโดยผู้วิจัยได้เสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาและปรับปรุงตามคำแนะนำ มีค่าความเที่ยงตรงของข้อคำถามรายข้อระหว่าง 0.6-1.0 แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามให้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นโดยส่งผ่านคู่มือเอกสารของสถานศึกษาแต่ละแห่ง และให้ส่งแบบสอบถามกลับมายังฝ่ายรับเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ภายในวันที่กำหนด ในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนตามกำหนด ผู้วิจัยดำเนินการโดยประสานกับผู้บริหารสถานศึกษาทางโทรศัพท์ด้วยตนเองอีกครั้ง เพื่อขอรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองรวมแจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 400 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และตรวจสอบการให้คะแนนในแบบสอบถามทั้งหมด โดยวิเคราะห์สภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) วิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ด้วยค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) วิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้วยสถิติการทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (independent sample) และทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ด้วยสถิติการทดสอบเอฟ (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's method)

## สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามความมุ่งหมายของการวิจัย ปรากฏผลโดยสรุป ดังนี้

### 1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรี

ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวม ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยด้านที่มีระดับการ ดำเนินงานมากไปน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้เป็น ทีม ด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านความคิดเชิงระบบ ตามลำดับ โดยมีผลสรุปแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยรายการที่มีการดำเนินงานสูงที่สุด ได้แก่ ทุกคนมี ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและเชื่อว่าความสำเร็จของโรงเรียนคือความสำเร็จของ ทุกคน รองลงมาสามอันดับ ได้แก่ โรงเรียนมีการสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนพัฒนาและ ปรับปรุงโรงเรียนเพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่ดีขึ้น โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีการวางแผนการทำงาน ที่สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนเห็นถึงความจำเป็นที่ ต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้ก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีการดำเนินงาน น้อยสามอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของโรงเรียน โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรภายนอกมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาของโรงเรียน และโรงเรียนส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ตามลำดับ

1.2 ด้านแบบแผนความคิด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยรายการที่มีการดำเนินงานสูงที่สุด ได้แก่ โรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมทางวิชาการกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา รองลงมาสามอันดับ ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนสามารถแยกแยะงานได้ อย่างเป็นระบบและทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนได้ และบุคลากรในโรงเรียนรู้จักปรับเปลี่ยนกระบวนการ แนวคิด แนวปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีการดำเนินงานน้อย สามอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ก้าวไกลและมีความ คิดริเริ่มในการ สร้างสรรค์งานจัดการศึกษาของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจในหลักปรัชญาการเรียนรู้และ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และบุคลากรในโรงเรียนมีความยืดหยุ่นทางความคิด

อย่างทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ไม่ยึดติดกับหลักการใดหลักการหนึ่งในการทำงาน ตามลำดับ

1.3 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยรายการที่มีการดำเนินงานสูงที่สุด ได้แก่ ยกย่องเชิดชู ให้กำลังใจแก่ผู้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง นักเรียนและโรงเรียน รองลงมาสามอันดับ ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรับปรุงและพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม โรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และมีการยอมรับบทบาทในการทำงานซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารกับครู และครูกับครู ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีการดำเนินงานน้อยสามอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูมีการทำงานข้ามกลุ่มสาระหรือข้ามฝ่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน จัดให้มีการพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้และความก้าวหน้าทางวิชาการในโรงเรียน และครูมีการวางแผนทำงานร่วมกันมากกว่ารอยคำสั่ง ตามลำดับ

1.4 ด้านความรอบรู้แห่งตน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยรายการที่มีการดำเนินงานสูงที่สุด ได้แก่ โรงเรียนกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายการพัฒนาอย่างครอบคลุมตามภารกิจงานที่รับผิดชอบ รองลงมาสามอันดับ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนแสวงหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมด้านการศึกษา อยู่เสมอ บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม ฝึกอบรมหรือสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และโรงเรียนส่งเสริมให้ครูขยายขีดความสามารถของตนให้เชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้นและก้าวหน้าในวิชาชีพ ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีการดำเนินงานน้อยสามอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนวินิจฉัยปัญหาและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างถูกต้อง โรงเรียนจัดกิจกรรมให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และโรงเรียนนำผลจากการประเมินผลงานที่ผ่านมาเพื่อใช้เป็นข้อมูลวางแผนในการพัฒนางานต่อไป ตามลำดับ

1.5 ด้านความคิดเชิงระบบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยรายการที่มีการดำเนินงานสูงที่สุด ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสามารถวิเคราะห์หรือให้ความเห็นในการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการทำงานของโรงเรียน รองลงมาสามอันดับ ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนางาน พัฒนาภูมิปัญญาของบุคลากรและศักยภาพของทีมงาน โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการทั้งทางด้านความคิดและทางปฏิบัติ และบุคลากรในโรงเรียนมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นลำดับ ขั้นตอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทันต่อสถานการณ์ ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีการดำเนินงานน้อยสามอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาตามกระบวนการที่เป็นระบบ โรงเรียนวางระบบการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลที่ต้องการตามขั้นตอนของสาเหตุและระดับปัญหา และโรงเรียนมีมาตรการการทำงานที่เป็นระบบชัดเจนจากการระดมความคิดเห็นของครู ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ตำแหน่ง วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยรวม ผู้ใช้เวลาว่างอ่าน เขียนหนังสือ มีระดับการดำเนินงานความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และผู้ใช้เวลาว่างทำกิจกรรมอื่น มีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบ โดยรวม ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีระดับการดำเนินงานเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบแยกรายด้าน พบว่า ผู้มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีระดับการดำเนินงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน

2.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมพบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับการดำเนินงานเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรอบรู้แห่งตน ผู้ที่มีตำแหน่งต่างกันมีระดับการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความคิดเชิงระบบ ผู้ที่มีตำแหน่งต่างกันมีระดับการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน ส่วนสามด้านที่เหลือ คือ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ผู้ที่มีตำแหน่งต่างกันมีระดับการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม พบว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับการดำเนินงานเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรอบรู้แห่งตนและด้านแบบแผนความคิด ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่เหลือผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

2.4 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการดำเนินงานเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรอบรู้แห่งตน ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านแบบแผนความคิดและด้านการเรียนรู้เป็นทีม ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมและด้านความคิดเชิงระบบ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

2.5 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม สถานศึกษาขนาดต่างกัน มีการดำเนินงานเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรอบรู้แห่งตนและด้านแบบแผนความคิด สถานศึกษาขนาดต่างกัน มีการดำเนินงานความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมและด้านความคิดเชิงระบบ สถานศึกษาขนาดต่างกัน มีการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยมุ่งอภิปรายในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ในภาพรวมและรายด้าน มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในทุกวันนี้ ต้องสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและจุดเน้นการพัฒนาการศึกษาทั้งในระดับรัฐบาล ระดับกรม คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งส่วนแล้วแต่เร่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยกลยุทธ์ จุดเน้น และกระบวนการต่าง ๆ ที่หลากหลาย จึงทำให้สถานศึกษาเร่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ พร้อมทั้งปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาให้สามารถพัฒนาหลักสูตร กระบวนการ สื่อ นวัตกรรมเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้สถานศึกษาต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อมุ่งความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยการนำของผู้บริหารสถานศึกษาและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็น ตลอดจนการสร้างทีมงาน และสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันเพ็ญ เจริญแพทย์ (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับคำนิยาม ผุดผ่อง (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับอุสาค์ เจียมจันทร์ (2549, บทคัดย่อ) จากการศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และทัศนีย์ อวรัญ (2549, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับฟอร์ด (Ford, 1997) ที่ศึกษาการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ข้าราชการของรัฐนิวยอร์กแลนด์ ประเทศแคนาดา ผลการศึกษาพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการจัดระบบใหม่การลดขนาดขององค์กรหรือแม้แต่การรวมองค์กรเข้าด้วยกัน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นผลให้ผู้เฝ้าและบุคลากรในองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกลยุทธ์ต่าง ๆ คือการแข่งขันความคิดเห็น การทำงานเป็นทีม การเปิดรับการเรียนรู้อย่างจริงจังในทุกกระดับ ซึ่งเป็นไปตามความคิดเห็นของเซนเจ ที่เรียกว่าการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเช่นนี้ว่าการเรียนรู้ขององค์กร

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก อาจเป็นเพราะว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 39 และ 40 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ได้กระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาจะมีการเปลี่ยนแปลงโดยใช้การบริหารโรงเรียนเป็นฐาน (school based management: SBM) การดำเนินงานของสถานศึกษาจึงต้องใช้กระบวนการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐานของสถานศึกษา แล้ววางแผนเพื่อให้มีการปฏิบัติที่นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด จากนั้นจึงดำเนินการตามแผนร่วมกัน ซึ่งต้องมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยสถานศึกษา มีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพและระบบการรับรองมาตรฐานในการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ตามกฎหมายกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องมีการดำเนินงาน จึงทำให้บุคลากรในสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการดำเนินงานในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค และมีการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย แผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาอาจต้องกระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษา เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่ดีขึ้น ให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานที่สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อการปฏิบัติงาน

ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและร่วมแสดงความคิดเห็นตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปาลิกา นิธิประเสริฐกุล (2547, บทคัดย่อ) ในการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า พบว่าผู้นำของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทิพย์วรรณ รอดคุ้ม (2548, บทคัดย่อ) ที่การศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 พบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับคำนิ้ง ผุดผ่อง (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ด้านแบบแผนความคิด มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสอง โดยโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมทางวิชาการกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ส่งเสริมให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน และบุคลากรสามารถแยกแยะงานได้อย่างเป็นระบบและทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนได้รู้จักปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน แนวคิด แนวปฏิบัติ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าจากการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรและตนเองให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ การฝึกอบรมด้วยการแสวงหาความรู้และเรียนรู้อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง ประกอบกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้การส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเข้ารับการอบรม สัมมนาหรือศึกษาด้วยตนเอง จึงเป็นผลให้บุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้มีแบบแผนความคิด มีความยืดหยุ่นทางความคิด มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน แนวคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ตลอดจนการได้ฝึกทักษะ เพิ่มประสบการณ์อยู่เสมอทำให้สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางานและนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เนื่องจากสถานศึกษาเป็นหน่วยงานทาง

สังคมที่พัฒนาเยาวชนให้มีคุณภาพและดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการเป็นหลัก ผู้บริหารและครูจึงต้องมีการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอทั้งด้านวิชาการ ทักษะ ความชำนาญการต่าง ๆ และบุคลิกภาพให้น่าเชื่อถือและศรัทธาของผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป สอดคล้องกับศุภลักษณ์ ปูประเสริฐ (2546) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารและผู้นำทั้งหลายพึงผสมผสานแบบแผนความคิดของตนเข้ากับการฝึกทักษะการคิดอย่างเป็นกลยุทธ์ อย่างเป็นระบบที่เน้นระบบใหญ่ เน้นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบย่อยในการแก้ปัญหาในการปรับโครงสร้างองค์การ ฝึกทักษะในการคิดวิเคราะห์ การเปิดใจกว้างต่อสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาแบบแผนการคิดอย่างยืดหยุ่น รวมทั้งรู้จักปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ แนวคิดและวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพย์วรรณ รอดคุ้ม (2548, บทคัดย่อ) ที่การศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 พบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ด้านแบบแผนความคิดอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุสาห์ เจียมจันทร์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านแบบแผนความคิดอยู่ในระดับมาก และปาธิกา นิธิประเสริฐกุล (2547, บทคัดย่อ) จากการศึกษา ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ผู้บริหารจัดให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุมทางวิชาการร่วมกับผู้อื่นทั้งในระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด รวมทั้งหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของคำนึ่ง มุดม่อง (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสาม โดยสถานศึกษามีกิจกรรมยกย่องเชิดชู ให้กำลังใจแก่ผู้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง พัฒนานักเรียนและโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรับปรุงและพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม โรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และมีการยอมรับบทบาทในการทำงานซึ่งกันและกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม (participation or collaboration) คือเปิดโอกาส ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร การตัดสินใจ

และร่วมกันจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งการที่ให้ผู้คลมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 24) ประกอบกับโดยธรรมชาติของการทำงานในสถานศึกษาจะมีการแต่งตั้งคณะทำงาน และการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเกือบทุกกิจกรรมจะมาจากการประชุมปรึกษาหารือ และระดมความคิดเห็น แสวงหาแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมกับสภาพที่เอื้อหรือสภาพข้อจำกัดของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทรัพยากรของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงทำให้การดำเนินงานด้านการเรียนรู้เป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพย์วรรณ รอดคุ้ม (2548, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 พบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุสาคี เจียมจันทร์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับคำนิ้ง ผุดผ่อง (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ด้านความรอบรู้แห่งตน มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสี่ โดยโรงเรียนกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายการพัฒนาอย่างครอบคลุมตามภารกิจงานที่รับผิดชอบ บุคลากรในโรงเรียนแสวงหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมด้านการศึกษายู่เสมอ บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม ฝึกอบรมหรือสัมมนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และโรงเรียนส่งเสริมให้ครูขยายขีดความสามารถของตนให้เชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้นและก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบันนี้ มีความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลาย ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ ประกอบกับความจำเป็นในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้บริหารและครูตามหลักเกณฑ์การขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ทำให้ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองมาก แต่จากผลการวิจัยที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยการดำเนินงานด้านความรอบรู้แห่งตนเป็นอันดับเกือบสุดท้ายนั้น อาจเป็นไปได้ว่าความรับผิดชอบในภาระงานของสถานศึกษามีมาก ครูอาจพบปัญหาจากการดำเนินงานมากและหลากหลาย บุคลากรในโรงเรียนจึงเกิดปัญหา

ในการใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างถูกต้อง ประกอบกับโรงเรียนมีเวลาไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรมให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดจนโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญในการนำผลจากการประเมินผลงานมาใช้เป็นข้อมูลวางแผนในการพัฒนางาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ วันเพ็ญ เจริญแพทย์ (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง มีพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับคำเนิง ผุดผ่อง (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับทิพย์วรรณ รอดคุ้ม (2548, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 พบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรอบรู้แห่งตนเองอยู่ในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุสาห์ เจียมจันทร์ (2549, บทคัดย่อ) จากการศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความรอบรู้แห่งตนเองอยู่ในระดับมาก

6. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ด้านความคิดเชิงระบบ มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสุดท้าย โดยบุคลากรในโรงเรียนสามารถวิเคราะห์หรือให้ความเห็นในการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการทำงานของโรงเรียน โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนางาน พัฒนาภูมิปัญญาของบุคลากรและศักยภาพของทีมงาน โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการทั้งทางด้านความคิดและทางปฏิบัติ และบุคลากรในโรงเรียนมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทันต่อสถานการณ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องดำเนินงานทั้งในด้านการปฏิรูปหลักสูตร ด้านกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนการสอน ซึ่งต้องอาศัยการจัดการเชิงระบบเพื่อให้การดำเนินงานทุกด้านสอดคล้องกันและสามารถส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการ การวางแผน ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับ

การเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้างการบริหารงานราชการและกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนกฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารสถานศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา มีการตรวจสอบและประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานภายนอก สถานศึกษาจึงต้องเป็นองค์กรคุณภาพที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ พร้อมต่อการตรวจสอบและประเมิน บุคลากรในสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในระบบงานและกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีวิธีการเชิงระบบในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจและร่วมกันดำเนินงาน วิเคราะห์และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จึงทำให้การดำเนินงานด้านความคิดเชิงระบบ มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และการที่การดำเนินงานด้านความคิดเชิงระบบมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้ายนั้น อาจเป็นไปได้ว่าสถานศึกษายังขาดการวางระบบข้อมูลสารสนเทศในการใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน และขาดการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีการปรับปรุงและพัฒนาตามกระบวนการที่เป็นระบบเท่าที่ควร เนื่องจากในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี มีความขาดแคลนบุคลากร ทำให้ครูต้องรับผิดชอบงานหลายด้านที่นอกเหนือจากงานสอน จึงอาจทำให้สถานศึกษาขาดการทำงานที่เป็นระบบชัดเจนจากภาระระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนร่วมไปบ้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันเพ็ญ เจริญแพทย์ (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง มีพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับคำนี้ ผุดผ่อง (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ระดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับทิพย์วรรณ รอดคุ้ม (2548, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 พบว่าพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุสาห์ เจียมจันทร์ (2549, บทคัดย่อ) จากการศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า ระดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมาก

7. จากการศึกษาพบว่า ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ต่างกันมีระดับการดำเนินงานความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า การรับรู้เป็นการตีความของ

สารสนเทศของผู้รับข่าวสาร ซึ่งปกติแล้วบุคคลจะตีความข่าวสารแตกต่างกันออกไปแม้ว่าจะเป็นข่าวหรือเรื่องราวเดียวกันก็ตาม ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของผู้รับข่าวสาร ซึ่งตำแหน่ง วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สิ่งเหล่านี้ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลให้ประสบการณ์ของบุคคลแตกต่างกันออกไป ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการรับรู้ คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความใส่ใจ ความตั้งใจ การเห็นคุณค่า เจตคติ ความคาดหวัง ความต้องการ ประสบการณ์เดิมในอดีต และสิ่งแวดล้อมขณะนั้น (สมบัติ โยธิตวานิช, 2544, หน้า 68) ดังนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่เป็นผู้กำหนดแนวทาง นโยบายการปฏิบัติต่าง ๆ และส่งเสริมสนับสนุนให้สามารถจัดกิจกรรมให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด แต่ครูผู้สอนมีหน้าที่ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล ทำให้ครูผู้สอนต้องพบปัญหาและอุปสรรคในทางปฏิบัติโดยตรงมากกว่า ส่วนผู้บริหารก็มักพบปัญหาในเชิงบริหาร ในขณะที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาน้อยกว่า เป็นเพียงผู้เห็นชอบการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมกิจกรรมบ้าง ซึ่งไม่ได้เข้ามาร่วมวางแผนและแก้ปัญหาในเชิงปฏิบัติมากนัก ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีมุมมองและวิธีคิดที่อาจแตกต่างกัน รวมถึงวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และจากการศึกษา พบว่าขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าการบริหารงานของสถานศึกษาในขนาดที่ต่างกันมีการจัดระเบียบแบบแผน โครงสร้างที่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าการจัดโครงสร้างหรือขอบข่ายการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะกำหนดไว้อย่างชัดเจน แต่ด้วยความพร้อมที่แตกต่างกันทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรอื่น ๆ จะเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาต่างขนาดกันมีคุณลักษณะการทำงานของบุคลากร ตลอดถึงการจัดระบบการบริหาร การดำเนินงานและการจัดกิจกรรมที่แตกต่างกัน ขนาดของสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงาน เพราะขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดจำนวนนักเรียนและจำนวนบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้โครงสร้างและปริมาณงานของสถานศึกษาต่างกัน สถานศึกษาขนาดใหญ่มีโครงสร้างซับซ้อนกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งโครงสร้างและปริมาณงานที่ต่างกันนี้จะมีผลต่อการดำเนินงานต่างกันไป ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้คุณภาพของสถานศึกษาแตกต่างกันไป ดังที่ณมล มุลา (2542, หน้า 27) ได้กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความยุ่งยากซับซ้อน เพราะมีจำนวนนักเรียนและบุคลากรมาก แต่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีทรัพยากรการบริหารงานมาก มีบุคลากร งบประมาณมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับทัศนีย์ อวรัญ (2549, บทคัดย่อ) จากการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหาร จำแนกตามประเภทสถานศึกษา

มีพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ที่พบว่า การดำเนินงานด้านความคิดเชิงระบบมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดกว่าด้านอื่น ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษา ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติที่เป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน โดยการฝึกฝนจากการทำงาน การจัดทำโครงการ ประชุม อบรม สัมมนา โดยกำหนดบทบาทของบุคลากรให้ทุกคนมีส่วนร่วมตามความรู้ความสามารถและได้รับการพัฒนาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างบูรณาการ โดยมีข้อเสนอแนะรายด้าน ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านความรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยน้อยเป็นอันดับรองสุดท้าย สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้โดยคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วยการจูงใจ กระตุ้น ตลอดจนให้รางวัลตอบแทนในความทุ่มเทอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และสร้างกรอบแนวคิดในการทำงานของตน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและตรงกับความต้องการของบุคลากร และจากผลการวิจัยที่พบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารายการอื่น คือ โรงเรียนนำผลจากการประเมินผลงานที่ผ่านมาเพื่อใช้เป็นข้อมูลวางแผนในการพัฒนางาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและให้ความสำคัญในการนำมาเป็นข้อมูลเพื่อสามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การได้อย่างถูกต้อง

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านแบบแผนความคิด รายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ารายการอื่น คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความยืดหยุ่นทางความคิดอย่างทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ไม่ยึดติดกับหลักการใดหลักการหนึ่งในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรที่มีความรู้ที่หลากหลายต่างกันได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการนำปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษามาวิเคราะห์และหาทางเลือกที่เหมาะสมและดีที่สุด สนับสนุนให้บุคลากร คิดริเริ่มในการสร้างสรรค์การพัฒนาจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี และวิทยาการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและนักเรียน ตลอดจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและชุมชน

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม รายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ารายการอื่น คือ โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรภายนอกมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน และโรงเรียนส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ผู้บริหารควรส่งเสริมและกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาในทุกกิจกรรม โดยเปิดโอกาสการแสดงความคิดเห็นและวางแผน เริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา สร้างบรรยากาศกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานและร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนางานไปสู่เป้าหมาย มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอย่างไม่เป็นทางการบ้างเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองและความเข้าใจที่ดีต่อกันอันจะส่งผลต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้เป็นทีม รายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ารายการอื่น คือ ครูมีการวางแผนทำงานร่วมกันมากกว่ารอคอยคำสั่ง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นใจ กล้าคิดและตัดสินใจในการดำเนินงาน การปรับปรุงและพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบอย่างสร้างสรรค์ โดยสนับสนุนให้มีความรู้ที่หลากหลาย ได้รับข้อมูลข่าวสารและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาการจัดการศึกษา จัดทีมคณะทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อความกล้าคิดกล้าตัดสินใจ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรับปรุงและพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จากผลการวิจัยที่พบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านความคิดเชิงระบบ รายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ารายการอื่น คือ โรงเรียนมีมาตรการการทำงานที่เป็นระบบชัดเจนจากการระดมความคิดเห็นของครู ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติที่เป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นลำดับ ขั้นตอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทันต่อสถานการณ์ จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้วิเคราะห์หรือให้ความเห็นในการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการทำงานของโรงเรียน โดยการเสนอแนวคิดด้วยการพูดคุย การอภิปราย การซักถามที่เกิดจากกระบวนการงาน จะทำให้บุคลากรเกิดความคิดเชิงระบบในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลให้สถานศึกษาเกิดระบบงานที่ชัดเจนจากกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นธรรมชาติจากการทำงานปกติประจำวัน

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานในสถานศึกษา โดยศึกษารายกรณีของสถานศึกษาแต่ละประเภท เช่น ระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และระดับมัธยมศึกษา หรือสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่เหมาะสมในบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน