

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3
LEARNING ORGANIZATION OF THE EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHITSANULOK
PRIMARY EDUCATION AREA 3.

เหมธิรัชต์ บุรมย์อินวงษ์

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*

Pacific Institute of Management Science

บทคัดย่อ

การเป็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีจุดที่ควรพัฒนาเกี่ยวกับการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำนวน 160 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ ได้แก่ การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด และการสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกัน ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้แตกต่างกันในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ควรวางแผนและหาวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาเพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

learning organization of Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3 has issue that should be developed regarding openness to accepting new things and the Knowledge management that affects to a learning organization. This research aims to study and compare the learning organization of Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3. The population used in the research has 160 people, includes educational institution administrators of Phitsanulok Primary Educational Service Area Office, Area 3. The questionnaire were used for the collect data and value was equal to 0.97. The data were analyzed by using basic statistics including percentage, mean, standard deviation, and test statistics (including t-tests. F-value test).

The research results found that the overall and each aspect of being a learning organization of Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3 were at a high level. In order as following: Learning together as a team work, Systematic thinking, Being a well-rounded person, Having a thought planning, and Creating a vision together.

The comparison results of learning organizations of Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3 were classified by age, educational background, and work experience found that people of different ages had different perceptions of being a well-rounded person. The statistically significant was at the 0.05 level. From the research results, Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3 should plan and find various methods to develop personnels and educational institutions for becoming learning organizations.

1. บทนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้กลายมาเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด สิ่งเหล่านี้นับเป็นความท้าทายกับองค์กรที่จะต้องพบเจอกับการแข่งขันใหม่ ๆ และสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้สิ่งมีชีวิตทุกชนิดมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อความอยู่รอด และก้าวต่อไปอย่างมั่นคงเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรที่ได้รับ ความสนใจเป็นอย่างสูง ทั้งวงการวิชาการ วงการธุรกิจ และการบริหารจัดการที่มุ่งปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสามารถในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันใหม่ ๆ จึงอยู่ที่ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร หากบุคลากรขององค์กรใด มีการเรียนรู้ที่รวดเร็ว กว่าและก้าวไปพร้อม ๆ กัน ย่อมทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสามารถ ในการเสริมสร้าง การแข่งขัน และพัฒนาองค์กรได้ดีเท่านั้น ในปัจจุบันแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ กำลังได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในประเทศต่าง ๆ มีองค์กรธุรกิจมากมายที่นำแนวคิดไปใช้ ในการบริหารองค์กรจนประสบความสำเร็จ อาทิเช่น Motorola, Shell, Ford Motor Company, Honda Zerox, Kodak, IBM และอื่น ๆ (โอภาส วุฒิสเลา, 2550) จะเห็นได้ว่าหลาย ๆ องค์กรทั่วโลกได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่นำมาสู่ความสำเร็จขององค์กร

สำหรับในประเทศไทยองค์กรที่ประกาศตัวว่านำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ ในการพัฒนาองค์กร คือธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) และในภาคราชการได้กำหนดเป็น กฎหมายให้หน่วยงานราชการต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวดที่ 3 เรื่องการบริหารราชการเพื่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตราที่ 11 กำหนดไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วน ราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับข้อมูลข่าวสารและ สามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้าง วิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และ มีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับ การบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้” (สิริกาญจน์ จิระสาคร, 2553) องค์กร ทุกองค์กรควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะองค์กรทางการศึกษา เพราะเป็นองค์กรเริ่มต้น ที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ

การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์และสังคม สถานศึกษาจึงทำหน้าที่ เอนนโยบายด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติดำเนินการจัดการเรียนการสอน การจัดการศึกษาจะบรรลุ

จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับการดำเนินงานของสถานศึกษาในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดให้แก่องค์กร คือการทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะให้มีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงเท่าเทียมต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนและสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของคนไทยให้เข้มแข็ง และส่งผลต่อศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นที่จะต้องมีการแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก เพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กรในระยะยาว จึงเห็นได้ว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างมากในการทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันได้ต้องมีการพัฒนาให้บุคลากร ในองค์กรทุกระดับมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา นำความรู้และความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและต้องเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วย ซึ่งในของส่วนราชการก็มีหน้าที่ต้องพัฒนาเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ และสอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรที่ให้การศึกษและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2552 : 40 - 58) ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงต้องพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา เพื่อการสร้างสรรค์ความรู้ความสามารถของผู้เรียนให้มีความหลากหลายตามความต้องการของตัวผู้เรียน ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่จะตอบสนองในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้การจัดการศึกษาที่มีรูปแบบเป็นการศึกษาเพื่อสร้างคนสร้างงาน และสร้างชาติในอนาคต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา หรือสถาบันการศึกษาจะได้รับการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการมุ่งเน้นให้สมาชิกทุกคน ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กรจะส่งผลให้การดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายตามความเหมาะสมของแต่ละบริบทสภาพแวดล้อม อาทิเช่น รูปแบบการทำงานเป็นทีมรูปแบบการกระจายอำนาจ รูปแบบการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน หรือรูปแบบการมีส่วนร่วมในการทำงานทุกองคาพยพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นต้น หรืออาจจะมียุทธศาสตร์การทำงานอื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสมการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันสร้างความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานงานกัน ซึ่งการที่จะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นจะมีส่วนที่ครอบคลุมตั้งแต่บุคคลไปจนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่จะตั้งเป้าหมายและมีระบบงานในการพัฒนาผู้นำและสมาชิกทุกคนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้มีการเรียนรู้ศรัทธาและถือปฏิบัติร่วมกันที่จะทำให้เกิดผลชัดเจน ปัญหาที่พบเจอในความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่พบ คือ การที่บุคลากรเป็นผู้ที่มีอายุมาก หรืออายุการทำงานมากขององค์กร จึงมักจะยึดติดอยู่กับอดีตไม่ค่อยจะเปิดใจยอมรับกับสิ่งใหม่ ๆ ทำตามแบบที่เคยทำไม่เข้าใจในความแตกต่างของอดีตกับปัจจุบัน นอกจากนี้ก็ยังมีปัญหาในเรื่องของการถ่ายทอดความรู้ระหว่างรุ่นต่อรุ่น เพราะสมาชิกขององค์กรบางคนมีพฤติกรรมการหวงความรู้ทำให้องค์กรนั้นยังไม่สามารถเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3, 2561)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์กรให้ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพราะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาขององค์กรในทุกด้าน และเพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ในการเป็นข้อเสนอแนะให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 และผู้สนใจศึกษาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถนำแนวทางและรูปแบบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับองค์กร และระดับชุมชนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยใช้แนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) มาเป็นกรอบในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) 2. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)

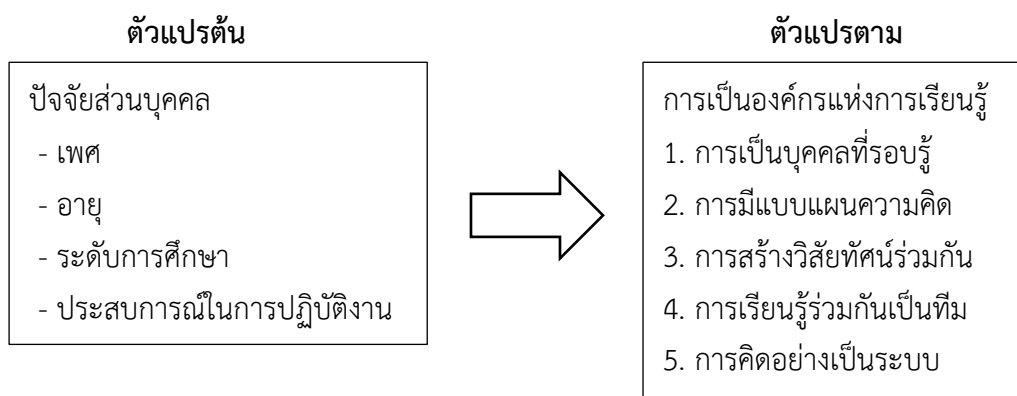
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking)

2. ประชากร

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 160 คน

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ “The Fifth Discipline : The Art and The Learning Organization หรือ วินัย 5 ประการ ของ Senge (1990) แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 สรุปผลได้ดังนี้

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ กับเพื่อนร่วมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สพป.พิษณุโลก เขต 3 ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพแห่งตน และสร้างความก้าวหน้าให้แก่ทุกคน และบุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีเจตคติที่ดี คิดในแง่บวกและมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการคิดและการปฏิบัติงานให้ทันสมัย และเกิดประโยชน์ แก่ สพป.พิษณุโลก เขต 3 และบุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการคิด วิธีการปฏิบัติงาน มีแนวคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรทราบและเข้าใจวิสัยทัศน์ของ สพป.พิษณุโลก เขต 3 อย่างชัดเจน และ สพป.พิษณุโลก เขต 3 ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานของ สพป.พิษณุโลก เขต 3 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สพป.พิษณุโลก เขต 3 มีการวางแผนการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของ สพป.พิษณุโลก เขต 3 และบุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนา สพป.พิษณุโลก เขต 3 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกันภายใน สพป.พิษณุโลก เขต 3 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด บุคลากร มีการพูดคุย และร่วมประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรมีการร่วมกันเสนอความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาของ สพป.พิษณุโลก เขต 3 และบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รองลงมา คือ บุคลากรมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน บุคลากรมีการพูดคุยและอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน สพป.พิษณุโลก เขต 3 มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถและ ศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และ สพป.พิษณุโลก เขต 3 มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มี กิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรใช้ข้อมูลและเหตุผลในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรสามารถวางแผนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ และบุคลากรสามารถมองเห็นปัญหาและสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในภาพรวมของสถานศึกษาได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรอบรู้ แห่งตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

6. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายไว้

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผน ความคิด และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นสิ่ง สำคัญในการที่จะนำพาให้องค์กรพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นการที่จะทำให้บุคคลในองค์กรสามารถมองเห็นปัญหาและสิ่งที่เกิดขึ้นในภาพรวมขององค์กร สามารถเชื่อมโยงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน เห็นแนวโน้มรูปแบบของความเปลี่ยนแปลง มีการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อหาประเด็นปัญหาและแก้ไขได้ตรงจุดอย่างมีประสิทธิภาพ และ คุ่มค่ากับทรัพยากรที่มีจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 3 มีความพร้อมในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการขยายความสามารถของพวกเขา ได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยการสร้างสรรค์ที่เป็นผลมาจากความปรารถนาแท้จริงของพวกเขาเป็นองค์กรที่มี รูปแบบการคิดแบบใหม่ และมีการแตกแขนงความคิดให้เกิดขึ้นเป็นจุดมุ่งหมายในองค์กร มีความปรารถนาอย่างเต็มที่ โดยเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้วยการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมนึก จันทะไทย (2556) ที่ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

ณัฐพงษ์ชัย วัชรพงศ์ธร (2556) ที่ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัญญา แจ่มหม้อ (2557) ที่ศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตำรวจราชมารราษฎร์ สงเคราะห์ จังหวัดเชียงราย พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิประภา งามอาจ (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรธชา ไพโรเลิศ (2557) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัญญา วิริยะศึกษา (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุลาวัลย์ นุ่นสังข์ (2558) ที่ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัฐพร ธรรมาภิรมย์ (2558) ที่ศึกษาการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยภักดิ์ ศักดิ์ศรีบำรุง (2558) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อภิปรายได้ดังนี้

1.1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ กับเพื่อนร่วมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สพป.พิษณุโลก เขต 3 ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพแห่งตน และสร้างความก้าวหน้าให้แก่ทุกคน และบุคลากรมีความกระตือรือร้นสนใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และบุคลากรมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมนึก จันทะไทย (2556) ที่ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

การดำเนินการตามมาตรฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัญชุภา แจ่มหม้อ (2557) ที่ได้ศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์ จังหวัดเชียงราย พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรธชา ไพโรเลิศ (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผล ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านความการเป็นบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุลาวัลย์ นุ่นสังข์ (2558) ที่ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัฐพร ธรรมาภิรมย์ (2558) ที่ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับมาก

1.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรในมีเจตคติที่ดี คิดในแง่บวก และมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการคิดและการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา และบุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการคิด วิธีการปฏิบัติงาน มีแนวคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมนึก จันทะไทย (2556) ที่ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัญชุภา แจ่มหม้อ (2557) ที่ได้ศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์ จังหวัดเชียงราย พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรธชา ไพโรเลิศ (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุลาวัลย์ นุ่นสังข์ (2558) ที่ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนคร สุราษฎร์ธานี พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัย

ของ อัฐพร ธรรมาภิรมย์ (2558) ที่ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิดอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชยากัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับมาก

1.3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรทราบและเข้าใจวิสัยทัศน์ของ สพป.พิษณุโลก เขต 3 อย่างชัดเจน สพป.พิษณุโลก เขต 3 ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานของ สพป.พิษณุโลก เขต 3 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สพป.พิษณุโลก เขต 3 ได้มีการวางแผนการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ สพป.พิษณุโลก เขต 3 และบุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนา สพป.พิษณุโลก เขต 3 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก สพป.พิษณุโลก เขต 3 ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดวิสัยทัศน์ของ สพป.พิษณุโลก เขต 3 การวางแผนปฏิบัติงานของ สพป.พิษณุโลก เขต 3 ให้มีแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ สพป.พิษณุโลก เขต 3 ทำให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ของ สพป.พิษณุโลก เขต 3 อย่างชัดเจนและมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนา สพป.พิษณุโลก เขต 3 มีความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำให้ สพป.พิษณุโลก เขต 3 บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้ง สพป.พิษณุโลก เขต 3 มีการจัดระบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาของ สพป.พิษณุโลก เขต 3 ร่วมกัน และมีการติดตามความก้าวหน้าระหว่างดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมนึก จันทะไทย (2556) ที่ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัญชุภา แจ่มหม้อ (2557) ที่ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์ จังหวัดเชียงราย พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรธชา ไพโรเลิศ (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุลาวัลย์ นุ่นสังข์ (2558) ที่ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัฐพร ธรรมาภิรมย์ (2558) ที่ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างวิสัยทัศน์

ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

1.4 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกันภายใน สพป.พิษณุโลก เขต 3 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด บุคลากร สพป.พิษณุโลก เขต 3 มีการพูดคุย และร่วมประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรมีการร่วมกันเสนอความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาของ สพป.พิษณุโลก เขต 3 และบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รองลงมาคือ บุคลากรมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน บุคลากรมีการพูดคุยและอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน สพป.พิษณุโลก เขต 3 มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และ สพป.พิษณุโลก เขต 3 มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดทั้งนี้ เนื่องจาก สพป.พิษณุโลก เขต 3 มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่พัฒนาความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้ร่วมกันภายใน สพป.พิษณุโลก เขต 3 กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ร่วมกันเสนอความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาของ สพป.พิษณุโลก เขต 3 มีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการพูดคุย ประชุมปรึกษาหารือ อภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน และ สพป.พิษณุโลก เขต 3 ยังมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมนึก จันทะไทย (2556) ที่ได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัญชฎา แจ่มหม้อ (2557) ที่ได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์ จังหวัดเชียงราย พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรธชา ไพโรเลิศ (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุลาวัลย์ นุ่นสังข์ (2558) ที่ได้ศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัฐพร ธรรมาภิรมย์ (2558) ที่ได้ศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลจังหวัด

สุราษฎร์ธานี พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

1.5 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรใช้ข้อมูลและเหตุผลในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรสามารถวางแผนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ และบุคลากรสามารถมองเห็นปัญหาและสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในภาพรวมของ สพป.พิษณุโลก เขต 3 ได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมนึก จันทะไทย (2556) ที่ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัญชุภา แจ่มหม้อ (2557) ที่ได้ศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์ จังหวัดเชียงราย พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรธชา ไพรเลิศ (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุลาวัลย์ นุ่นสังข์ (2558) ที่ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัฐพร ธรรมาภิรมย์ (2558) ที่ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นไปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น แม้จะมีอายุแตกต่างกันแต่ก็มีการ

รับรู้ มีความสามารถและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สพป. พิษณุโลก เขต 3 ได้ไม่ต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่ได้กล่าวไว้ว่าบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรเป็นรากฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คนที่มีระดับความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษจะสามารถขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้นั้น สมาชิกองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การเป็นนายของตนเองในการควบคุมจิตใจ พฤติกรรมตัวเอง เป็นคนที่เรียนรู้อยู่เรื่อย ๆ ยอมรับความเป็นจริง ไม่ยึดมั่นถือมั่น เปลี่ยนไปตามโลก มีการเจริญเติบโตทางจิตใจ สมาชิกองค์กรที่มีกรอบของการมีความเชี่ยวชาญพิเศษของบุคคลนั้น สมาชิกทุกคนจะมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ การพัฒนาให้คนมีความเชี่ยวชาญพิเศษของบุคคลถือว่าเป็นมิติที่ต้องการฝึกฝนเพื่อสร้างวินัยแห่งมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานความต้องการที่แท้จริง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความแตกต่างของช่วงอายุ ทำให้เกิดความแตกต่างในเรื่องของโอกาสในการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ความคิดสร้างสรรค์ที่ก้าวทันต่อโลกในยุคปัจจุบัน การค้นคว้าหาความรู้ การรู้จักแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และสร้างความตื่นตัวในการเรียนรู้และปฏิบัติงานก็แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552) ที่กล่าวว่า การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องเริ่มต้นพัฒนาที่ตัวบุคคล ให้มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศให้มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคลในองค์กรโดยการเสริมสร้างนิสัยให้เป็นบุคคลผู้ใฝ่รู้ ทั้งด้านความคิดวิทยาการ และข้อมูลใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา พร้อมกับนำข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ เหล่านั้นมาพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างความคิดที่มองโลกตามความเป็นจริงมีมุมมองที่เปิดกว้าง และต้องตัดสินใจให้เหมาะสม และทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมองค์กรในทุก ๆ ด้าน และสอดคล้องกับ อรทัย นาคพันธุ์ (2555) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาคนเป็นบุคคลรอบรู้ คือ ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้าทันโลก มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพและสามารถควบคุมภาวะจิตของตนให้บรรลุเป้าหมายชีวิต ยอมรับความเป็นจริงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น และเปลี่ยนแปลงไป มีการกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนา และปรับปรุงงานด้วยตนเอง ให้เกิดการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และพัฒนาความสามารถให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อทันต่อความเปลี่ยนแปลง

2.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น แม้ว่าจะมีวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน ก็สามารถหาแนวทางในการที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

ทั้งนี้ มีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการนำนโยบายและดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัฐพร ธรรมาภิรมย์ (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรวาลย์ นุ่นสังข์ (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน

2.3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แม้ว่าจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันไม่ว่ามากหรือน้อยต่างก็ต้องพัฒนาตนเองตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีการจัดการอบรมพัฒนาสมรรถนะของครูในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการยกระดับ คุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังนั้นครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันจึงมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา สุขทวี (2553) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร สังกัดกองกลาง สำนักราชเลขาธิการ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัฐพร ธรรมาภิรมย์ (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

8. ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะระดับเขตพื้นที่การศึกษา

1. ควรกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการที่สนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบ
2. ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาสำหรับบุคลากร โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนจัดทำสรุปผลการอบรมสัมมนา และนำไปแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการพัฒนาบุคลากรของเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นบุคคลรอบรู้ และสามารถจัดการกับความรู้เหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรมีการประเมิน กำกับ และติดตามผลการดำเนินงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาที่ตรงจุด และสามารถหาแนวทางในการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นได้

ข้อเสนอแนะระดับสถานศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ควรจัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่ส่งเสริมความรู้ให้กับบุคลากร โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคน จัดทำสรุปผลการอบรมสัมมนาและนำไปแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรท่านอื่น ๆ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

2. ด้านการมีแบบแผนความคิด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นหรือความต้องการที่แท้จริง และนำรูปแบบความคิดต่าง ๆ เหล่านั้นมาวิเคราะห์ แยกแยะ หาข้อสรุปร่วมกันอย่างมีเหตุผล และสนับสนุนให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีการคิด และการปฏิบัติงานให้ทันสมัย และเกิดประโยชน์แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ควรให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เพื่อให้ทุกคนได้รับทราบและเข้าใจชัดเจน ทำให้วิสัยทัศน์ของบุคลากรและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และนำไปสู่การให้ความร่วมมือในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ควรจัดให้มีการประชุม พูดคุยกันภายในองค์กรทั้งกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดและถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันอยู่เสมอเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ควรจัดให้มีการประชุมในการกำหนดเป้าหมายและแผนปฏิบัติการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาขององค์กร เพื่อนำไปสู่การระดมความคิดในการหาประเด็นปัญหา แนวทางในการแก้ไขปัญหา และวิธีการป้องกันปัญหา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ทั้งหมดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เพื่อหาปัจจัยที่เอื้อต่อการนำไปพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ต่อไป
3. ควรศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นการหาแนวทางในการแก้ปัญหา และป้องกันปัญหา หรืออุปสรรคในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

9. เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา สุขทวี. (2553). การศึกษาความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร สังกัดกองกลาง สำนักเลขาธิการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศึกษากรมนุชย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง. (2558). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐพงษ์ชัย วัชรพงศ์ธร. (2556). องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ทวีศักดิ์ สุททาทิน. (2550). รวบรวมบทความวิชาการ "การบริหาร" (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธานีพลย์ พลัดเมือง. (2557). การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- นิตยา บุญญาธิการ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือข่ายสินปุนตาปีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). หลักการวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- ปัญญา วิริยะศึกษา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พรรษา ไพโรหิต. (2557). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พิชาย รัตนดิถ ฌ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: ธิงค้ปิยอนค้บุคส์.
- มงคลชัย วิริยะพินิจ. (2552). Positive Thinking...ปัจจัยสำคัญสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารประชาชาติธุรกิจ. มติชน. 32(2), 12.
- มัญชุภา แจ่มหม้อ. (2557). สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนดำรงราษฎร์ สงเคราะห้จังหวัดเชียงราย ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ยุรพร ศุทธรัตน. (2552). องค์การเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฤทัยรัตน์ แสนปน. (2554). สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การ บริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิจารณ์ พานิช. (2552). นานาพรรสนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- วิโรจน์สารรัตน์. (2552). โรงเรียนองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหาร การศึกษา. กรุงเทพฯ : ธิพยวิสุทธี.
- วีรุธ มาฆะศิริานนท์. (2550).องค์กรเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร เน็ท.
- ศศิประภา องอาจ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สกล บุญสิน. (2555).การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจการให้บริการกรณีศึกษา บริษัท การ

บิณฑ์จำกัถ (มหาชน). วารสารบริหารธุรกิจ. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 35(133), 41 - 66.

สมนึก จันทะไทย. (2556). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
ดำเนินการตามมาตรฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สายชล บุตรเสนห์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. (2561). องค์กรกับการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. (2566). ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. [Online]. เข้าถึงได้จาก
<https://phitsanulok3.go.th/index.php> [2566].

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษา
แห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559) ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
_____. (2552). สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้. กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี. คอมมิวนิ
เคชั่น.

สิริกาญจน์จิระสาคร. (2553). การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุลาวัลย์ นุ่นสังข์. (2558).การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล
นครสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อรทัย นาคพันธุ์. (2555).การศึกษาการบริหารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
อำเภออ่าวลึกจังหวัดกระบี่. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อัญชลี หล่อสุวรรณกุล. (2554). การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบุคลากรฝ่ายเภสัช
กรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อัฐพร ธรรมาภิรมย์. (2558). การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัด
จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อารีย์รัตน์ อภัยรัตน์. (2557). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

โอภาศ วุฒิเศลา. (2550). การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุบราชธานี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.