

ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2552

ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2552

อภิสิทธิ์ สมศรีสุข. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม:
อาจารย์ ดร.นิตย โรจรัตนวาณิชย์, อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษากระบวนการปฏิบัติเกี่ยวกับลักษณะองค์การ ลักษณะผู้นำ และลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะ ผู้นำ กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2551 จำนวน 356 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบ ตรวจสอบรายการและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะผู้นำ และลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานครได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยลักษณะองค์การและปัจจัยลักษณะผู้นำทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมคิดเป็นร้อยละ 50.4

FACTORS AFFECTING TO THE TEAM LEARNING CHALACTERISTICS OF
ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN BANGKOK METROPOLITAN AREA
(KRUNGTHONTAI GROUP)



Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2009

Abhisit Somsrisuk. (2009). *Factors Affecting to the Team Learning Characteristics of Elementary School Teachers in Bangkok Metropolitan Area (Krungthontai Group)*. Master thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Nit Rotratanawanit, Dr. Jaruwan Ployduangrat.

The purposes of this research were 1) to study organization, leader, and team learning characteristics of elementary school teachers in Bangkok metropolitan area (Krungthontai group) 2) to study the relationship between organization and leader characteristics and team learning characteristics of elementary school teachers in Bangkok metropolitan area (Krungthontai group), and 3) to identify predictable variables that affect team learning characteristics of elementary school teachers. The samples comprised 356 elementary school teachers in Bangkok metropolitan area (Krungthontai group) working in the academic year of 2008. The instrument used in this study was a 5 Likert-type scale questionnaire. Statistical data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson's Multiple Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis.

The finding revealed that:

1. Elementary school teachers in Bangkok metropolitan area (Krungthontai group) characterized their organization, leader, and team learning characteristics at high level.
2. There were statistically significant positive relationships at .01 between organization and leader characteristics and team learning characteristics of elementary school teachers in Bangkok metropolitan area (Krungthontai group).
3. In multiple regression analysis at .01, there were three predictor variables that affected team learning characteristics of elementary school teachers in Bangkok metropolitan area (Krungthontai group). There were organization commitment, learning technology and learning support. These predictor variables together were able to account for 50.4% of the variance.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้



ปริญญานิพนธ์
ของ
อภิสิทธิ์ สมศรีสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ของ

อภิสิทธิ์ สมศรีสุข

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2552

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(ดร.นิตย ไรจน์รัตนวาณิชย์)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

..... กรรมการ
(ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

..... กรรมการ
(ดร.ราชันย์ บุญริมา)

..... กรรมการ
(ดร.นิตย ไรจน์รัตนวาณิชย์)

..... กรรมการ
(ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยการได้รับความกรุณา ความทุ่มเทและความเอาใจใส่อย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.นิตย โรจน์รัตนวาณิช ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่เสียสละเวลาในการทำงานและในครอบครัว เพื่อให้คำแนะนำตลอดการศึกษา ทุกสถานที่ ทุกเวลา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และอาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ รวมทั้งเสียสละเวลาในการอ่านและให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ข้อเสนอที่มีประโยชน์และมีค่าอย่างยิ่งสำหรับงานวิจัย รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาการบริหารการศึกษา ที่ให้ความรู้และประสบการณ์ในการศึกษาระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด สร้อยน้ำ รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ พรสีมา อาจารย์ ดร.วัฒน์ ไรจน์สัมฤทธิ์ อาจารย์ ดร.เสกสรร ทองคำบรรจง และอาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับให้คำแนะนำและสละเวลาในการพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมถึงเจ้าของแนวคิดและผู้เขียนเอกสารต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ทุกท่านที่กรุณาอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยและช่วยเหลือตลอดการเก็บข้อมูลวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน สำหรับการสนทนาที่ช่วยให้เกิดกำลังใจในการทำวิจัย โดยเฉพาะคุณระเบียบ เชี่ยวชาญ ที่เสียสละเวลาอันมีค่าและให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบคุณว่าที่ ร.ต.วิรุฬ เกิดภักดีและคุณธนศ พงษ์สีดา ที่ช่วยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการวิจัย และทุก ๆ ท่านที่ผู้วิจัยมีอาจากกล่าวถึงได้ทั้งหมด

สำหรับบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณนางกนกพร สมศรีสุข มารดา ผู้วิจัย และนางสุภาวดี แยมไสย พี่สาว รวมถึงทุก ๆ คนในครอบครัว ที่คอยดูแลให้กำลังใจและเป็นห่วงห่วงเจ้าในการทำวิจัยฉบับนี้ด้วยความอดทนตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ใดที่เกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่บิดามารดา ผู้เป็นครูคนแรกและครูบาอาจารย์ทุกท่านที่อบรมสั่งสอนผู้วิจัยตลอดมา

อภิสิทธิ์ สมศรีสุข

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานในการวิจัย	11
 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร	12
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้	15
ความหมายของการเรียนรู้	15
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้.....	16
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีม	20
ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม	20
ความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม	24
การสร้างการเรียนรู้เป็นทีม	25
องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม	26
การสนทนาและการอภิปราย	26
การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน	30
การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ	31
ปัจจัยด้านลักษณะองค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม	33
การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้.....	33
การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้	34
ความผูกพันต่อองค์การ	36
ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม	40
การบริหารจัดการโรงเรียน	40
การสนับสนุนการเรียนรู้	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
งานวิจัยในประเทศ	43
งานวิจัยต่างประเทศ	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย	47
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	47
ประชากร	47
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	47
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
ลักษณะของแบบสอบถาม	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
สถิติพื้นฐาน	51
สถิติที่ใช้ในการหาค่าคุณภาพเครื่องมือ	51
สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
5 สรุปผลการวิจัย	73
ความมุ่งหมายของการวิจัย	73
สมมติฐานในการวิจัย	73
วิธีดำเนินการวิจัย	73
สรุปผลการวิจัย	75
อภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะ	83

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	96
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	97
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้	105
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยและหนังสือ ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย	113
ภาคผนวก ง รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	124
ภาคผนวก จ รายชื่อโรงเรียนที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย	126
ภาคผนวก ฉ ตารางสังเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมและคำถามใน การวิจัย	128
ประวัติย่อผู้วิจัย	132

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
2	จำนวนและร้อยละของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน	53
3	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยลักษณะองค์การโดยรวม ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร	54
4	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะองค์การ ด้านการใช้ เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร	55
5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะองค์การ ด้านการจัดกิจกรรม ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร	57
6	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะองค์การ ด้านความผูกพัน ต่อองค์การ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร	58
7	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยลักษณะผู้นำโดยรวม ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร.....	59
8	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร	59
9	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะผู้นำ ด้านการสนับสนุน การเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร	61
10	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวม ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร.....	62

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

11	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนทนาและการอภิปราย ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้	63
12	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้	64
13	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้	65
14	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำกับลักษณะ การเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้.....	66
15	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมของครูใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้	68
16	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมของครูใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้	69
17	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนทนาและ การอภิปรายของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ...	70
18	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้ สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้	71
19	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้วิธี การปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้.....	72

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การ
และลักษณะผู้นำ กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม | 10 |
| 2 | ระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร | 13 |



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง การปกครองและกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดภาวะความถดถอยทางเศรษฐกิจ ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและความเสื่อมถอยทางวัฒนธรรม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อสังคมในยุคปัจจุบันและต่อคนในสังคม ซึ่งการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับการพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง โดยมีการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันและพัฒนาคุณภาพของคน (วิเศษ ชิดวงศ์. 2544: 2-10)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ได้ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยได้กำหนดพันธกิจ 4 ด้าน คือ การพัฒนาคน การสร้างเศรษฐกิจ การสร้างความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาธรรมาภิบาลในระบบบริหารจัดการประเทศ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพคน พัฒนาชุมชน และแก้ปัญหาความยากจน ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน รักษาฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และพัฒนาระบบธรรมาภิบาลทั้งของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยหนึ่งในยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัยสร้างองค์ความรู้ที่จะช่วยสร้างกระบวนการเรียนรู้ และการเผยแพร่ขยายผลให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับการปฏิบัติและระดับนโยบาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549: 53-54)

แนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์การที่ผ่านมา พบว่า “การสร้างทีมงาน” เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานจากการทำงานแบบแบ่งแยกเป็น “การทำงานร่วมกันเป็นทีม” ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นปัจจุบันแนวคิดการพัฒนาองค์การจึงเน้นไปที่การพัฒนาองค์การให้เป็น “องค์การแห่งการเรียนรู้” และเนื่องจากองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ทุกประเภท โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “โรงเรียน” ควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใด ต้องไม่ถูกควบคุมโดยระบบราชการ เพราะองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นวิธีปฏิบัติสำหรับการปรับปรุงโรงเรียนในการค้นหาวิธีการใหม่ ๆ และการปรับโครงสร้างใหม่ของโรงเรียน การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการนำทาง การมีวิสัยทัศน์และการสนับสนุนบรรยากาศทางบวก (Positive Climate) (สมคิด สร้อยน้ำ. 2547: 29) สอดคล้องกับ

โจนาสสันและคนอื่น ๆ (Jonassen and others. 2003) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดในโรงเรียน การเรียนรู้ คือสิ่งที่มนุษย์ทำได้ที่ดีที่สุด และโรงเรียนคือสถานที่ที่เราพอจะอนุมานได้ว่าเป็นแหล่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ดีที่สุด

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่มีหลักพุทธศาสนาเข้ามาผสมผสาน เพราะเชื่อว่าวินัยของคนไม่ใช่การบังคับให้ทำตามคำสั่ง หรือวิธีการทำโทษ แต่เป็นสิ่งที่ใหม่ที่จะพัฒนาหาแนวทางการแสวงหาการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์ทำงานจริงมากที่สุด โดยองค์การมีบทบาทเป็นผู้สร้างและผู้สนับสนุนการเรียนรู้ และทำให้การเรียนรู้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ เพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะหรือความสามารถที่จะนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (อรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2542)

องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดที่ผสมผสานขึ้นใหม่ เซงกี (Senge. 1990) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การซึ่งคนในองค์การได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์การที่มีความคิดใหม่ และบุคคลเรียนรู้ด้วยกันทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง ผู้ที่ทำงานในองค์การแห่งการเรียนรู้จะไม่ใช่ทาสของงาน เนื่องจากองค์การจะปลูกให้รู้จักลองเสี่ยงเพื่อการเรียนรู้ และให้เข้าใจวิธีการแสวงหาทางแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีวิธีการเตรียมพร้อมที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเข้าใจเท่าทันความเปลี่ยนแปลง นอกจากนั้น เซงกี (Senge. 1990) ได้ชี้ให้เห็นว่าสมาชิกในองค์การแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ 1. ความรอบรู้ของบุคคล (Personal Mastery) เป็นลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์การที่มีลักษณะเป็นตัวของตัวเอง หรือเป็นนายของตนเอง (Human Mastery) การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นไปในลักษณะที่ต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้เพื่อขยายความสามารถในระดับบุคคลและการสร้างสรรค์ให้บังเกิดผลลัพธ์ที่ปรารถนา และเป็นการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมขององค์การให้เกิดขึ้นที่จะช่วยให้สมาชิกขององค์การบรรลุตามเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายที่สมาชิกได้เลือกสรรไว้ 2. รูปแบบทางความคิด (Mental Models) เป็นการรับรู้ในจิตใจของคนในองค์การ ภาวะทางจิตใจ ทศนคติ การมองโลก ตลอดจนความเชื่อของคน ซึ่งเป็นผลกระทบมาจากกระบวนการขัดเกลากายทางสังคม (Socialization) ซึ่งเป็นตัวสะท้อนต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ 3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision) เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของสมาชิกในองค์การ เพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความปรารถนาาร่วมกันของสมาชิกทั้งองค์การ 4. การคิดเชิงระบบ (System Thinking) เป็นวิธีการคิด การอธิบาย และทำความเข้าใจปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวอย่างเป็นระบบ เป็นแนวคิดที่จะช่วยให้เราสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมของสมาชิกในองค์การ สร้างขึ้นจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision) และลักษณะคิดเป็นระบบครบวงจร (System Thinking) โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกแต่ละบุคคล ในการแลกเปลี่ยนและการพัฒนาความฉลาดรอบรู้ และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้นไป

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ควรเริ่มที่ตัวบุคคลให้มีความใฝ่รู้ควบคู่ด้วยศักยภาพ โดยมุ่งมั่นสร้างความรู้ ความเชี่ยวชาญด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการพัฒนาตนเองทั้งกาย ปัญญา และอารมณ์ มีการมองโลกและการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมให้เข้าใจในทิศทางขององค์การ มีอนาคตร่วมกันมุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน โดยอาศัยการเรียนรู้เป็นทีม แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและวิธีคิด ความคิดเห็น เพื่อก่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายผ่านการสนทนาและการอภิปรายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รับฟังด้วยความจริงใจ เรียนรู้ตามสภาพความเป็นจริง และมีการฝึกฝนเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและเสถียรภาพของทีมงานโดยรวม เน้นกระบวนการและการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อให้เห็นภาพรวม และสามารถระบุประเด็นที่ต้องตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง จะเห็นได้ว่าทุกองค์ประกอบไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ต้องทำเป็นวัฏจักรเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้

สอดคล้องกับแนวคิดของ แม็คแคน (McCann. 2008) ซึ่งกล่าวว่า การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ควรเริ่มต้นที่ “การเรียนรู้เป็นทีม” เพราะการเรียนรู้เป็นทีม สามารถเริ่มต้นทันที ซึ่งจะช่วยป้องกันความล้มเหลวจากการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการทีม ทั้งนี้คาดการณ์ว่าในอนาคตองค์การต่าง ๆ ต้องมีความรู้เป็นกลยุทธ์ องค์การจึงจำเป็นต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ให้ทุกคนในองค์การได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ร่วมกันในขณะปฏิบัติงานภายในทีมจะทำให้ทุกคนประสบความสำเร็จไปพร้อมกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ เซงกี (Senge. 1990) ซึ่งกล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ส่งผลถึงการเรียนรู้ของคนในองค์การ การเรียนรู้เป็นทีมจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เนื่องจากทีมเป็นการเรียนรู้พื้นฐานขององค์การสมัยใหม่ ถ้าทีมไม่เรียนรู้องค์การก็จะไม่เรียนรู้ และทีมที่สามารถบริหารจัดการตนเองได้จำเป็นต้องพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ส่วนบุคคล และการเรียนรู้เป็นทีม สอดคล้องกับ บุญศิริ อนันตเศรษฐ (2541: 26) ที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การในรูปแบบระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ซึ่งจะมีประโยชน์มาก เพราะจะเกิดการเรียนรู้ในวงกว้าง เป็นการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งเพราะได้ลงมือปฏิบัติจริงและเป็นการเรียนรู้ที่เกิดอย่างต่อเนื่องและสมัครใจ

ในด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งในมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูกำหนดให้การทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นหนึ่งในสาระความรู้ ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ซึ่งครูทุกคนจะต้องศึกษาให้เกิดความเชี่ยวชาญและนำความรู้ที่มีไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่นักเรียน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 23)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เกิดขึ้นเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา และหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ บทบาทของครูจึงเปลี่ยนไปจากการสอนแบบแยกส่วน เป็นการสอนแบบบูรณาการมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนั้นสาระต่างๆ ที่ระบุอยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาก็เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะใช้เปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถพัฒนาที่ตัวผู้เรียนได้ สาระที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เกี่ยวข้องกับจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ การจัดการหลักสูตรให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิต และมีลักษณะเป็นการบูรณาการความรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ และการประเมินผลตามสภาพจริง (อนงค์ วิเศษสุวรรณ. 2549: 36)

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นพื้นฐานของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ถ้าปราศจากการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ ครูซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในฐานะของผู้จัดการและผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ ครูจะต้องวางแผนกิจกรรม ประสพการณ์ จัดเตรียมสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็น วางแผนสร้างเงื่อนไขสถานการณ์ต่างๆ ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมาย ครูจึงมีใช้ผู้ที่ต้องเตรียมความพร้อมด้านเนื้อหาอย่างเดียวยังอีกต่อไป แต่จะต้องเป็นผู้วางอุบายที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ด้วย และในฐานะผู้จัดการเรียนรู้ เมื่อครูได้จัดการวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดจนเงื่อนไขต่าง ๆ ที่จะต้องมีในกระบวนการเรียนรู้แล้ว ครูจะต้องมีความสามารถในการควบคุมกลไกต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ เพื่อดำเนินการเรียนรู้ในขณะจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามต้องการ ต้องมีความสามารถที่จะยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ที่จะใช้เพื่อให้เกิดผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากที่สุด การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการใช้การเสริมแรงเป็นทักษะที่จำเป็นที่ครูต้องฝึกปฏิบัติจนชำนาญ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาของประเทศไทยในเวลาที่ผ่านมามีมาต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน กล่าวได้ว่าประสบความสำเร็จเฉพาะในด้านของการขยายการศึกษาเชิงปริมาณ แต่ในด้านคุณภาพกลับพบว่า กำลังเป็นจุดวิกฤตของระบบการศึกษาไทยเนื่องจากคุณภาพโดยทั่วไปมีความแตกต่างกันระหว่างสถานศึกษา และเมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติ การศึกษาไม่สามารถที่จะแข่งขันได้ ในการประเมินโดยวัดจากประสิทธิผลนักเรียนทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (สิปปนนท์ เกตุทัต. 2542: 7) และจากการประเมินคุณภาพนักเรียนระดับประถมศึกษาในภาพรวมระดับประเทศยังไม่น่าพึงพอใจ ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินคุณภาพนักเรียน การบริหารโรงเรียน การเรียนการสอน และการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ปีการศึกษา 2544 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 ก: 90-91) พบว่า 1) โรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเกือบทั้งหมดไม่ผ่านเกณฑ์ด้านคุณภาพนักเรียน แต่ระดับก่อนประถมศึกษาผ่านประมาณร้อยละ 51 2) โรงเรียนที่เปิดสอน 2 ระดับ หรือ 3 ระดับการศึกษา หรือระดับการศึกษาเดียว ส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์ระดับ

คุณภาพนักเรียน 3) โรงเรียนส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.48 ไม่ผ่านเกณฑ์ด้านการบริหาร 4) โรงเรียนส่วนใหญ่ ร้อยละ 88.56 ไม่ผ่านเกณฑ์ด้านการเรียนการสอน 5) โรงเรียนส่วนใหญ่ ร้อยละ 66.70 ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

ในส่วนของกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส มีครูจำนวน 2,874 คน รับผิดชอบจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ การจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และในระดับมัธยมศึกษาตาม โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ตามนโยบายของรัฐบาล แต่ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนที่มีอัตราการขยายตัวอย่างมาก ซึ่งเห็นได้จากการที่หลายโรงเรียนเร่งขยายห้องเรียน ก่อสร้างอาคารเรียนเพิ่มเติมจำนวนมาก ทั้งในระดับก่อนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ครูจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาควบคู่กับการขยายการศึกษาเชิงปริมาณหรือการเพิ่มจำนวนนักเรียน ซึ่งแนวคิดทางการบริหารในปัจจุบันที่ได้รับความนิยมและมีการปฏิบัติกันอย่างแพร่หลาย คือ การบริหารงานโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ยึดหลักการการทำงานร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สร้างทีมให้แข็งแกร่ง เน้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และทำงานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2545: 26-27)

ดังนั้น การส่งเสริมให้ครูมีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา ศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เนื่องจากการเรียนรู้เป็นทีม เกี่ยวข้องทั้งในเรื่องสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ สามารถพัฒนาความรู้ร่วมกับผู้คนรอบตัว มีการประสานแนวคิดและแนวปฏิบัติของคณะครูให้สอดคล้องกัน สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนและช่วยให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะองค์การ ลักษณะผู้นำ และลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำ กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ จะช่วยให้ทราบถึงลักษณะองค์การ ลักษณะผู้นำ และลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำ กับ การเรียนรู้เป็นทีม และทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ เพื่อที่จะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้” ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยลักษณะองค์การ แบ่งเป็น การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และความผูกพันต่อองค์การ และศึกษาปัจจัยลักษณะผู้นำ แบ่งเป็น การบริหารจัดการโรงเรียนและการสนับสนุนการเรียนรู้ และศึกษา ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ การสนทนาและการอภิปราย การเรียนรู้สภาพความจริงในปัจจุบัน และการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ปีการศึกษา 2551 จำนวน 2,874 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ปีการศึกษา 2551 ภาคเรียนที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเคริจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 607-609) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 356 คน โดยมีเขตการศึกษาเป็นชั้น และการสุ่มอย่างง่าย มีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ดังนี้

1.1 ปัจจัยลักษณะองค์การ แบ่งเป็น

1.1.1 การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้

1.1.2 การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้

1.1.3 ความผูกพันต่อองค์การ

1.2 ปัจจัยลักษณะผู้นำ แบ่งเป็น

1.2.1 การบริหารจัดการโรงเรียน

1.2.2 การสนับสนุนการเรียนรู้

2. ตัวแปรตาม คือ ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมมี 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

2.1 การสนทนาและการอภิปราย

2.2 การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน

2.3 การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ครู** หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551

2. **องค์กร** หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2551 ภาคเรียนที่ 2

3. **ปัจจัยลักษณะองค์กร** หมายถึง สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และความผูกพันต่อองค์กร

3.1 **การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้** หมายถึง เทคโนโลยีที่โรงเรียนนำมาใช้ในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ อินเทอร์เน็ต ห้องสมุดที่มีบริการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูล คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ระบบวิดิทัศน์ และการอบรมผ่านคอมพิวเตอร์

3.2 **การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้** หมายถึง วิธีการสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้แก่ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูล การสัมมนาทางวิชาการ การร่วมทำกิจกรรมเป็นกลุ่มหรือคณะทำงาน การจัดให้มีเอกสารเผยแพร่ในโรงเรียน การฝึกอบรมในงาน และการสอนงานโดยครูพี่เลี้ยง

3.3 **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจของครูที่จะปฏิบัติการสอนเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ได้แก่ ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อโรงเรียน ความจงรักภักดี และชื่นชมโรงเรียน และการศรัทธาต่อโรงเรียน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน

4. **ปัจจัยลักษณะผู้นำ** หมายถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การบริหารจัดการโรงเรียนและการสนับสนุนการเรียนรู้

4.1 **การบริหารจัดการโรงเรียน** หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารในการบริหารจัดการในโรงเรียน ได้แก่ การวางแผน (Planing) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Control)

4.2 **การสนับสนุนการเรียนรู้** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ได้แก่ การให้เสรีภาพแก่ครู กำจัดอุปสรรคที่ขัดขวางครูจากการทำงานและสนับสนุนครูให้ทดลองวิธีการใหม่

5. ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของครูในการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการสนทนาและการอภิปราย 2) การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และ 3) การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ

5.1 การสนทนาและการอภิปราย หมายถึง พฤติกรรมการสื่อสารของครูในการพูดคุยกัน และรับฟังถึงสิ่งที่อยู่ในใจกันอย่างอิสระและสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการสนทนาและการอภิปราย

5.2 การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของครูโดยเรียนรู้จากบุคคลรอบตัว เรียนรู้สภาพความจริงในปัจจุบัน รวมถึงการมีความขัดแย้งหรือความแตกต่างทางความคิดที่นำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันถึงวิธีการจัดการกับอุปสรรคร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

5.3 การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของครู โดยการฝึกปฏิบัติร่วมกัน และทดลองปฏิบัติงานร่วมกันตามแผนที่วางไว้ และนำทฤษฎีหรือแนวคิดตามที่ได้เรียนรู้มาทดลองปฏิบัติ อาทิ การฝึกสนทนา หรือฝึกปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่ได้วางไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของเซงเก้ (Senge. 1990) ที่เกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. การสนทนาและการอภิปราย (Dialogue and Discussion)

การสนทนา (Dialogue) ในการเรียนรู้เป็นทีมเป็นการพูดคุยร่วมกันของสมาชิกในทีม โดยสมาชิกสามารถแสดงความรู้สึก หรือความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ รับฟังสิ่งที่อยู่ในใจและร่วมคิดด้วยกัน (Thinking Together) อย่างจริงจัง โดยเป้าหมายของการสนทนา คือ เพื่อแสวงหาความหมายหรือสร้างความเข้าใจใหม่ในเรื่องที่คลุมเครือไม่แน่ใจ หรืออยากจะได้ความชัดเจนสำรวจความคิด ความเชื่อของแต่ละคน ทำให้เราได้มีโอกาสสังเกต และค้นพบความคิดความเชื่อของตนเองและผู้อื่น ส่วนการอภิปราย (Discussion) ในการเรียนรู้เป็นทีม สมาชิกแต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นของตนเองโดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างเต็มที่ และแสดงเหตุผลปกป้องความคิดเห็นของตน เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้วิเคราะห์สถานการณ์ทั้งหมด การอภิปรายเน้นการวิเคราะห์ และแยกประเด็นที่สนใจออกเป็นส่วน ๆ เป็นการแสดงเหตุผลเพื่อให้สมาชิกในทีมยอมรับแนวคิด มุมมองที่ตนเสนอ เป้าหมายของการอภิปราย คือ เพื่อการตัดสินใจเลือกหาข้อตกลง ข้อสรุป หรือหาทางแก้ปัญหาที่มีการตกลงร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติของทีมในช่วงเวลานั้น (Senge. 1990: 238-249)

2. การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน (Dealing with “Current Reality”)

การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงเป็นทักษะที่สำคัญของการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันในการเรียนรู้ร่วมกันจากบุคคลรอบตัว ได้แก่ ความสามารถ (Ability) ในการยอมรับและตระหนักรู้ได้ถึงการปกป้องตนเอง นำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันถึงวิธีการจัดการกับอุปสรรคร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ การมีความขัดแย้งหรือความแตกต่างทางความคิด (Visible Conflicts of Ideas) การเรียนรู้ร่วมกันถึงวิธีการจัดการกับอุปสรรคอย่างสร้างสรรค์ (Learn How to Deal Creatively with Conflicts) การเรียนรู้วิธีการนำศักยภาพของสมาชิกแต่ละคนในที่มออกมาใช้ (Learn How to Tap the Potential) การผสมผสานศักยภาพของสมาชิกแต่ละคนในที่ม (Complement Each Others' Specialties) การเปิดเผยความคิด (Exposing the Thinking) การละนัยปกป้องความคิดเห็นของตนเอง (Unlock Defensive Routines) และความรู้สึกไวทางสังคม (Social Sensitivity) (Senge. 1990: 249-257)

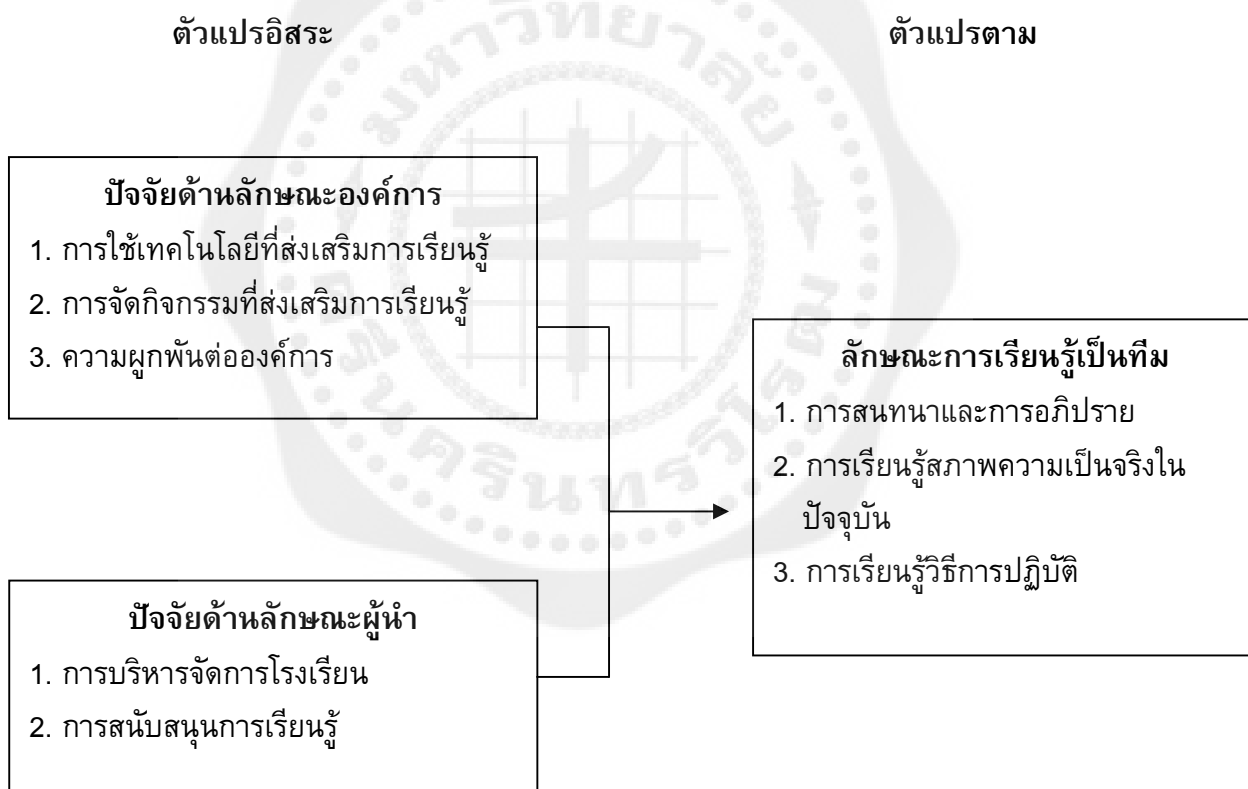
3. การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ (Learning how to “practice”)

การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ เป็นการกระทำที่ต่อเนื่องกันระหว่างการฝึกฝนปฏิบัติและการกระทำจริงสลับกันไปมา สมาชิกในที่มต้องมีการฝึกปฏิบัติร่วมกัน (Practice Fields) เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน (Learn How to Learn Together) เป็นการนำทฤษฎีหรือแนวคิดตามที่ได้เรียนรู้ มาทดลองปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้เกิดความสามารถในการทำงานและความมั่นใจเมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานจริง อาทิ การฝึกสนทนา การฝึกปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่วางไว้หรือการมอบหมายให้ปฏิบัติงาน เป็นต้น (Senge. 1990: 257-266)

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะองค์การ โดยได้ศึกษาแนวคิดของธัญวัณน์ เชอร์นันท์ (2545) และมาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996) พบว่า เทคโนโลยีเป็นปัจจัยแวดล้อมสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและการดำรงอยู่ขององค์การสมัยใหม่ รวมถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ และศึกษาแนวความคิดของ วีรฐ มาชะศิรินันท์ (2541: 51) พบว่า กิจกรรมที่องค์การจัดขึ้น ได้แก่ การฝึกอบรม การวิจัยและพัฒนา การทัศนศึกษา การสัมมนา และประชุมปฏิบัติการ การจัดทำสิ่งตีพิมพ์และเอกสาร ซึ่งองค์การอัจฉริยะต้องมีการประยุกต์ผลที่ได้จากการเรียนรู้ให้เกิดเป็นกิจกรรม พร้อมทั้งศึกษาแนวคิดของ เมอร์เดย์ พอร์เตอร์ และสเติร์ส (ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538: 22 ; อ้างอิงจาก Mowday, Porter & Steers. 1982: 27) ซึ่งกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และความเกี่ยวข้องกับองค์การ ประกอบไปด้วยคุณลักษณะของทัศนคติสามประการคือ 1) ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์การ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่ประกอบด้วยการบริหารจัดการโรงเรียน และการสนับสนุนการเรียนรู้ โดยในส่วนของบริหารจัดการโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ เซอร์จิโอวานนิและคณะ (นิตย โรจนรัตนวาณิชย์. 2548: 29; อ้างอิงจาก Sergiovanni et al. 2004: 66) ได้กล่าวถึงบทบาทสำคัญของผู้นำในกระบวนการบริหารการศึกษาที่สำคัญที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมี 4 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผน (Planing) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การนำ (Leading) 4) การควบคุม (Control) และในส่วนของ การสนับสนุนการเรียนรู้ ผู้วิจัยศึกษา แนวคิดของสมยศ นาวิการ (2540: 917) ซึ่งกล่าวว่า ผู้นำต้องมีลักษณะการสนับสนุนการเรียนรู้ ภายในองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การให้เสรีภาพแก่บุคคล การกำจัดอุปสรรคที่ขัดขวางบุคคล จากการทำงานและการสนับสนุนบุคคลให้ทดลองวิธีการใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำ กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม

สมมติฐานในการวิจัย

1. มีปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยที่สัมพันธ์กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ได้
2. มีปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ได้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

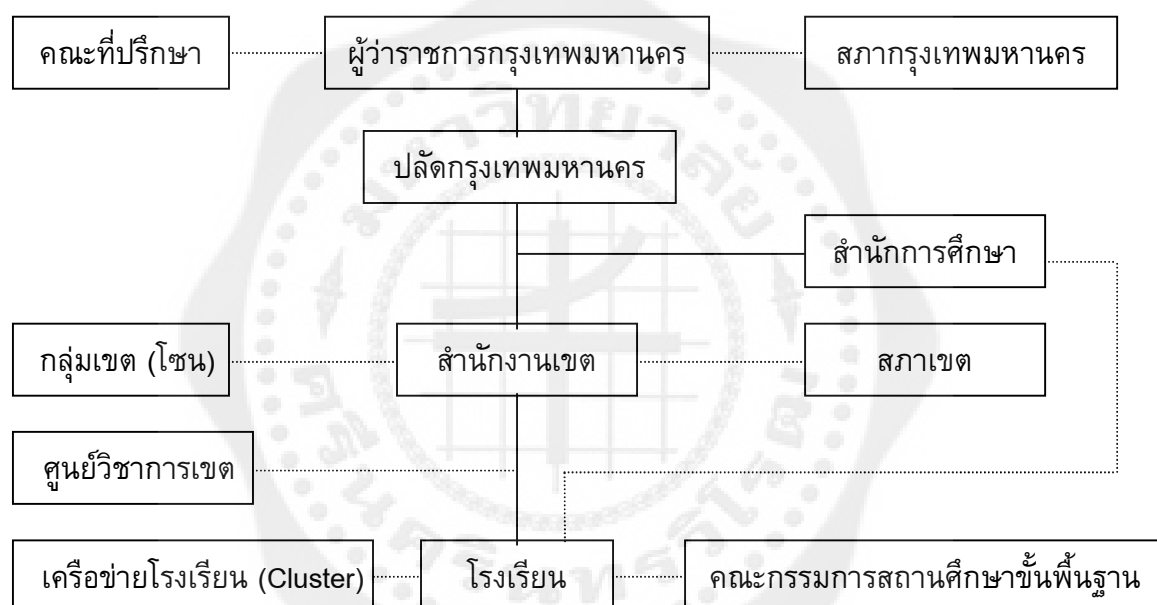
1. การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีม
4. องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม
 - 4.1 การสนทนาและการอภิปราย
 - 4.2 การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน
 - 4.3 การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ
5. ปัจจัยลักษณะองค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม
 - 5.1 การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้
 - 5.2 การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้
 - 5.3 ความผูกพันต่อองค์การ
6. ปัจจัยลักษณะผู้นำที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม
 - 6.1 การบริหารจัดการโรงเรียน
 - 6.2 การสนับสนุนการเรียนรู้
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา ตั้งแต่เริ่มสถาปนาในปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 โดยรับโอนการจัดการศึกษาจาก 2 องค์การ คือ เทศบาลนครหลวง และองค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพมหานคร ซึ่งองค์การทั้งสองได้ถือกำเนิดเป็นการยุบรวมกันและรับโอนการจัดการศึกษาจากเทศบาลนคร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2480 และองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งสองรับโอนการจัดการศึกษามาจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อปี พ.ศ. 2509 (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2549: 1-2)

การดำเนินการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เป็นอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา 89 (21) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยมีการ จัดการศึกษาหลายระดับ หลายรูปแบบ ซึ่งมีหน่วยงานรับผิดชอบคือ สำนักการศึกษา (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2549: 18-19)

การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร จัดในลักษณะของสายการบังคับบัญชา ซึ่งมีผู้บริหารคือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงาน เขตและผู้บริหารโรงเรียนตามลำดับ โดยสำนักการศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการหรือหน่วยงานที่ปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนในระดับจังหวัดของกรุงเทพมหานคร และเป็นส่วนราชการที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกับ ในระดับสำนักงานเขตซึ่งแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ที่มา : สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2549). เอกสารสัมมนาผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อ พัฒนาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. หน้า 7.

จากภาพประกอบ 2 สามารถอธิบายได้ว่าโครงสร้างระบบบริหารการศึกษามีการบริหาร จัดการดังนี้

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารสูงสุดและเป็นฝ่ายการเมือง มีอำนาจหน้าที่ กำหนดนโยบายการบริหารกรุงเทพมหานครทุกด้าน เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ในสายราชการประจำมีปลัดกรุงเทพมหานคร ดำรงตำแหน่งสูงสุดของข้าราชการประจำ มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และตามคำสั่งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และ

รับผิดชอบควบคุมดูแลข้าราชการประจำกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามนโยบายของ กรุงเทพมหานคร กำกับ เร่งรัด ติดตามผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รองจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขต มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินเกี่ยวกับการศึกษา และการอบรมดูแล โรงเรียนประถมศึกษา มีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ในสังกัดสำนักงานเขต รับผิดชอบการปฏิบัติราชการภายในเขต ส่วนราชการภายในสำนักงานเขต กำหนดให้มีฝ่ายการเมือง เป็นที่ปรึกษาและสนับสนุนการบริหารจัดการด้านการจัดการศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ถูกกำหนดให้เป็นส่วนราชการหนึ่งของ สำนักงานเขต (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2549: 7)

การแบ่งกลุ่มเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ จัดแบ่งตามสภาพความเหมาะสมของพื้นที่ แต่ละสำนักงานเขต โดยเรียกว่ากลุ่มสำนักงานเขต ซึ่งในแต่ละกลุ่มสำนักงานเขต มีโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก การแบ่งกลุ่มพัฒนา วิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มเขต ดังนี้

1. กลุ่มรัตนโกสินทร์
2. กลุ่มบูรพา
3. กลุ่มเจ้าพระยา
4. กลุ่มศรีนครินทร์
5. กลุ่มกรุงธนเหนือ
6. กลุ่มกรุงธนใต้

ในส่วนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส มีครูจำนวน 2,874 คน ในปีการศึกษา 2551 มีนโยบายการจัดการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกับทุกฝ่าย ผลประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับจากประสบการณ์ต่าง ๆ สัมพันธ์กับชีวิตจริง ได้รับการฝึกฝน ได้รับการฝึกทักษะในด้านความรู้ ความคิด และการแสวงหาความรู้ ได้ทักษะการสร้างความรู้ใหม่ สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาไปสู่การเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งที่ครู ผู้ปกครอง และสังคมปรารถนาอย่างยิ่ง

ครูจึงต้องแสวงหาแนวทางที่จะนำเทคนิคต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับพัฒนา การเรียนการสอนมีการบริหารงานโดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วม ยึดหลักการการทำงานร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สร้างทีมให้แข็งแกร่ง เน้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงาน เป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และทำงานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เช่น การบูรณาการความรู้ ทั้งในส่วนของกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน หรือในสายชั้นเดียวกัน ทำให้เกิดการประสานความคิด ประสานการทำงานร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม นำไปสู่ประสิทธิภาพการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2545: 26-27)

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้

ความหมายของการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล จากพฤติกรรมเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวรในภายหลังที่ได้เรียนรู้ หรือได้รับประสบการณ์จากการเรียนรู้ โดยไม่ใช่เกิดจากผลการตอบสนองตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ หรือเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของร่างกายอันเนื่องมาจากพิษของยา หรือความเมื่อยล้าของร่างกาย (ชาตรี สำราญ. 2545: 26)

เชียรศรี วิวิธสิริ (2541: 4) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากประสบการณ์ การฝึกหัด การปฏิบัติการ และการกระทำจริง จะด้วยวิธีการที่ตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม หรือหมายถึง พัฒนาการที่เกิดจากการฝึกหัดซึ่งอาศัยประสบการณ์และการฝึกทักษะ การเรียนรู้ส่วนใหญ่กำหนดโดยอิทธิพลของวัฒนธรรม การอบรมเลี้ยงดูสังคมกลุ่มเพื่อน

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 77) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่า หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ หรือมาจากการฝึกหัด ซึ่งพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงนี้จะเป็นพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรและเป็นผลมาจากการฝึกหัดเท่านั้น การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่มีผลมาจากการใช้ยาหรือสิ่งเสพติดหรืออุบัติเหตุ เราไม่ถือว่าเป็นการเรียนรู้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 64) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเนื่องมาจากประสบการณ์ เช่น ก่อนเข้าโรงเรียนนักเรียนยังอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ หลังจากเข้าเรียนได้สักระยะหนึ่งแล้ว ปรากฏว่ามีพฤติกรรมเปลี่ยนไป คือ สามารถอ่านออกและเขียนได้ เรียกว่ามีการเรียนรู้เกิดขึ้น

มาลี จุฑา (2544: 64) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับมา ผลการเรียนรู้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใน 3 ด้าน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความรู้สึก (Affective) ส่วนบุญชรี คำชาย (2540: 106) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องของสติปัญญา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นผลจากการได้รับประสบการณ์ และการฝึกอบรมจนเป็นเหตุให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปอย่างค่อนข้างถาวร การเรียนรู้เริ่มต้นจากการได้รับประสบการณ์และการฝึก อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางกระบวนการทำงานของสติปัญญาซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลอีกทอดหนึ่ง เมื่อบุคคลได้มีโอกาสติดต่อกับสิ่งแวดล้อมโดยที่ต้องแสดงพฤติกรรมออกมา พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นจะเปลี่ยนไปและการเปลี่ยนไปจะค่อนข้างคงทน

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม และปัญหาที่ได้รับจากประสบการณ์และการฝึกฝน อันจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรในภายหลังที่ได้เกิดการเรียนรู้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้

มีแนวความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้มากมาย ที่อยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ และความเชื่อ คนเราจะมีการสร้างทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ ด้วยทฤษฎีและข้อสันนิษฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้ และผลลัพธ์ที่ได้แตกต่างกันออกไป ไม่มีทฤษฎีใดเลยที่จะสามารถอธิบายปรากฏการณ์การเรียนรู้ได้ทั้งหมด ซึ่งโจนาสสันและคณะ (Jonassen and others. 2003) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้ เป็นปฏิกิริยาเกี่ยวกับชีวเคมีทางสมอง (Learning is Biochemical Activity in the Brain)

การเกิดปฏิกิริยาทางสมองเป็นที่สุดของระดับการเรียนรู้ เป็นการปลดปล่อยเส้นประสาทจาก Hippocampus ด้วยการส่งผ่านประจุไฟฟ้าระหว่างเซลล์ประสาทในสมอง ซึ่งรูปแบบของพฤติกรรมและกิจกรรมความรู้ ก็คือการมีส่วนร่วมของประจุประสาท ดังนั้น การเรียนรู้ก็คือร่องรอยของการจำ ซึ่งจะแสดงให้เห็นเมื่อเกิดการเรียนรู้ขึ้น และเมื่อมนุษย์ทำงานในการฝึกการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

2. การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวร (Learning is Relatively Permanent Change in Behavior)

นักจิตวิทยาทางพฤติกรรมนิยมในปลายศตวรรษที่ 19 และต้นศตวรรษที่ 20 เชื่อว่านั่นคือ หลักฐานของการควบคุมพฤติกรรมซึ่งมีการเปิดเผยออกมาว่า คือ สิ่งเร้า ซึ่งจะเกิดการตอบสนองของคนเมื่อพวกเขาได้รับแรงเสริม เพื่อให้มีการกระทำถึงแม้ว่าจะเป็นพฤติกรรมที่ซับซ้อน เช่น การเรียนรู้ภาษา ก็สามารถอธิบายถึงแนวโน้มของพฤติกรรมได้ นักจิตวิทยาพฤติกรรมนิยมให้ความสำคัญกับงานวิจัยเพื่ออธิบายกฎของพฤติกรรมมนุษย์

ส่วนนักจิตวิทยาด้านกระบวนการคิด เชื่อว่า ความคิดของมนุษย์เป็นความตั้งใจของจิตใจ เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แปลกใหม่ และมีอะไรที่มากกว่าการรวบรวมพฤติกรรม การเสริมแรง อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมนิยมจะอธิบายสิ่งที่เป็นตัวแทนความหมายของลักษณะการเรียนรู้ทางสังคมว่า พวกเราไม่ทำงานโดยปราศจากคำจ้าง และวิธีทำงานด้วยการกระทำ พฤติกรรมเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพของมนุษย์ทั้งหลาย ล้วนตอบสนองต่อการเสริมแรงตามระดับต่างกันไป

3. การเรียนรู้ คือ การประมวลสารสนเทศ (Learning is Information Processing)

ระยะแรก กลุ่มนักจิตวิทยากระบวนการคิด และนักคิดระบบทั้งหลายเข้าใจว่า การเรียนรู้ของมนุษย์เป็นการประมวลผลสารสนเทศเหมือนกับคอมพิวเตอร์ มนุษย์รับสารสนเทศและเก็บไว้ในความจำระยะสั้น จนกว่าเราจะสามารถค้นพบวิธีการจัดเก็บระยะยาว (Long-term Memory) เมื่อเราต้องเผชิญกับการกิจ เราจะเรียกสารสนเทศจากหน่วยความจำระยะยาว และเคลื่อนย้ายสู่หน่วยความจำประมวลผล ทำให้เราสามารถใช้อรรถาธิบายเพื่อกระทำภารกิจ การเรียนรู้จะช่วยพัฒนาวิธีการกระบวนการจนเป็นผู้เชี่ยวชาญ ถึงแม้ว่าการประมวลสารสนเทศจะเป็นทฤษฎีที่อธิบายกลไกของความคิด (จิตใจ) และในขณะเดียวกัน นักปรัชญาด้านการสร้างองค์ความรู้

(Constructivist) เชื่อว่า การคิดของมนุษย์ เป็นความสามารถเฉพาะตัวของการทำให้เกิดความหมายจากสิ่งแวดล้อม แต่กระบวนการนี้ ไม่สามารถอธิบายได้ดีและพอเพียงถึงกลไกที่ได้กล่าวอ้างไปแล้ว

4. การเรียนรู้ คือ การจดจำและการระลึกได้ (Learning is Remembering and Recalling)

ความสำคัญของการประมวลสารสนเทศให้ถูกต้องนั้น บางทีอาจเป็นหลักการเรียนรู้ที่เก่าแก่ที่สุด อะไรคือรู้ เกือบจะทั้งหมดของสถาบันการศึกษา จะมีวิธีการวัดความรู้ในเรื่องของความสามารถในการจดจำโดยการทดสอบความจำ การเรียนรู้เป็นกระบวนการได้มาซึ่งความรู้ (Knowledge Acquisition) ซึ่งเต็มไปด้วยการคิด (Filling-up of the Mind) ครูยังเชื่อว่า การเรียนรู้คือการจดจำ แต่ยังมีนักปรัชญาแนว Constructivist เชื่อว่า ความรู้เป็นมากกว่าการจดจำ นั่นคือเรามุ่งมั่นที่จะสร้างและทำความเข้าใจว่าอะไรคือสิ่งที่เรากำลังเรียนรู้

5. การเรียนรู้ คือ สังคมและการเจรจาต่อรอง (Learning is Social and Negotiation)

การสร้างความหมายของการเรียนรู้ แทบจะไม่บรรลุได้ด้วยตนเองตามลำพังธรรมชาติของมนุษย์มีแนวโน้มในการแลกเปลี่ยนความหมายซึ่งกันและกัน การสร้างความหมายเป็นผลลัพธ์จากการสนทนาระหว่างกันมากกว่าการเร่งจำ มนุษย์สร้างสังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยเพื่อการดำรงอยู่และเป็นปกติกา ตามความเชื่อของแต่ละคน อาศัยข้อมูลย้อนกลับจากกลุ่มเพื่อนด้วยตัวเขาและมีพัฒนาการการตัดสินใจด้วยตัวเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่

ด้วยความเชื่อของแต่ละคน นักปรัชญาด้านการสร้างองค์ความรู้ทางสังคม (Social Constructivist) เชื่อว่า การสร้างความหมายเป็นกระบวนการเจรจาต่อรองระหว่าง ผู้ร่วมกระทำทั้งหลายผ่านการพูด หรือการสนทนาพูดคุย (Dialogues) การเรียนรู้เป็นกระบวนการพูดคุยติดต่อกันทางสังคมซึ่งเป็นปกติวิสัย มนุษย์ล้วนมีประสบการณ์ที่สนุกสนานมีการอภิปรายด้วยสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นประสบการณ์ซึ่งพวกเขาสามารถเรียนรู้จากแต่ละคนได้

6. การเรียนรู้ คือ ทักษะทางการคิด (Learning is Thinking Skills)

นักทฤษฎีทั้งหลายเชื่อว่า การเรียนรู้ คือสิ่งดีที่แสดงผ่านกลไก (Guile) และเชาวน์ปัญญา (Wit) ความสามารถในการคิดเป็นสิ่งที่ฉลาด (Cleverly) มากกว่าสิ่งอื่น การคิดเชิงวิจารณ์ (Critical thinking) ได้เป็นประเด็นขึ้นมาในระหว่างปี 1970–1980 มีรูปแบบการคิดเชิงวิจารณ์มากมายแต่สิ่งสำคัญ คือการคิดเชิงตรรกะ (Logical Thinking) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความหมายของคำ (Word) และเนื้อหา (Statement) การคิดเชิงวิจารณ์ (Critical Thinking) เป็นการรับรู้เงื่อนไขเพื่อการลงความเห็น ครอบคลุมมิติของการเป็นเหตุเป็นผลและการคิดเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Thinking) เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับภูมิหลัง หรือวัตถุประสงค์ของการลงความเห็น และการตัดสินใจ ว่าสิ่งนี้ดีเพียงพอสำหรับจุดประสงค์นั้น การเรียนรู้ต้องแสดงให้เห็นว่า คุณสามารถวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งเป็นความเห็นตามทฤษฎีของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

7. การเรียนรู้ คือ การสร้างความรู้ (Learning is Knowledge Construction)

บุคคลจะมีการสร้างการรับรู้โลกและสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามา โดยการสร้างสิ่งที่แทนความหมายด้วยตัวของเขาเอง หรือด้วยรูปแบบประสบการณ์ของแต่ละคน การสร้างความรู้เป็นกระบวนการตามธรรมชาติ เมื่อใดก็ตามที่มนุษย์เผชิญกับสิ่งต่าง ๆ ที่พวกเขาไม่มีความรู้ในเรื่องนั้น แต่มีความต้องการที่จะทำความเข้าใจ กระบวนการตามธรรมชาติจะมีแนวโน้มที่จะพยายามทำให้เกิดการเชื่อมโยง การประนีประนอม (Reconcile) ลำดับว่าอะไรคือความหมายของสิ่งนั้น เด็กหัดเดิน (Toddler) เขาจะสร้างกลไกการเรียนรู้ขึ้นเอง พวกเขาจะสำรวจโลกและจะพบปรากฏการณ์ต่าง ๆ ถึขึ้น พวกเขาก็กังไม่เกิดความเข้าใจ พวกเขาจะสำรวจต่อไป ความเคยชินที่เกิดขึ้นจากตัวของเขาเอง ครอบครัวก็พยายามเสริมการเรียนรู้ (Intervene) โดยการสอนบทเรียนต่าง ๆ ให้กับพวกเขา แต่เด็กหัดเดินก็ชอบที่จะสำรวจและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวของเขาเอง

8. การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงแนวความคิด (Learning is Conceptual Change)

มีหลายแนวความคิดได้เปลี่ยนทฤษฎีที่เคยเชื่อว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการของการทำความเข้าใจโดยปราศจากขอบเขตของความแนวคิด เหมือนกับการเชื่อมโยงโครงสร้างของแนวความคิดเข้าด้วยกัน การสร้างความหมายของมนุษย์จะมีการจัดระเบียบ (Organize) ที่เป็นไปตามธรรมชาติ และจัดระเบียบใหม่อีกครั้ง (Reorganize) เป็นรูปแบบของประสบการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่ การเชื่อมทฤษฎีกับโลก เป็นสิ่งที่ดีที่สุดที่เป็นโครงสร้างทางความคิด มีแนวคิดร่วมสมัยมากมาย ที่ถูกเปลี่ยนโดยนักทฤษฎี ที่เน้นบทบาทของแนวคิดที่ต้องปรับไปตามบริบท สิ่งที่เห็นด้วยคือ แนวคิดที่ฝังอยู่ในบริบทที่มีความแตกต่างกันไป

9. การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงเชิงบริบท (Learning is Contextual Change)

ปรากฏการณ์ของความรู้เราเป็นคนสร้างขึ้น และเป็นทักษะทางปัญญา (Intellectual Skills) กล่าวคือมีการรวบรวมพัฒนาสารสนเทศจากบริบทด้วยประสบการณ์สารสนเทศในแต่ละบริบทนี้ เป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ที่ถูกสร้างขึ้นโดยตัวผู้เรียนเอง เพื่อทำความเข้าใจกับ ปรากฏการณ์นั้น ความรู้ถูกสร้างโดยตัวผู้เรียนเอง ไม่ใช่ความคิดเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงความรู้ควบคู่กับบริบทที่ผู้เรียนต้องกระทำกับสิ่งแวดล้อม และผู้เรียนจะเป็นผู้รับมาจากสิ่งแวดล้อม

นั่นคือ ทำไมจึงมีการสรุปเป็นหลักเกณฑ์ (Abstract Rule) และกฎ (Law) เช่น สูตรทางคณิตศาสตร์ มีการแยกความรู้จากบริบทหรือการใช้ จะทำให้ผู้เรียนได้รับความหมายน้อยมาก ถ้าความรู้ถูกฝังไว้กับบริบท หลักฐานของการเรียนรู้ใหม่จะเกิดผลจากการใช้ซ้ำ ๆ ในบริบทใหม่

10. การเรียนรู้ คือ กิจกรรม (Learning is Activity)

เราไม่สามารถแยกความรู้ของเราออกจากประสบการณ์ของแต่ละคนได้ นักทฤษฎีด้านกิจกรรมเรียกร้องว่า การเรียนรู้อย่างตั้งใจ (Conscious Learning) และการทำกิจกรรมเป็นสิ่งที่สัมพันธ์กันและกัน (Interdependent) เราไม่สามารถลงมือทำได้ถ้า

ปราศจากการคิด หรือคิดแล้วปราศจากการลงมือปฏิบัติ หรือทั้งสองอย่าง กิจกรรมและความตั้งใจ เป็นศูนย์กลางกลไกของการเรียนรู้ ข้อสำคัญของความแตกต่างนั้นคือ การลำดับความคิดและการเรียนรู้ มีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาเป็นองค์รวม (Entity) แทนที่เราจะมุ่งความสนใจไปยังขั้นตอนของความรู้ แต่นักจิตวิทยาด้านกระบวนการรับรู้ และนักทฤษฎีด้านการปฏิบัติกิจกรรมกลับมุ่งความสนใจไปยังการทำกิจกรรมร่วมกับคนอื่น เครื่องมือทางธรรมชาติของการทำกิจกรรม คือ เป้าหมายและความตั้งใจของการปฏิบัติกิจกรรมนั้น สังคมและบริบทเชื่อมโยงกันด้วยการสอดประสานผ่านทางกิจกรรม

ผลลัพธ์จากการปฏิบัติกิจกรรมทั้งหมด นักทฤษฎีด้านกิจกรรมไม่ลังเลที่จะยอมรับข้อแย้งที่แตกต่างเหล่านั้น นั่นก็คือ ความแตกต่างของทฤษฎีการเรียนรู้ ซึ่งลงมือปฏิบัติกิจกรรมมีความจำเป็นอย่างยิ่ง รวมไปถึงความพยายามเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักวิชาการทั้งหลาย

11. การเรียนรู้ เป็นการแบ่งปันระหว่างชุมชน (Learning is Distributed Among the Community)

ขณะที่เรามีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ในการสร้างสังคมการเรียนรู้ ความรู้ และความเชื่อของเราเกี่ยวกับโลกของเรา ได้รับอิทธิพลจากความเชื่อ และค่านิยมของบุคคล การเรียนรู้เกี่ยวกับโลก สามารถแลกเปลี่ยนกันระหว่างวัฒนธรรมที่เรามีการติดต่อกัน ผ่านการทำกิจกรรมอย่างมีส่วนร่วมในชุมชน เราจะดูระดับบางส่วนของวัฒนธรรม เกิดการบูรณาการทางวัฒนธรรมด้วยสมาชิกในชุมชน สังคมของผู้เรียนก็เหมือนกับสังคมของผู้ปฏิบัติ

ความรู้เป็นการแพร่กระจายระหว่างผู้มีส่วนร่วมในชุมชนนั้น ๆ เมื่อภาระงานที่ต้องลงมือทำมีความซับซ้อนขึ้น สมาชิกของกลุ่มจะช่วยเหลือกันพวกเขาเรียนรู้วิธีทำให้สำเร็จเป็นกลุ่ม

12. การเรียนรู้เป็นการปรับการรับรู้ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Learning is Tuning Perception to Environmental Affordance)

นักจิตวิทยาด้านนิเวศน์ (Ecological) เชื่อว่า การเรียนรู้เป็นผลลัพธ์มาจากการรับรู้ซึ่งกันและกันของสิ่งแวดล้อมที่จัดเตรียมไว้ การลงมือทำกับสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างการคิดและการลงมือทำ นักเรียนจะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีและลงมือกระทำกับสิ่งแวดล้อมตามวิถีทางต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงความสามารถของเราสู่ความเข้าใจ และการลงมือทำกับสิ่งแวดล้อม เป็นหลักฐานที่ปรากฏในการเรียนรู้ซึ่งนักจิตวิทยาด้านนิเวศน์ ได้ให้ความสำคัญกับกฎการรับรู้และการเรียนรู้ ตามนิยามนี้

13. การเรียนรู้ คือ ความสับสนวุ่นวาย (Learning is Chaos)

การเรียนรู้ไม่ใช่แค่คำถามของครูในโรงเรียนมัธยม ซึ่งรวมถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของทฤษฎีแห่งความสับสนวุ่นวาย ขนาดของระบบการเรียนรู้มีแนวโน้มที่จะเป็นพฤติกรรมที่ไม่แน่นอน นั่นคือ เราอธิบายผลลัพธ์ของระบบการเรียนรู้ เมื่อตรวจสอบตัวแปรที่เป็นสาเหตุเพื่ออธิบาย การทำซ้ำ ๆ จึงมองว่าเป็นความไม่แน่นอน

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่อยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ การเรียนรู้เริ่มต้นตั้งแต่ในระดับบุคคลที่เกิดกระบวนการทางสมองตั้งแต่ การรับรู้ การประมวลผลและเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม นำไปสู่การเรียนรู้ระหว่างบุคคลทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออก ทั้งในรูปของกิจกรรมหรือการแบ่งปันรวมถึงการปรับการรับรู้เพื่อให้ปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ได้

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีม

การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นวินัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ โดยเริ่มจากตนเอง และพัฒนาความรู้ร่วมกับผู้อื่นในทีม เป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง เป็นกระบวนการของการจัดแนวคิด แนวปฏิบัติให้สอดคล้องกัน มีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งใจไว้เป็นแนวทางเดียวกัน เป็นการพัฒนาศักยภาพของทีมงานเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามขึ้น ทุกคนต้องการอย่างแท้จริง (Senge. 1994: 236)

ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีมไว้ดังนี้

เซงกี (Senge. 1990: 123) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ความรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม ให้บังเกิดผลมากกว่าการอาศัยความรู้ความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะทีม จะมีผลสะท้อนต่อการการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลและที่สำคัญต่อการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้

เซงกี (Senge. 1994: 236) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นกระบวนการปรับแนวคิดการปฏิบัติ รวมทั้งจุดมุ่งหมายของทีมให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และพัฒนาความสามารถเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีสมาชิกในทีมทุกคนต้องการอย่างแท้จริง

มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มุ่งเน้นไปที่กระบวนการจัดการและพัฒนาความสามารถของทีม เพื่อสร้างการเรียนรู้และผลลัพธ์อันเกิดจากมวลสมาชิกให้ได้เป็นไปตามความต้องการ

นิษฐา พุฒิมานรดีกุล (2548: 54) ได้สรุปความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม คือ การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกที่ทำงาน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น ด้วยการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีการสนทนา และอภิปรายกัน แล้วนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน หาข้อสรุปเพื่อเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกในที่ทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนา

ความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกในทีมให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group Thinking) และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) กันอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน และหาข้อสรุปเพื่อออกมาเป็นกิจกรรมร่วมกัน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ การที่เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้ จะต้องมีการสนทนา โดยจะต้องทำควบคู่กันไป ดังนั้น ทีมจึงต้องใช้ทั้งการสนทนา และการอภิปราย กลุ่มจึงจะเกิดการทำงานเป็นทีม เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

สิริลักษณ์ จิเจริญ (2544: 73) ได้สรุปความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม ว่าเป็น กระบวนการส่งเสริมความรู้ ทักษะ และความชำนาญระหว่างสมาชิกทุกคนในทีมงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพยกระดับมาตรฐานในการทำงานของหน่วยงานให้เจริญขึ้น เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเรียนรู้เป็นทีมเป็นกระบวนการ เนื่องจากการเรียนรู้เป็นทีมเป็นปรากฏการณ์ที่ต้องมีแบบแผนมีการเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป การแลกเปลี่ยนและการถ่ายทอดความรู้ต้องใช้การมีปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal Relationship) ระหว่างสมาชิกทุกคน โดยแต่ละคนมีอิทธิพลในการส่งเสริมความรู้ซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (Operational Trust) ที่สำคัญเป็นการถ่ายทอดความเชี่ยวชาญกันอย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยเมื่อรวมเอาความสามารถทางปัญญา และความเชี่ยวชาญของแต่ละคนในทีมแล้วจะเกิดพลังที่มากขึ้น (Synergy) สามารถสร้างสรรค์ (Innovate) สิ่งใหม่ วิธีการใหม่เป็นนวัตกรรมขึ้นมาได้ โดยใช้ทรัพยากรน้อยลง แต่ได้ผลผลิตที่มากขึ้น ซึ่งการเรียนรู้ตลอดเวลา ช่วยสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision) และลักษณะไฟแรงไฟรู้คู่ศักยภาพ (Personal Mastery) เนื่องจากรวมทีมที่เรียนรู้ได้ ย่อมต้องเกิดจากสมาชิกแต่ละคนมีการเรียนรู้ และเมื่อทีมแต่ละทีมในองค์การมีการเรียนรู้ร่วมกัน (Microcosm) องค์การนั้นจะสามารถพัฒนาเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ในที่สุด

สุพาณี สอนชื่อ (2543: 71) ได้สรุปความหมาย การเรียนรู้เป็นทีม คือ การที่สมาชิกได้รวมตัวกันเพื่อเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยอาศัยสารสนเทศเพื่อทำงานเป็นกลุ่มคนที่มาจากหลากหลายฝ่ายงานจนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group Thinking) และกลุ่มจะไม่ครอบงำแนวคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ โดยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง แล้วจึงนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยน หาข้อสรุปออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

อภิวันตรี รอดสุทธิ (2541) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวม

พลังของสมาชิกในทีมให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group Thinking) และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา (Dialogue) และอภิปราย (Discussion) กันอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นการนำเป้าหมายของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน และหาข้อสรุป เพื่อออกมาเป็นการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ การที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้ จะต้องมีการสนทนาโดยจะต้องทำควบคู่กันไป ดังนั้น ทีมจะต้องใช้ทั้ง การสนทนาและการอภิปรายกลุ่ม จึงจะเกิดการทำงานเป็นทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ (2540) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่ม มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างบทเรียนแห่งความสำเร็จเพื่อขยายผลต่อไปในหน่วยงานอื่น เป็นการคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การประสานงานร่วมกัน โดยมีการสนทนาและอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง และนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อหาข้อสรุปออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

พีรวัส จารุดุล (2541) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกอย่างเป็นกลุ่มในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของมวลสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้ และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งไปเสียว่าการอาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคล ระบบการเรียนรู้ของกลุ่มมีผลสะท้อนอย่างสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคคล

กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์ (2542) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างบทเรียนแห่งความสำเร็จเพื่อขยายผลต่อไปในหน่วยงานอื่น และเป็นการคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ภายใต้การประสานงานร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยอาศัยความรู้ ความคิดของสมาชิกในกลุ่ม มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้เป็นทีมจะเกิดขึ้นต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จะเกิดความคิดร่วมกันของกลุ่ม และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันเพื่อหาข้อสรุปให้ออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน

กัลยาณี คำแดง (2542) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกเป็นกลุ่มในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของมวลสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้ และความสามารถของทีม ให้บังเกิดผล

ดนัย เทียนพุ่ม (2539) กล่าวว่า ทีมแห่งการเรียนรู้เป็นมิติที่ 4 ในทีมทำงานที่ให้แต่ละคนแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานและทำงานด้วยกันแบบเปิดเผย เพื่อบรรลุถึงระดับความรู้และความสามารถใหม่ในองค์กร เส้นชีวิตของการเรียนรู้ คือ “สารสนเทศ” ซึ่งผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้ตั้งเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ วางแผนทิศทางใหม่และตั้งวัตถุประสงค์ของผลงาน พนักงานปฏิบัติการ

สร้างความคิดใหม่บนวิธีสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การเรียนรู้จึงเกิดขึ้นในกลุ่มพนักงานทุกระดับ

สมบัติ กุสุมาวลี (2540) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการที่ให้บุคลากรได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยในการเรียนรู้เป็นทีมนั้นจะทำให้เห็นความสำคัญกับ “การเสวนา” (Dialogue) มากกว่า “การอภิปราย” (Discussion) เนื่องจากการอภิปรายมักจะเป็นเรื่องของ การแสวงหาทางออกจำเพาะให้กับเฉพาะบางอย่าง แต่การเสวนาแลกเปลี่ยนทรรศนะ จะเป็นการตรวจสอบถึงสมมติฐานและกระบวนการทัศนในปัจจุบัน โดยไม่มุ่งการหักล้างเอาชนะ แต่จะใช้วิธีการแบบกัลยาณมิตร (A Collegial Spirit) ในฐานะของเพื่อนร่วมงาน หรือที่เรียกว่า วิธีการแบบมีแต่ได้ ไม่มีเสีย (Win-Win Approach)

ชวินท์ ฐมนันท์กุล (2540: 67) กล่าวว่า การสร้างภูมิรู้ทีม เป็นการประสานแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ เพื่อก่อให้เกิดผลตามที่ต้องการโดยมีการถ่ายทอดความรู้ให้แกกันด้วยความจริงใจ รับฟังกันอย่างลึกซึ้ง ด้วยการเปิดตาเปิดใจเน้นกระบวนการและระบบ ไม่ยึดติดตัวบุคคล ร่วมกันสร้างกฎเกณฑ์กลุ่มในการเรียนรู้กัน เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและเสถียรภาพของทีมงานโดยรวม

นันทพร โชตินุชิต (2540: 70) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม คือ สมาชิกในทีมทั้งหมดจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม จึงต้องมีการฝึกอบรมในรูปแบบห้องเรียน เพื่อเรียนรู้การใช้เครื่องมือที่ทันสมัย และจะมีการเสริมแรงในการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง การเรียนรู้เป็นทีมจะเกิดจากการประชุมซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐานทางด้านเทคนิคของโครงการของทีม ทั้งนี้สมาชิกของทีมที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วก็จะถ่ายทอดความรู้ให้กับสมาชิกในทีมคนอื่นๆ ต่อไป

วีรุธ มามะศิริานนท์ (2541: 73) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน เน้นการทำงานและร่วมเรียนรู้กันเป็นทีม ซึ่งทุกคนในทีมงานจะต้องมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และเมื่อมาปฏิบัติงานร่วมกัน ก็จะแลกเปลี่ยนประสบการณ์แก่กัน ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จและความรับผิดชอบ รวมถึงแนวทางการแก้ปัญหาซึ่งจะช่วยให้ความเสี่ยงต่อการล้มเหลวในอนาคตน้อยลง

จากความหมายของการเรียนรู้เป็นทีมที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นกระบวนการส่งเสริมความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ระหว่างบุคคลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ ยกกระดับมาตรฐานในการทำงานขององค์กรให้เจริญขึ้น เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม

การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ในขณะทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งช่วยขยายความรู้ความสามารถของสมาชิกขณะทำงานร่วมกัน เนื่องจากการเรียนรู้เป็นทีมเป็นคุณลักษณะที่ปฏิบัติได้จริงไม่ใช่แค่ทฤษฎี ซึ่งการทำงานร่วมกันเป็นทีมจะทำให้การเรียนรู้มีพลังมากกว่าการเรียนรู้ของบุคคลในการที่จะเสนอความคิด หรือความรู้ไปสู่องค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการเรียนรู้ในทีมจะทำให้สมาชิกในทีมได้คิดอย่างลึกซึ้ง เกี่ยวกับแนวคิดที่ซับซ้อนเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กร มีการพัฒนาจากความรู้ไปสู่การเป็นนวัตกรรม การประสานงาน และการปฏิบัติอีกทั้งยังส่งเสริมบทบาทของสมาชิกในทีมต่อทีมอื่น ๆ (กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์, 2541: 36)

นอกจากนี้ การเรียนรู้เป็นทีม สามารถสร้างคุณค่าของทีมให้อยู่เหนือกว่าคุณค่าของบุคคล โดยการนำความแตกต่างและศักยภาพของแต่ละคนในทีมนั้นมาผสมผสาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ศักยภาพเหล่านี้ให้เกิดเป็น “พลังแห่งความหลากหลาย” ทำให้การที่บุคคลจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเสริมสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้คนในองค์กรเห็นความสำคัญที่จะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยีและความรู้ ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และความต้องการทางสังคม รวมทั้งบทบาทของทีมงาน จะมีความสำคัญยิ่งในองค์กรยุคสมัยใหม่เนื่องจากจะเป็น “เวทีของการตัดสินใจที่สำคัญ” (สมบัติ กุสุมาวลี, 2540)

การนำแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร จึงมีความสำคัญมาก สำหรับองค์กรที่ทันสมัยในปัจจุบัน สุรศักดิ์ นานานุกูล (2539) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นทีมเป็นวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด เป็นการดึงเอาสมองและข้อมูลที่ทุกคนมีอยู่มาร่วมคิดร่วมทำเป็นข้อสรุปเดียวเพื่อที่จะแก้ปัญหาใหญ่ ๆ ที่ซับซ้อนได้ หลักสำคัญก็คือผู้บริหารต้องฝึกให้คุ้นเคยกับการระดมสมอง เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์การปรับความคิดเห็นให้ไปแนวทางเดียวกัน ตลอดจนการฝึกเรื่องวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ซึ่งก็คือวิธีการฟังและวิธีการพูดอย่างถูกวิธีเพื่อที่จะดึงความเห็นออกมา แล้วก็จะได้อรรถาธิบายความเห็นจากทุกคน
2. การทำงานเป็นทีมจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างการแข่งขัน การสร้างพลังร่วม (Synergy) เครือข่ายทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งภายในทีมและระหว่างทีมกับบุคคลภายนอกทีม สร้างพันธมิตรในการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่นขึ้น
3. การร่วมทำกิจกรรมการเรียนรู้จะทำให้พนักงานมีวิสัยทัศน์ร่วมกันซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงาน มุ่งเข้าสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงอย่างผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด และความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้พนักงานไปสู่จุดหมายเดียวกัน
4. พนักงานมีความคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้พนักงานในทีมได้รู้จักคิดวิธีใหม่ ๆ เป็นการตรวจสอบความคิดความเชื่อ ค่านิยมของตน

อังคินันท์ อินทรกำแหง (2543) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมและเครือข่าย การร่วมงานในโครงการต่าง ๆ เป็นการร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว โดยที่การเรียนรู้แบบนี้จะทำให้การเรียนรู้มีพลังมากกว่าการเรียนรู้ของบุคคลในการเสนอความคิดเห็นที่นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขององค์กร ทั้งนี้การเรียนรู้เป็นทีมจะทำให้สมาชิกในทีมได้คิดอย่างลึกซึ้งในแนวคิดที่ซับซ้อน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนา มีการพัฒนาความรู้ในทีมไปสู่การเป็นนวัตกรรม การประสานงานและการปฏิบัติ ซึ่งเทคนิคที่นิยมใช้คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในลักษณะทีมข้ามสายงาน ที่เป็นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในลักษณะทีมข้ามสายงาน จะเป็นการรวมตัวของบุคลากรในองค์กรที่มีทักษะและความรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละสายงาน มารวมตัวกันเพื่อที่จะแก้ปัญหา หรือดำเนินงานในรูปแบบโครงการใดโครงการหนึ่งให้เสร็จสิ้น ซึ่งสมาชิกของทีมข้ามสายงานควรประกอบด้วยบุคคลจากทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้จัดการ ระดับปฏิบัติการ ระดับเทคนิค

นิษฐา พุฒิมานรติกุล (2548: 56) ได้สรุปความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนรู้เป็นทีมว่า จะก่อให้เกิดความต้องการของกลุ่มคนในองค์กรที่จะเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ ขยันทำ ซึ่งการเรียนรู้เป็นทีมจะเป็นเครื่องมือช่วยเสริมสร้างอัจฉริยภาพของทีมงาน นอกเหนือความสำเร็จในการทำงานที่ร่วมมือกันทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรแล้ว สมาชิกแต่ละคนในทีมยังได้รับความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้ในทีมงานนำมาพัฒนาศักยภาพของตนเองอีกด้วย

แม้เราจะเห็นความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม แต่การเรียนรู้เป็นทีมยังมิได้มีผู้เข้าใจน้อยมาก และยังคงเป็นเรื่องลึกลับไม่เข้าใจอยู่ต่อไป จนกว่าเราจะสามารถอธิบายให้เห็นสภาพของทีมที่เรียนรู้ได้อย่างชัดเจนกว่านี้ หรือจนกว่าเราจะมีทฤษฎีที่สามารถอธิบายให้เห็นสภาพของทีมที่เรียนรู้ได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นบ้าง เมื่อทีมเรียนรู้ ซึ่งตรงกันข้ามกับการที่บุคคลทั้งหลายในทีมเรียนรู้ มิฉะนั้นเราจะไม่สามารถแยกให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างสติปัญญาความเฉลียวฉลาดของกลุ่ม (Group Intelligence) กับการคิดของกลุ่ม (Group Think) และมีวิธีการอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลทั้งหลายต้องยอมอนุโลมปฏิบัติตามความกดดันของกลุ่ม หากเมื่อใดที่เราไม่มีวิธีที่เชื่อถือได้ สำหรับสร้างทีมที่สามารถเรียนรู้ร่วมกัน เมื่อนั้นก็จะไม่ใช่เรื่องบังเอิญอีกต่อไป นี่คือเหตุผลว่า ทำไมความเชี่ยวชาญในการเรียนรู้ของทีมนี้จึงเป็นขั้นที่สำคัญ ในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การสร้างการเรียนรู้เป็นทีม

สุพาณี สอนชื่อ (2543) กล่าวว่า การสร้างการเรียนรู้ เป็นทีม หมายถึง การให้องค์กรสร้างการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างบทเรียนแห่งความสำเร็จ เพื่อขยายผลต่อไปในหน่วยงานอื่น เป็นการคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ภายใต้การประสานงานร่วมกัน

นอกจากนี้ เชนกี (1994) ยังกล่าวอีกว่า การเรียนรู้เป็นทีม เน้นที่ช่วงเวลาที่สมาชิกในทีมทำงานรวมกันนั้น ว่าจะมีวิธีใดที่คนเราจะสามารถเพิ่มพูนศักยภาพของตนเอง และผู้ร่วมงานเป็นการแทรกการเรียนรู้เข้าไปในระหว่างการทำงาน ช่วงเวลาที่ทำงานร่วมกัน ช่วยให้ทุกคนสร้างและคงสภาพการเรียนรู้ไว้นั้นไว้ให้มีอยู่ตลอดเวลา และปฏิบัติทุกวันอย่างต่อเนื่องภายใต้การประสานงาน

ร่วมกัน ดังนั้น การเรียนรู้เป็นทีมจะต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย (Team Work and Networking) ตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันการทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีมจึงเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมในทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามัคคีกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ และขยัน โดยใช้เทคนิคของการสนทนา (Dialogue) การอภิปราย (Discussion) การบริหารทีมงาน และการบริหารโครงการเข้ามาช่วย ซึ่งเปรียบเสมือนการถ่ายทอดอัจฉริยภาพ หรือถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จระหว่างกันและกัน ทำให้เกิดพัฒนาการขึ้นในเวลาอันรวดเร็ว และประหยัด ค่าใช้จ่าย

มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996) ได้กล่าวถึง การสร้างทักษะการเรียนรู้เป็นทีมว่า องค์การเปรียบเสมือนครอบครัวหรือชุมชน มีการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและการเรียนรู้เชิงองค์การ ขั้นตอนที่จะเพิ่มพูนการเรียนรู้ในทีม ได้แก่ สร้างทีมที่รับผิดชอบเรื่องการเรียนรู้ ให้รางวัลกับทีมที่มีการเรียนรู้ในองค์การ พัฒนากิจกรรมต่าง ๆ และฝึกการปฏิบัติของทีมของการเรียนรู้ ให้คำแนะนำในเรื่องรูปแบบ บรรทัดฐาน และระบบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน สร้างสมรรถนะในการคิดและคำนึงถึงความเป็นกลุ่ม สร้างสมมติฐานทางวัฒนธรรมร่วมกัน รวมทั้งทำงานอย่างสร้างสรรค์

4. องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม

จากการศึกษาแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมของ เซงเก้ (Senge. 1990) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีมและพบว่า ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1.การสนทนา และการอภิปราย 2.การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน 3.การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การสนทนาและการอภิปราย (Dialogue and Discussion)

การสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการหลักด้านพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ กล่าวได้ว่า มนุษย์จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคมไม่ได้ ถ้าไม่มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น การสื่อสารเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 ฝ่ายในการใช้สัญลักษณ์ ซึ่งอาจเป็นถ้อยคำ ภาษา ท่าทาง รูปภาพ หรือสัญลักษณ์ เพื่อถ่ายทอดสารสนเทศ ความคิด อารมณ์

คำว่า “Communication” มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Communis หรือตรงกับภาษาอังกฤษว่า Common ซึ่งแปลว่า ร่วมกัน หรือคล้ายคลึงกัน ศัพท์บัญญัติใช้คำว่า สันนิเวทนา การ หมายถึง การรับรู้ร่วมกัน ซึ่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2539) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสาร หมายถึง นำหนังสือหรือข้อความของฝ่ายหนึ่งส่งให้อีกฝ่ายหนึ่ง

กระบวนการติดต่อสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือชี้ความสำเร็จของงานในองค์การอย่างหนึ่ง และนอกจากที่การสื่อสารจะเป็นปัจจัยหนึ่งขององค์การ ซึ่งทำหน้าที่เสริมสร้างความสำเร็จ แต่ในทางกลับกัน การสื่อสารที่บกพร่อง อาจเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการขององค์การได้ด้วย ดังนั้น จึงเป็นการสมควรที่จะได้มีการพิจารณาถึงพฤติกรรมสื่อสารขององค์การ

การสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม เป็นด้านที่แสดงออกถึงพฤติกรรมและค่านิยมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของทีม เซงกี (Senge. 1994) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะความสามารถเชิงพฤติกรรมในการสื่อสาร เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความแตกต่างของประสิทธิภาพของทีมแต่ละทีม จากการศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม พบว่าการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีมประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญในการสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) รายละเอียดมีดังนี้

1.1 การสนทนา (Dialogue)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2539) ได้ให้ความหมายของคำว่า สนทนา หมายถึง การพูดคุย พูดจาหรือ กล่าวคือ การสนทนาเป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก ความสนใจ การให้ข้อมูล ข่าวสาร ฯลฯ ระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป การสนทนาจึงมีทั้งผู้พูดและผู้ฟังสลับกันไปมา โดยอาจพูดคุยในสถานที่ที่จัดไว้หรือพูดที่ใดก็ได้ตามแต่โอกาส

เซงกี (Senge. 1994: 353) อธิบายคำว่า Dialogue มีรากศัพท์มาจากภาษากรีก สองคำ คือ dia หมายถึง ผ่าน หรือ ด้วยกันและกัน ส่วน logos หมายถึง คำพูด ซึ่งคำว่า Dialogue เป็นภาษาโบราณ ซึ่งมีหลักฐานบางอย่างอธิบายถึงการที่มนุษย์ได้รวมกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อพูดคุยกัน การสนทนาไม่ได้สวดยเหมือนในปัจจุบัน แต่ก็ให้บรรยากาศของความเป็นธรรมชาติในการสนทนา

การสนทนาในการเรียนรู้เป็นทีม (Dialogue) เป็นการพูดคุยร่วมกันของสมาชิกในทีม โดยสมาชิกสามารถแสดงความรู้สึก หรือความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ รับฟังสิ่งที่อยู่ในใจและร่วมคิดด้วยกัน (Thinking Together) อย่างจริงจัง โดยเป้าหมายของการสนทนา คือ เพื่อแสดงหาความหมายหรือสร้างความเข้าใจใหม่ในเรื่องที่คลุมเครือไม่แน่ใจ หรือยากจะตีความ ตลอดจนสำรวจความคิด ความเชื่อของแต่ละคน ทำให้เราได้มีโอกาสสังเกต และค้นพบความคิด ความเชื่อของตนเองและผู้อื่น

โบห์ม (Senge; et al. 1994: 359; อ้างอิงจาก Bohm. 1985) กล่าวว่า เงื่อนไขพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการสนทนาให้ได้ประโยชน์สูงสุดมี 3 ประการ ได้แก่

1) การลดสมมุติฐานของตนเอง (Suspending Assumptions) หมายถึง การไม่นำความคิด ความเชื่อเฉพาะของตนเองมาตัดสินความคิดของผู้อื่น เพิกเฉยสมมุติฐานต่าง ๆ ที่อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิด แต่ยังคงไว้ซึ่งความคิดของตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้สนทนาได้ร่วมกัน สอบถาม สืบค้น สังเกตความคิดเห็น มุมมอง ทศนคติ ปฏิกริยา ตลอดจนอารมณ์ของผู้อื่นอย่างอิสระ ทำให้สมาชิกเข้าใจความคิดความเชื่อของตนเองได้ชัดเจนขึ้น และเห็นความแตกต่างทางความคิดของผู้อื่นในทีม ซึ่งช่วยพัฒนากระบวนการคิดของแต่ละคนให้ละเอียด รอบคอบยิ่งขึ้น (Gaining Insights) (Senge. 1990: 237, 243)

สมมุติฐาน หมายถึง ความเชื่อที่ฝังอยู่ในจิตใจของคนโดยที่ยังไม่มีการพิสูจน์และจากความเชื่อนี้ส่งผลให้คนประพฤติปฏิบัติตามความเชื่อ เป็นตัวกำหนดให้คนตัดสินใจทำไปตามนั้น และแม้การละความคิดความเชื่อของตนเองเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยในการปรับปรุงวิธีการคิดใหม่ ๆ แต่อาจจะทำได้ยาก เนื่องจากคนเรามักจะมีอคติ ความลำเอียง หรือความเชื่อถือในแนวคิดบางอย่างอยู่ในจิตใจโดยไม่บอกใคร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนเราต่อต้านกับการเปลี่ยนแปลงและการ

ต่อต้านนี้มีได้เกิดจากความตั้งใจ แต่เป็นสิ่งที่ฝังอยู่ในความคิด ความเชื่อของเรา (Mental Model) ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องพยายามลดหรือกำจัดอคติเหล่านี้ไม่ให้เกิดขึ้น (Senge. 1990: 245)

2) การยอมรับในความเป็นเพื่อนร่วมงาน (Collegueship) โดยมองว่าผู้อื่นก็ร่วมแสวงหาข้อเท็จจริง หาความกระจ่าง หามุมมองเช่นเดียวกัน ผู้ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันเป็นฝ่ายترمข้มในความคิดเท่านั้น จึงต้องเปิดใจ เห็นใจ และเข้าใจผู้อื่นด้วย (Senge. 1990: 243)

3) การมี “ผู้อำนวยความสะดวก” (Facilitator) เป็นผู้คอยประสานกระบวนการ และผลลัพธ์ของการสนทนา ควบคุมเนื้อหาการสนทนา คอยเป็นผู้ถือกุญแจบรรยากาศที่ดีของการสนทนาให้ดำเนินไปในแนวทางที่สร้างเสริมการเรียนรู้แก่กันและกัน โดยไม่พยายามข่มหรือมีอิทธิพลเหนือผู้ใดในกลุ่ม มีหน้าที่รวบรวมข้อมูล พัฒนาแนวทางต่าง ๆ และให้ข่าวสารย้อนกลับ (Feedback) ต่อทีมทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร (Senge. 1990: 243)

หลักการสนทนาในการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่

1) สมาชิกต้องเข้าใจ รับรู้ความคิดความเชื่อของตนเองเสียก่อนที่จะเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ

2) สมาชิกต้องแสดงออกถึงความคิด ความเชื่อของตนเองให้ทุกคนทราบ อาจเป็นข้อสังเกต ความรู้สึกหรือความคิดเห็นก็ได้

3) สมาชิกต้องเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

4) สมาชิกต้องหลีกเลี่ยงการตั้งวาระการประชุม ไม่กำหนดหัวข้อที่จะพูดคุย เพื่อเปิดกว้างทางความคิด และทุกคนไม่ควรเตรียมตัวที่จะสนทนาอย่างมุ่งมั่น เพราะจะทำให้การสนทนาขาดอิสระ ไม่สร้างสรรค์ ขาดความโปร่งพรูในการแลกเปลี่ยนความคิด

5) สมาชิกตั้งกฎพื้นฐานไว้เป็นข้อตกลงร่วมกันในการพูดคุย อาทิ ข้อตกลงให้ทุกคนพูดความจริง การจำกัดเวลาในการพูด เป็นต้น

ประโยชน์ที่ได้จากการสนทนานอกจากสมาชิกได้เรียนรู้ที่จะคิดวิเคราะห์ปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกันแล้ว การสนทนายังสร้างและพัฒนาความรู้สึกผูกพันกันในทีม กล่าวคือ การสนทนาสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของทีมที่เข้าร่วมการสนทนาเป็นประจำ พัฒนาความไว้วางใจอย่างลึกซึ้ง ซึ่งไม่เคยได้ในการอภิปราย พัฒนาความรู้ความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้นของแต่ละคน สามารถเรียนรู้ที่จะพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เป็นเพื่อนร่วมงาน และลดการต่อต้าน โดยไม่ให้ความสำคัญกับการเอาชนะ รวมทั้งขยายความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ ของสมาชิกในทีม

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า การสนทนาในการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรม การสื่อสารของกลุ่มบุคคลทุกคนที่พูดคุยกัน และรับฟังถึงสิ่งที่อยู่ในใจกันอย่างอิสระและสร้างสรรค์ มีการเรียนรู้จากการสนทนา และมีการคิดให้ละเอียด รอบคอบ ยอมรับซึ่งกันและกัน

1.2 การอภิปราย (Discussion)

การอภิปรายในการเรียนรู้เป็นทีม สมาชิกแต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นของตนเองโดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างเต็มที่ และแสดงเหตุผลปกป้องความคิดเห็นของตน เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้วิเคราะห์สถานการณ์ทั้งหมด การอภิปรายเน้นการวิเคราะห์และแยกประเด็นที่สนใจออกเป็น ส่วน ๆ เป็นการแสดงเหตุผลเพื่อให้สมาชิกในทีมยอมรับแนวคิดมุมมองที่ตนเสนอ เป้าหมายของการอภิปราย คือ เพื่อการตัดสินใจเลือกหาข้อตกลง ข้อสรุป หรือหาทางแก้ปัญหาที่มีการตกลงร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติของทีมในช่วงเวลานั้น (Senge. 1990: 237, 247)

โบห์ม (Senge; et al. 1994: 353; อ้างอิงจาก Bohm. 1985) ชี้ให้เห็นถึงคำว่า การอภิปราย (Discussion) ที่มีรากศัพท์เดียวกับ การกระทบ (Percussion) และการถูกกระทบ (Concussion) ซึ่งคล้ายกับการเล่นตีปิงปอง ที่เราตีลูกออกไปและตีกลับปอมาระหว่างกัน ในรูปแบบเดียวกันนั้น หัวข้อความสนใจร่วมกันจะได้รับการวิเคราะห์ และพิจารณาจากความคิดเห็นอันหลากหลายของผู้ที่เข้าร่วมอภิปราย จุดมุ่งหมายทั่วไปก็เพื่อชัยชนะ แต่การชนะในการอภิปรายนี้หมายถึง การที่ความคิดของใครคนหนึ่งได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ในบางครั้งคนเราอาจจะยอมรับมุมมองความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อสนับสนุนความคิดของเราให้สมบูรณ์ขึ้น ซึ่งจะก่อเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ “การอภิปราย” ในภาษาละติน ที่หมายถึง การกำจัดทางเลือก (Murder Alternatives)

นิตยา แสงขาว (2540) ได้ทำการทดลองใช้เทคนิคการอภิปรายกลุ่มในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของนักเรียนชั้น ป.6 พบว่า คะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของนักเรียนหลังเรียนโดยใช้เทคนิคการอภิปรายกลุ่มสูงกว่ากลุ่มนักเรียนที่เรียนโดยการแก้ปัญหาเป็นรายบุคคล

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า การอภิปรายในการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรม การสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีมของบุคคล ซึ่งสมาชิกแต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นของตนเองโดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างเต็มที่ และแสดงเหตุผลปกป้องความคิดเห็นของตน เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้วิเคราะห์สถานการณ์ทั้งหมด และเกิดการเรียนรู้จากการอภิปราย การอภิปรายมีเป้าหมายเพื่อการตัดสินใจ เลือกหาข้อตกลง ข้อสรุป หรือหาทางแก้ปัญหาที่มีการตกลงร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

นอกจากนี้ เซงกีและคณะ (Senge; et al. 1994: 354) ได้เปรียบเทียบวิธีการสนทนาเหมือนกับการเล่นดนตรี Jazz ที่ต้องสร้างทางเลือก ส่วนการอภิปรายเปรียบเหมือน Chamber Music ซึ่งสามารถค้นพบธรรมชาติของทางเลือกได้เอง และเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การอภิปรายมีความจำเป็นต้องปฏิบัติควบคู่กับการสนทนา และควรจัดให้มีการสนทนากันก่อน เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการอภิปรายต่อไป

2. การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน (Learning to Deal with “Current Reality”)

การเรียนรู้จำเป็นต้องมีการเรียนรู้สภาพความเป็นไปในปัจจุบันขององค์กรเสมอ (Current Reality) โดยการสำรวจหรือตรวจสอบภารกิจ ว่างานที่ทำไปมีผลดี ผลเสียมากน้อยเท่าใด และทบทวนสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของสมาชิก เป็นการเรียนรู้ที่จะตรวจสอบตนเอง ว่าอยู่ในสถานะหรือสถานการณ์แบบใด โดยตระหนักยอมรับความจริง และเข้าใจในสภาพความเป็นจริงของตนเองและองค์กร (Senge. 1990: 249)

นอกจากนี้ การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ยังรวมถึงการมีความขัดแย้ง หรือ ความแตกต่างทางความคิด (Visible Conflicts of Ideas) การมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันหรือ ขัดแย้งกัน ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาร่วมกันที่บุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจคิดได้เอง (Senge. 1990: 249-252) กล่าวได้ว่า ในทีมที่มีการเรียนรู้ร่วมกันนั้น ความขัดแย้งหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ทำให้เกิดผล (Productive) เนื่องจากการแสดงแนวคิดที่แตกต่างกัน หรือขัดแย้งกัน ทำให้บุคคลมีโอกาที่จะพิจารณาปัญหาและคำตอบ (Free Flow of Conflicting Ideas) ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ซึ่งไม่มีใครเคยคาดคิดมาก่อน (Senge; et al. 1994 : 249) ดังนั้น ปัญหาจึงเป็นสิ่งที่เราควรนำมาเรียนรู้ซึ่งผลที่จะได้ต่อมา คือ ความเข้าใจและพฤติกรรมใหม่

ความขัดแย้งภายในองค์กร อาจแบ่งออกได้ 3 ประเภท ได้แก่

1) ความขัดแย้งของบทบาท เป็นสิ่งที่พบได้บ่อยที่สุดและเป็นปัญหาที่ร้ายแรงอย่างหนึ่งในองค์กร

2) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล หรือระหว่างบุคคลกับกลุ่ม มักจะเกิดจากความแตกต่างทางบุคลิกภาพ

3) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม โดยปกติจะมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ แบบแนวดิ่งและแนวนอน ความขัดแย้งแนวดิ่ง อาทิ ความขัดแย้งระหว่างสายปฏิบัติการกับสายงานที่ปรึกษา ส่วนความขัดแย้งแนวนอนมักเกิดขึ้นเมื่อบุคคลจากต่างแผนกงาน ต่างหน้าที่มาปฏิบัติงานร่วมกัน

ความขัดแย้งเป็นเรื่องที่ต้องใช้ดุลยพินิจในการพิจารณา ผู้บริหารจึงต้องเข้าสู่สาเหตุของความขัดแย้ง และตระหนักได้ว่า จะลดหรือยุติความขัดแย้งอย่างไร และจะต้องกระตุ้นความขัดแย้งแบบสร้างสรรค์ขึ้นเมื่อใด เพื่อรักษาระดับของความขัดแย้งไว้ ณ ระดับที่เหมาะสม เนื่องจากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต่าง ๆ ไม่อาจมองข้าม ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีโครงสร้างอย่างไร หรือมีวิธีดำเนินการอย่างไร ความขัดแย้งจึงมักจะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง และการคิดค้นสิ่งใหม่ขององค์กร

การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ยังรวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันถึงวิธีการจัดการกับอุปสรรคอย่างสร้างสรรค์ (Learning How to Deal Creatively with Conflicts) มีการปรับปรุงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ความผิดพลาดหรือผลการปฏิบัติงานที่บกพร่องเป็นบทเรียนที่ก่อให้เกิด

การเรียนรู้ จึงควรมีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันการรับรู้ปัญหาและข้อผิดพลาด ขยายขอบเขตการเข้าถึงข้อมูลร่วมกัน เพื่อสร้างการเรียนรู้ให้เป็นนิสัย มองข้อผิดพลาดเป็นโอกาสของการเรียนรู้ การเรียนรู้จากความล้มเหลวเป็นค่านิยมที่สำคัญของบุคคลในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความแตกต่างของทีมงานคุณภาพสูงและไม่มีประสิทธิภาพ คือ วิธีการที่ทีมงานใช้ในการเผชิญหน้ากับปัญหาหรือข้อขัดแย้ง และวิธีจัดการกับการปกป้องตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ (Senge. 1990: 249)

ทักษะที่สำคัญของการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันอีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความสามารถ (Ability) ในการยอมรับและตระหนักรู้ได้ถึง การปกป้องตนเอง เมื่อสมาชิกในทีมไม่แสดงความคิดเห็น สมมติฐาน หรือความเชื่อของตนออกมาให้ผู้อื่นตรวจสอบ รวมถึงไม่สอบถามความคิดเห็นของคนอื่น หรือหาทางหลีกเลี่ยงที่จะกล่าวถึงในบางประเด็น (Senge; et al. 1994: 249) เมื่อเราสามารถรับรู้ถึงสัญญาณเหล่านี้ได้ มีความรู้สึกไวทางสังคม (Social Sensitivity) โดยสามารถรับรู้และตอบสนองต่อความต้องการ อารมณ์ ความชอบ ฯลฯ ของผู้อื่น ความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น เรียกว่า การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความเข้าอกเข้าใจ การตัดสินใจทางสังคม ฯลฯ ลักษณะบุคลิกภาพนี้จะนำมาซึ่งผลในทางที่ดีต่อทีม ทำให้สามารถเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกจากการกระทำของสมาชิก รับรู้นิสัยการปกป้องตนเอง และเข้าใจถึงสภาพปัญหาของทีมที่เกิดขึ้น นำไปสู่การหาวิธีการแก้ปัญหา และสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ต่อไป ในการเรียนรู้เป็นทีมต้องเรียนรู้ที่จะรับรู้ถึงสัญญาณเหล่านี้ก่อน และเรียนรู้วิธีที่ไม่สร้างนิสัยการปกป้องตนเองมากยิ่งขึ้น เซงเก้และคณะ (Senge; et al. 1994) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ที่เชื่อถือได้ว่าทีมมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คือ ความสามารถในการมองเห็นปัญหาของทีม (Visible Conflict of Ideas)

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคลโดยเรียนรู้จากบุคคลรอบตัว เรียนรู้สภาพความจริงในปัจจุบัน รวมถึงการมีความขัดแย้งหรือความแตกต่างทางความคิดที่นำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันถึงวิธีการจัดการกับอุปสรรคร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

3. การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ (Learning How “to Practice”)

กระบวนการในการเรียนรู้เป็นทีมเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องกันระหว่างการฝึกฝน ปฏิบัติและการกระทำจริงสลับกันไปมา สมาชิกในทีมต้องมีการฝึกปฏิบัติร่วมกัน (Practice Fields) เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการนำทฤษฎีหรือแนวคิดตามที่ได้เรียนรู้ มาทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสามารถในการทำงาน และความมั่นใจเมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานจริง อาทิ การฝึกสนทนา การฝึกปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่วางไว้หรือการมอบหมายให้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

มนุษย์จะเรียนรู้ได้ดีขึ้น หากการเรียนรู้นั้นเกิดจากประสบการณ์รูปธรรม ในทำนองเดียวกัน การเรียนรู้น้อยลงหากการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการเรียนรู้เป็นทีมที่ต้องเรียนรู้วิธีการในการเรียนรู้ร่วมกัน (Learn How to Learn

Together) เรียนรู้ว่าจะใช้วิธีการเรียนรู้อย่างไร จึงจะเกิดเป็นผลงาน บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ (Senge. 1990: 257)

การเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน (Learn How to Learn Together) ช่วยให้บุคคลรู้ถึงขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้และอุปสรรคในการเรียนรู้ เข้าใจแนวทางการเรียนรู้ของตนเองในการใช้วิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุด หรือสร้างจุดแข็งเพิ่มขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคในการเรียนรู้ ช่วยให้บุคคลเข้าใจถึงโอกาสในการเรียนรู้ที่นอกเหนือจากการทำงาน เป็นโอกาสในการเรียนรู้ในงาน (กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์. 2542: 57; อ้างอิงจาก Mumford. 1988)

การทดลองปฏิบัติการ จัดเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนรู้จักการหาคำตอบด้วยตนเอง โดยการทดลองหรือลองผิดลองถูกเพื่อให้ได้ข้อยุติที่เป็นผลสรุป นอกจากนี้การใช้กระบวนการดังกล่าวยังเท่ากับเป็นการฝึกการตัดสินใจและหาข้อสรุป โดยอาจเป็นการได้มาจากการใช้ตรรก และข้อมูลที่ระบุได้ทั้งเหตุและผลซึ่งเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (Senge. 1990: 258) ส่วนการจำลองสถานการณ์ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ทั้งแบบสืบค้น (Discovery Learning) การเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ (Experiential Learning) และการเรียนรู้แบบอุปนัย (Deductive Learning) โดยการให้ตัวอย่างและรายละเอียดก่อนแล้วจึงจะทำให้ได้หลักการขึ้นในภายหลัง การจำลองสถานการณ์เปรียบได้เหมือนกับการสร้างนามธรรมของชีวิตจริงหรือการทำให้สภาพแวดล้อมและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงมีความรวบรัดและง่ายขึ้น การจำลองสถานการณ์ที่ดีนั้นจะต้องทำให้ผู้ที่ร่วมกิจกรรมได้มีบทบาทและความรู้สึกที่คล้ายกับอยู่ในเหตุการณ์จริง อีกทั้งประสบการณ์ที่ได้รับควรจะสอดคล้องกับสิ่งที่อาจเกิดขึ้นในชีวิต ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้มีการฝึกการแก้ปัญหาหรือพัฒนาทักษะตามที่ต้องการได้ จึงกล่าวได้ว่า การทดลองปฏิบัติและการจำลองสถานการณ์เพื่อใช้ในการเรียนรู้ถือได้ว่าเป็นความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง เมื่อเทียบกับกระบวนการถ่ายทอดความรู้โดยใช้เทคนิคหรือวิธีการในรูปแบบอื่น ๆ

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคล โดยเรียนรู้วิธีการเรียนร่วมกัน มีการฝึกปฏิบัติร่วมกัน และทดลองปฏิบัติงานร่วมกันตามแผนที่วางไว้ โดยนำทฤษฎีหรือแนวคิดตามที่ได้เรียนรู้มาทดลองปฏิบัติ อาทิ การฝึกสนทนา หรือฝึกปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่ได้วางไว้

5. ปัจจัยด้านลักษณะองค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะองค์การที่มีผลการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้

เทคโนโลยีเป็นปัจจัยแวดล้อมสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและการดำรงอยู่ขององค์การสมัยใหม่ทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ โดยองค์การต่างนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้งาน เพื่อต้องการความรวดเร็ว ความถูกต้อง และแม่นยำในการทำงานและการแข่งขัน อีกทั้งยังต้องการสร้างภาพลักษณ์ (Image) ความทันสมัยให้เกิดขึ้น หลายองค์การได้นำระบบสารสนเทศ (Information Systems) เข้ามาช่วยในการทำงานด้านการผลิต การให้บริการ งานเอกสาร การติดต่อสื่อสาร การตรวจสอบและควบคุม เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น สะดวกต่อการบริหารและควบคุมงานในระบบเดียวกัน (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2544)

จากการศึกษาของ มาร์ควาร์ดท์ (Marquardt. 1996) ได้กล่าวถึงระบบย่อยด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ช่วยในการรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล เรียกใช้ รวมทั้งถ่ายทอดและนำเสนอด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ เป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงการติดต่อสื่อสาร และการไหลเวียนของความรู้และการเรียนรู้ มีการใช้ประโยชน์จากระบบการสื่อสารที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อกลางในการจัดเก็บ กระบวนการทำงาน และการสืบค้นระบบข้อมูลขององค์การ เพื่อใช้ในการสื่อสารกัน ทวีศักดิ์ กอนันตกุล (2543) กล่าวว่า เทคโนโลยีการศึกษาที่ใช้นำเสนอผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ การสอนในชั้นเรียน สอนสดผ่านทาง Internet หรือนำเสนอตามที่กำหนดไว้ (Virtual Classroom) การนำเสนอสาระเมื่อต้องการศึกษาหรือเลือกศึกษาได้ (Content on Demand) ใช้เผยแพร่ข้อมูลแก่คนหมู่มากด้วยค่าใช้จ่ายต่ำ (Multi Cost) เป็นการศึกษาแบบ Interaction และให้ผลลัพธ์หรือข้อมูลย้อนกลับได้ (Interaction CD-ROM)

2) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้จะใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มัลติมีเดีย และระบบวีดิทัศน์ที่มีการโต้ตอบและการเรียนรู้ทางไกล ซึ่งติดต่อสื่อสารได้ทั้งทางเดียวและสองทางระหว่างผู้ให้การศึกษากับผู้เรียน สภาพแวดล้อมขององค์การจะเป็นแบบหน่วยย่อยด้วยโปรแกรมต่าง ๆ สำหรับทักษะเพียงอย่างเดียวมากกว่าหลักสูตรที่มีทักษะหลายทักษะ มีการใช้ประสาทสัมผัสหลายทาง (Multi-sensory) กระตุ้นการมองเห็น การได้ยินและสัมผัส เคลื่อนจากบ้านสู่ที่ทำงานได้ง่าย สามารถสื่อสารความหมายข้ามภาษาและวัฒนธรรม สามารถหยุดและเริ่มต้นได้ง่าย

3) ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Performance Support Systems: EPSS) ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นได้ทั้งอิเล็กทรอนิกส์ และมีโซ่

อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งทั้ง 2 ระบบสนับสนุนในการเรียนรู้และปรับปรุงการปฏิบัติงาน ระบบที่มีใช้อิเล็กทรอนิกส์ได้รวมการสอนแนะต่าง ๆ การใช้กระดาษ ตัวอักษร และเครื่องมือต่าง ๆ ส่วน EPSS ใช้คอมพิวเตอร์ในการแสวงหาความรู้ การเก็บรักษาและการเผยแพร่ความไปทั่วทั้งองค์กร ซึ่งใช้พนักงานจำนวนน้อยแต่ได้ผลงานในการทำงานที่สูงในเวลาที่รวดเร็ว

มาร์ควอร์ทและเรโนลด์ส (Marquard & Reynolds, 1994: 51-77) ศึกษาพบว่าเทคโนโลยีเพื่อการสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Technology) เป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ขององค์กร สอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2540: 920) กล่าวว่า บริษัทที่ให้คุณค่ากับการเรียนรู้และการปรับปรุงได้ใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีเพื่อที่จะรับและเผยแพร่ข้อมูล มีระบบข้อมูลที่ทำให้บุคคลเข้าหาข้อมูลได้อย่างรวดเร็วตามที่ต้องการ และในการสร้างแนวทางการเรียนรู้เป็นทีม ควรมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ (สุพานี สอนเชื้อ, 2542: 91)

นอกจากนี้วิศิษฐ์ ชูวงศ์ (2540) ยกตัวอย่างแหล่งความรู้สำคัญที่มีอยู่ อาทิ ระบบอินเทอร์เน็ต การส่งข่าวสารผ่านดาวเทียม การใช้เทคโนโลยีของระบบการประชุมทางไกลหรือ Video on Demand ฯลฯ ด้วยเทคโนโลยีดังกล่าว องค์กรสามารถสร้างโปรแกรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ภายในกรอบของเครือข่ายฐานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่องค์กรส่วนใหญ่มีอยู่แล้วมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นในด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประเสริฐศิริเสีวรรณ (2543) ศึกษาพบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลกระทบทางบวกต่อความสามารถในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสนับสนุนสมมติฐานบางส่วนที่ว่า กระบวนการสร้างความเป็นองค์กรการเรียนรู้ มีผลกระทบทางบวกต่อความสามารถในการเป็นองค์กรเรียนรู้เช่นกัน

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและการดำรงอยู่ขององค์กรสมัยใหม่ โดยองค์กรต่างนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้งานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทั้งในด้านความรวดเร็ว ความถูกต้อง และแม่นยำในการทำงานและการแข่งขัน อีกทั้งยังต้องการสร้างภาพลักษณ์ (Image) ความทันสมัยให้เกิดขึ้น

5.2 การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องให้คุณค่าแก่กิจกรรมการฝึกอบรมและการศึกษา โดยทำให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม และการปฏิบัติขององค์กร เนื่องจากกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เป็นด้านที่แสดงให้เห็นว่า องค์กรได้ดำเนินการด้านกระบวนการและวิธีการเพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การเรียนรู้ที่ยั่งยืนของบุคลากรในองค์กร

องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการประยุกต์ผลที่ได้จากการเรียนรู้ให้เกิดเป็นกิจกรรม (วีรฐ มาษะศิริานนท์, 2541: 51) โดยมีกระบวนการวางแผนทางธุรกิจ มีกระบวนการในการบริหารโอกาสและความเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้ร่วมกับองค์กรอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรมร่วมกัน มีการเรียนรู้จากกระบวนการ มีการใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด มีการเสริมสร้างบรรยากาศ มีระบบการให้รางวัล มีโครงสร้างพื้นฐานที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อาทิ ห้องสมุด ห้อง

ประชุม อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ตลอดจนอุปกรณ์สำนักงานอัตโนมัติประเภทต่าง ๆ มีระบบการฝึกอบรมให้พนักงานทุกระดับ มีบรรยากาศของการพูดจริงและการทำจริงทุกครั้ง

กิจกรรมสำหรับกลุ่มเป็นกระบวนการที่จัดให้บุคคลได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคล พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงแนวคิด ความรู้สึก และทัศนคติต่อบุคคลอื่น ๆ ทิศนา แคมมณี (2537: 27-28) ได้กล่าวถึงกิจกรรมว่าเป็นการวางโครงสร้างประสบการณ์ให้สมาชิกในกลุ่มได้ทำกิจกรรมร่วมกัน มีการดำเนินงานและตัดสินใจร่วมกัน ทำให้สมาชิกในกลุ่มสัมพันธ์เกิดการเรียนรู้ ปรับตัว ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เสริมสร้างความสัมพันธ์และทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กิจกรรมกลุ่มนั้นเป็นการช่วยให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อาจเรียกได้ว่าเป็นการระดมสมอง (Brain Storming) ซึ่งมีหลายวิธี เช่น เกมส์ บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง เป็นต้น ทำให้มีการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ต่าง ๆ และการแก้ปัญหา ตัดสินใจร่วมกัน เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสมาชิก วิธีการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ ตลอดจนช่วยให้ผู้เรียนรู้จักตนเองมากขึ้น

กิจกรรมมีเป้าหมายโดยทั่ว ๆ ไป เพื่อพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การเรียนรู้ส่วนตัว ความเจริญงอกงามของบุคคล ทำให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม โดยมีผู้นำกลุ่ม (Learders) เป็นผู้อำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ จะเน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา เช่น กลุ่มสัมพันธ์ (Group Dynamics) กลุ่มแนะแนว (Guidance Group) กลุ่มให้คำปรึกษา (Counseling Group) กลุ่มฝึกอบรม (Training Group) เป็นต้น (บุหงา วชิระศักดิ์มงคล. 2535: 27)

เมื่อกล่าวถึงกิจกรรมสำหรับการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล อาจครอบคลุมไปถึงความสนใจร่วมกันด้านใดด้านหนึ่ง ได้แก่ การฝึกอบรม วิจัยและพัฒนา ทัศนศึกษา สัมมนาและประชุมปฏิบัติการ สิ่งตีพิมพ์และเอกสาร องค์การอัจฉริยะต้องมีการประยุกต์ผลที่ได้จากการเรียนรู้ให้เกิดเป็นกิจกรรม โดยมีกระบวนการวางแผนทางธุรกิจมีกระบวนการในการบริหารโอกาสและความเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้ร่วมกันกับองค์การอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรมร่วมกัน และในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์การมีอย่างน้อย 5 รูปแบบ อาทิ การฝึกปฏิบัติในระหว่างการทำงาน (On-the-Job Training) การเข้าร่วมงานในโครงการต่าง ๆ (Cross-Functional Team, Project Team) ซึ่งเป็นการเน้นในการพัฒนากิจกรรมคุณค่า (Value Activities) การมีระบบการนิเทศ การสอนงาน (Supervision, Coaching) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study) การเรียนรู้ในห้องฝึกอบรม (Class, Workshop) ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ (วีรวัช มาชะศิริานนท์. 2541: 60)

กิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของสำนักงาน ก.พ. (สุพานี สอนเชื้อ. 2542)

ประกอบด้วย การสร้างกระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั่วองค์กรผ่านทางวารสาร หรือจดหมายข่าว การจัด Team Building ในแต่ละโครงการ มีการจัดพนักงานหมุนเวียนการทำงานกัน มีการจัดสอนภาษาอังกฤษโดยนักเรียนทุนรัฐบาลที่กลับมาทำงานใช้ทุนให้กับพนักงานที่สนใจ มีระบบข้อมูลข่าวสารที่มีการเผยแพร่ให้พนักงานทราบตลอดเวลา ทั้ง

วารสาร กระดานข่าว และอินเทอร์เน็ต มีกิจกรรม “กาแฟถ้วย กล้วยถุง มุ่งพัฒนา” เป็นการมาประชุม หรือพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

นอกจากนี้กิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียนที่ยึดแนวทางการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จัดเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม ในการทำกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียนนั้น สามารถทำได้หลายวิธี (สุวิภา ภาควัยอด. 2547: 21-23; อ้างอิงจาก จินดารัตน์ ปิรมณี. 2545) ได้แก่

1. การจัดอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เป็นการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตามหัวข้อที่กลุ่มตัดสินใจร่วมกัน โดยสมาชิกจะได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเป็นอิสระโดยยึดหลักของแนวทางประชาธิปไตย เพราะส่งเสริมให้ทุกคนได้ช่วยกลุ่มให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีกระบวนการสร้างสัมพันธ์ภาพกันใหม่

2. การแสดงบทบาทสมมติ (Role-playing) เป็นการจัดสถานการณ์เพื่อให้ผู้แสดงได้โอกาสแสดงออกตามธรรมชาติ โดยผู้นำกลุ่มจะเป็นผู้สร้างสถานการณ์ไว้ล่วงหน้า

3. การใช้กรณีตัวอย่าง (Cases) เป็นวิธีการใช้ตัวอย่างหรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริง นำมาดัดแปลงและใช้เป็นตัวอย่างในการให้ผู้เรียนได้ศึกษาวิเคราะห์ร่วมกันในกลุ่ม

4. เกม (Game) เป็นกิจกรรมที่สมาชิกต้องลงมือกระทำด้วยตัวเอง ซึ่งผลจะออกมาในรูปของการแพ้หรือชนะโดยเน้นเรื่องการตัดสินใจของกลุ่ม

5. สถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นการจัดสถานการณ์ให้คล้ายคลึงกับความเป็นจริง เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้เรียนรู้ โดยอาศัยกิจกรรมอื่นเป็นส่วนประกอบ

จากการศึกษาแบบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมคิดและพัฒนา ทักษะประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตได้ ทั้งในด้านการเรียนรู้และการเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นสามารถช่วยให้เข้าใจตนเองได้ดียิ่ง

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นวิธีการที่องค์การนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ผ่านทางกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม วิจัยและพัฒนา ทักษะศึกษา สัมมนาและประชุมปฏิบัติการ

5.3 ความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรนั้น ได้รับการยอมรับทั้งจากหัวหน้าองค์การและผู้อำนวยการด้านการวิเคราะห์องค์การว่า ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว องค์การก็สามารถจะรักษาบุคลากรให้คงอยู่ได้ และปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเป็นตัวทำนายถึงการลาออกของบุคลากรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน (ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. 2541: 29 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 46) ยิ่งไปกว่านั้นความผูกพันยังเป็นแก่นสำคัญของโครงสร้างองค์การ เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์การกับสมาชิก อีกทั้งสมาชิกที่มีความผูกพันก็จะปฏิบัติงานในองค์การตามจุดมุ่งหมายและ

ค่านิยมขององค์การอีกด้วย (ภคินี ดอกไม้งาม. 2546: 55; อ้างอิงจาก Decotis & Summers. 1987: 467)

แคนเทอร์ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541: 14-15; อ้างอิงจาก Kanter. 1968 : 499) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเต็มใจที่จะเสียสละเวลา พลังงานรวมทั้งความซื่อสัตย์ต่อองค์การนั้นๆ

แฟรงคลิน (Franklin. 1975 : 153) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเต็มใจที่จะทำตามมาตรฐานกฎเกณฑ์ขององค์การ และเต็มใจที่จะอยู่องค์การ

เชลตอน (สุพิศ กิตติรัชดา. 2538 : 23-24 ; อ้างอิงจาก Sheldon. 1971 : 143) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ เป็นการมององค์การในด้านบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ การที่สมาชิกมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์การต่อไป และมีความเต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งรวมถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานของเขากับขององค์การมีความสอดคล้องกัน ทำให้เขายอมรับเป้าหมายขององค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

เฮอร์เบิร์ต (Herbert. 1976: 416–417) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์การ ที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมในการเสนอแนะแนวทางและการเข้ามีส่วนร่วมไว้แล้ว การที่สมาชิกแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์การ และตั้งปณิธานที่จะยอมรับจุดหมายนั้น เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลใช้พลังงานที่มีอยู่เพื่อสนองวัตถุประสงค์ต่อจุดมุ่งหมายนั้น สมาชิกที่ยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การอย่างแท้จริงจะแสดงตัวเข้าเป็นพวกอย่างมั่นคง แม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

มาร์ช และแมนนารี (มณฑนา มานะประสพสุข. 2546 : 10 ; อ้างอิงจาก March & Mannari. 1977 : 57) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายขององค์การและการประเมินองค์การในทางที่ดี รวมทั้งเป็นลักษณะความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

สตีเยอร์ส (Steers. 1977: 46) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นความผูกพันอันแน่นแฟ้นของสมาชิกแต่ละคนที่เข้ากันได้เป็นอย่างดีกับองค์การ สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมทั้งสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์การด้วย

เมวเดย์ พอร์เตอร์ และสตีเยอร์ส (ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538: 22 ; อ้างอิงจาก Mowday, Porter & Steers. 1982: 27) ซึ่งกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์

อันเข้มแข็งของบุคคลที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และความเกี่ยวข้องกับองค์การ ประกอบไปด้วยคุณลักษณะของทัศนคติสามประการคือ

1. ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544: 41) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ดีของบุคคลในองค์การที่มีต่อองค์การ มีความหวังใยในความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ โดยแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่บ่งบอกถึงความผูกพันต่อองค์การใน 3 ลักษณะ คือ ความศรัทธา ความทุ่มเท ความภักดี

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545: 24-25) ก็ได้ให้ความหมายในลักษณะที่คล้ายคลึงกันนี้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์การมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความหวังใยในความสำเร็จขององค์การ แสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์การ เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์การโดยจะเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์การ มีความเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะทำงานในองค์การ มีความภักดีต่อองค์การและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

มณฑา มานะประสพสุข (2546: 14) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่ามี 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์การจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์การไปได้
2. ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์การโดยใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบ หรือเหรียญตรา
3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์การต้องการ

ภคินี ดอกไม้งาม(2546 : 53 ; อ้างอิงจาก อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529 : 35-37) ได้สรุปแนวคิดเรื่องของความผูกพันต่อองค์การไว้เป็น 3 พวก คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ

แนวความคิดทางด้านทัศนคติ เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาเรื่องนี้มากกว่าแบบอื่น ๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในแนวความคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ไลแมน ดับบลิว พอร์ตเตอร์ (Lyman W. Portet) แห่งมหาวิทยาลัย California , Irvine และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึง

- 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ

1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์กร

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของไฮเวิร์ด เอส. เบคเกอร์ (Howard S. Becker) ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจาก การที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกองค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้อง และความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะคล้ายคลึงกันในสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ความรู้สึกที่เกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยการเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งได้แสดงออกใน 3 ลักษณะดังนี้

1. ความศรัทธา หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของอาจารย์ที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับแนวทาง นโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร

2. ความทุ่มเท หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของอาจารย์ถึงความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน โดยมีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียน

3. ความภักดี หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของอาจารย์ที่แสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงเรียน โดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

6. ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม

จากการศึกษาแนวคิดด้านลักษณะผู้นำ เป็นผลมาจากการที่บุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กร พบว่า การที่จะเข้าใจลักษณะพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร จะศึกษาเพียงระดับบุคคล ย่อมไม่เพียงพอที่จะอธิบายพฤติกรรมที่เกิดขึ้นทั้งหมดในองค์กร ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำหรือผลจากการที่บุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรที่มีผลต่อการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ การบริหารจัดการโรงเรียน และการสนับสนุนการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

6.1 การบริหารจัดการโรงเรียน

เมื่อก้าวถึงแนวคิดผู้นำในองค์กร “ผู้นำ” และ “ความเป็นผู้นำ” ได้รับการนิยามในแนวที่แตกต่างมากมาย ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะเข้าใจคำนิยามของคำว่า “ผู้นำ” (Leader) และ “ความเป็นผู้นำ” (Leadership) ซึ่งเป็นคำที่ใช้ในความหมายต่างกัน เมื่อก้าวถึง “ผู้นำ” จะเป็นการพิจารณาที่ตัวบุคคลเป็นสำคัญ ส่วน “ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ” ถือว่าเป็นคุณสมบัติหรือทักษะส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่สามารถสร้างขึ้นได้หากได้รับการฝึกฝน อย่างไรก็ตามเป็นไปได้ว่า คนที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ (Leader) อาจขาดคุณสมบัติความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) ส่วนผู้ที่มีความเป็นผู้นำ (Leadership) จะมีความพร้อมและเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำ (Leader)

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540: 195) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะเด่นเป็นพิเศษ ประกอบด้วย ความสามารถเป็นพิเศษเหนือกว่าบุคคลอื่นในกลุ่ม อีกนัยหนึ่ง ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีศิลปะหรือกระบวนการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และกระตุ้นให้คนร่วมมือปฏิบัติงานให้สำเร็จสู่เป้าหมายของกลุ่มได้

ประสิทธิ์ ทองอ่อน (2542) ให้ความหมาย ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน โดยได้รับการเลือกและได้รับการยอมรับ ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้างาน ให้เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้ใช้อำนาจทั้งพระเดชและพระคุณในการปกครองบังคับบัญชา และถือได้ว่ามีอิทธิพลเหนือจิตใจผู้อื่น ในการที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตาม ตามกระบวนการบริหาร

เซอร์จอร์จโอวานนิและคณะ (นิตยั โรจนรัตนวาณิชย์. 2548: 29; อ้างอิงจาก Sergiovanni et al. 2004: 66) ได้กล่าวถึงบทบาทสำคัญของผู้นำในกระบวนการบริหารการศึกษาที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผน (Planing) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และพัฒนาด้านการวางแผนล่วงหน้า (Blueprint) และยุทธศาสตร์สำหรับการดำเนินการให้ชัดเจน 2) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การโดยใช้ทรัพยากรบุคคล (Human) การเงิน (Financial) และแหล่งกายภาคต่าง ๆ (Physical Resources) ทั้ง 3 แหล่งเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ให้สำเร็จ 3) การนำ (Leading) หมายถึง การแนะนำ (Guiding) และให้คำปรึกษา (Supervising) โดยแผนขององค์กรจะต้องได้รับการนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กร โดย

ทุกคนในองค์กรการบริหารการศึกษาจะเกี่ยวข้องกับการกระตุ้น ชี้นำ กำหนดความต้องการ และสื่อสารให้ทุกคนไปองค์การดำเนินการร่วมกัน 4) การควบคุม (Control) หมายถึง การประเมินผล กำกับให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและแผนขององค์กร โดยมีการประเมินผลย้อนกลับสู่มาตรฐานเป้าหมายที่กำหนด

เนเชวิช (อัญชลี เหลืองอ่อน .2540; อ้างอิงจาก Knezevich. 1984) ได้เสนอบทบาทสำคัญของผู้นำทางการศึกษาในการบริหารงานไว้ดังนี้ คือ ผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) นักวางแผน (Planner) ผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) ผู้จัดองค์การ (Organizer) ผู้เปลี่ยนแปลง (Change Manager) ผู้ประสานงาน (Coordinator) ผู้สื่อสาร (Communicator) ผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) ผู้แก้ปัญหา (Problems Solving Manager) ผู้จัดระบบ (System Manager) ผู้บริหารการเรียนรู้การสอน (Instructional Manager) ผู้บริหารงานบุคคล (Personal Manager) ผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) ผู้ประเมินผล (Apraiser) นักประชาสัมพันธ์ (Public Relation) ประธานในพิธีการ (Ceremonial Head)

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า การบริหารจัดการโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารในการบริหารจัดการโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน (Planing) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Control)

6.2 การสนับสนุนการเรียนรู้

ยุคแห่งการเรียนรู้ในปัจจุบัน กลยุทธ์ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารในองค์กร ควรจะมีการเปลี่ยนแปลงบทบาท โดยต้องเปลี่ยนจากการบริหารงานที่คำนึงเพียงผลผลิตของงาน มาเป็นการสร้างค่านิยมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างโอกาสในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้งาน สมยศ นาวิการ (2540: 917) เชื่อว่า ผู้นำภายในองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรจะให้เสรีภาพแก่บุคคล กำจัดอุปสรรคที่ขัดขวางบุคคลจากการทำงานและสนับสนุนบุคคลให้ทดลองวิธีการใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

เซงกีและคณะ (Senge; et. al. 1994) กล่าวถึงบทบาทของผู้นำในการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 บทบาทหลักได้แก่

1) บทบาทนักออกแบบ (Designer) มีหน้าที่ในการก่อตั้งรูปแบบทางสังคม (Social Architecture) เป็นการออกแบบแนวคิดของจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ และค่านิยมหลักในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร รวมทั้งออกแบบกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ บทบาทนี้เป็นการสร้างวิธีการคิด ทำให้เกิดระดับความเข้าใจอยู่ในระดับสูงสุดที่เรียกว่า มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

2) บทบาทผู้สอนหรือครู (Instructor/Teacher) เป็นบทบาทที่ต่อเนื่องมาจากบทบาทแรก เมื่อสร้างวิธีคิดแล้ว จำเป็นต้องเป็นผู้สอน ผู้ฝึก ผู้ชี้แนะ และผู้อำนวยความสะดวกใน

การเรียนรู้ โดยมีหน้าที่ในการช่วยพัฒนาโลกทัศน์ การมองโลกตามความเป็นจริง (Mental Model) ให้เกิดโครงสร้างเชิงระบบ (Systematic Structure) ซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมีการเรียนรู้และนำไปสู่การเรียนรู้ทั้งองค์การ

3) บทบาทผู้ดูแลช่วยเหลือ (Steward) เป็นบทบาทที่ดำเนินการช่วยเหลือ สนับสนุนทุกวิถีทาง ทั้งเครื่องมือ หรือวิธีการเรียนรู้ให้แก่บุคคล ที่ทำงานในองค์การและบุคคลนอก องค์การ ในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ

นอกจากนี้ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันท (2544) ได้กล่าวถึง บทบาทสำคัญของผู้บริหารที่มี ต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้

- 1) การริเริ่มเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมใหม่ขององค์การ
- 2) การมีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อมในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเป็นส่วนสำคัญในการวางแผน และการดำเนินงานขององค์การ
- 3) การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของโครงการพัฒนาองค์การอย่าง เต็มที่ ทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากร ให้ ความสำคัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความเชื่อมั่น
- 4) การเป็นต้นแบบ ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานและการนำ แนวทางใหม่มาปฏิบัติ มิเช่นนั้น สมาชิกอื่นในองค์การอาจมองไม่เห็นภาพที่เป็นรูปธรรมหรือไม่กล้า ปฏิบัติงานตามแนวทางใหม่
- 5) การเปิดโอกาสให้แก่บุคลากรในการสร้างความเปลี่ยนแปลงและทดลองสิ่ง ใหม่ ๆ ตลอดจนยอมรับต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้ และ ประสบการณ์ขององค์การ

6) การติดตามผล ผู้บริหารต้องติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะ สามารถให้คำแนะนำ จะทำการปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสร้างความมั่นใจในเชิงจิตวิทยา แก่สมาชิก

7) การให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการแก้ปัญหา และ ข้อเสนอแนะของผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารที่ต้องให้ข้อมูลป้อนกลับแก่พนักงาน ว่าพวกเขา กำลังทำงานได้ดีเพียงใด เพื่อการปรับปรุงและทราบทิศทางการเรียนรู้ต่อไป

การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สามารถส่งผลในทางสร้างสรรค์และความสามารถ ทางการแข่งขันขององค์การในระยะยาว ปัจจัยความสำเร็จประการสำคัญ คือหน้าที่โดยตรงของผู้นำ ในองค์การที่ต้องส่งเสริมสนับสนุน กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์การที่เหมาะสม ผู้นำต้องเผยแพร่ วิสัยทัศน์ และสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์หรือวิธีการสู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่ว ทั้งองค์การได้

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า การสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ได้แก่ การให้เสรีภาพแก่ครู กำจัดอุปสรรคที่ ขัดขวางครูจากการทำงานและสนับสนุนครูให้ทดลองวิธีการใหม่

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

ทวีพร ศรีสุขคำ (2547) ศึกษาเรื่อง ค่านิยมความเป็นไทยและการเรียนรู้เป็นทีมของผู้แทนจำหน่ายเวชภัณฑ์ยา บริษัทผู้นำเข้าและจัดจำหน่ายยาต่างประเทศ ที่มีสำนักงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มผู้แทนจำหน่ายเวชภัณฑ์ยาของบริษัทผู้จำหน่ายและจำหน่ายยาต่างประเทศที่มีสำนักงานอยู่ในเขตเพลินจิต กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 159 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง ผลการศึกษาพบว่า ผู้แทนจำหน่ายเวชภัณฑ์ยามีการเรียนรู้เป็นทีมในด้านเรียนรู้เราหรือรู้จักตัวเองสูงที่สุด และมีการเรียนรู้เป็นทีมในด้านเรียนรู้งานต่ำที่สุด ผู้แทนจำหน่ายเวชภัณฑ์ยาที่มีช่องทางการขายและประเภทรางวัลการขายที่ต่างกันมีการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมและรายด้านต่างกัน และค่านิยมความเป็นไทยโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวม

ยุวดี เสรีพิทยารัตน์ (2549) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับพนักงานศูนย์บริการลูกค้าบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริการลูกค้าจังหวัดนครปฐมจำนวน 161 คน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีม มีองค์ประกอบอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ 1)แหล่งวิทยาการและเทคโนโลยี 2)นโยบายการฝึกอบรมในงาน 3)บรรยากาศและสภาพแวดล้อม 4)บทบาทหัวหน้างาน 5)บทบาทพนักงานศูนย์บริการลูกค้า โดยมีขั้นตอนในการฝึกอบรมในงานดังนี้ คือ 1)ประชาสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงาน 2)วางแผนการปฏิบัติงาน 3)จัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4)วางแผนการเรียนรู้ การฝึกอบรมในงานของตนเอง 5)เข้ากลุ่ม CoP (Community of Practice) 6)ทัศนศึกษา/วิจัย/เรียนรู้จากสื่อ 7)ปฏิบัติงานสร้างนวัตกรรม 8)พัฒนางาน 9)ประเมินผลการปฏิบัติงาน 10)ประเมินทักษะการเรียนรู้เป็นทีม

สุพิชชา นิรังสรรค์ (2550) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนต้องการแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 2) แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย การตั้งคำถาม ได้แก่ การจัดระบบและการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ การให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวกแก่สมาชิกในทีม ด้านการทำงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา รวมทั้งตรวจสอบติดตาม กำกับดูแล และเผยแพร่ผลงานที่ได้รับให้แก่สมาชิกในทีม การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย ได้แก่ การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ กล้าแสดงความคิดเห็น มีการเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ การสื่อสารให้ทราบทั่วกัน ได้แก่ การส่งเสริมให้สมาชิกในทีมศึกษาหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พร้อมปรับแนวคิดให้สอดคล้องกับองค์กร และการตรวจสอบการเรียนรู้ ได้แก่ การนิเทศ กำกับติดตามผลการดำเนินงาน ทบทวนตรวจสอบผลการ

ปฏิบัติงาน และแจ้งความก้าวหน้าให้แก่สมาชิกในทีมทราบ 3) แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีมที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม และเป็นไปได้

อุบล ตันสกุล (2548) ศึกษาเรื่อง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารการพยาบาล ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 1 ปี จำนวน 98 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านการรับรองคุณภาพ ในภาคใต้ มีระดับกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับสูงและมีระดับของปัญหาอุปสรรคในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

คลอดี จูเลส (Claudy Jules. 2007) ศึกษาเรื่อง ความหลากหลายทางองค์ประกอบของสมาชิกและการเรียนรู้เป็นทีมในองค์กร ในการศึกษาคุณลักษณะของประชากร เช่น อายุ เชื้อชาติ และเพศ ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมในด้านความหลากหลายซึ่งอาจจะส่งผลต่อกระบวนการของทีม คุณลักษณะทางจิตวิทยา เช่น ลักษณะการเรียนรู้ ก่อให้เกิดความหลากหลายทางความคิดนำไปสู่ประสิทธิภาพของทีม เพื่อขยายความถึงความสำคัญของคุณประโยชน์ของความหลากหลาย งานวิจัยนี้ได้รับการตอบรับจาก 33 ทีมในบริษัทต่าง ๆ จาก 6 ประเภทองค์กรธุรกิจ เพื่อให้เห็นถึงความหลากหลายของทีมที่มีผลต่อกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม เปรียบเสมือนวงจรแห่งการสร้างสรรค์ทางความคิด การวางแผน การตัดสินใจ และการนำไปใช้ การเรียนรู้เป็นทีมนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องถึงความไม่เห็นด้วยของสมาชิกว่างานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้อย่างไร และทีมจะพบกับเป้าหมายได้อย่างไรและจะรู้สึกพึงพอใจกับความต้องการของสมาชิกที่เกี่ยวข้องได้อย่างไร

การวิจัยในครั้งนี้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาความหลากหลายของการศึกษาประชากรและความหลากหลายทางลักษณะการเรียนรู้ การศึกษาถึงทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องถึงการศึกษาคือทีม การเรียนรู้เป็นทีมและการเรียนรู้จากประสบการณ์ ความขัดแย้งในทีมและประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายของสมาชิกในทีมและกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม กับผลลัพธ์ของความขัดแย้งและประสิทธิภาพได้รับการสร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางสู่ยุคแห่งการตั้งสมมติฐาน (การตั้งข้อสงสัยโดยไม่ต้องพิสูจน์)

การตั้งสมมติฐานถึงความหลากหลายทางองค์ประกอบของสมาชิก ส่งผลถึงกระบวนการการเรียนรู้เป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า ความหลากหลายทางลักษณะการเรียนรู้มีนัยสำคัญทางสถิติและเกี่ยวข้องในเชิงบวกกับกระบวนการและประสิทธิภาพในการเรียนรู้เป็นทีม “ทีมประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย” แม้ว่าการหาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาความหลากหลายของประชากรและดัชนีประสิทธิภาพโดยรวมจะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีดัชนีหนึ่งตัวที่เป็นไปในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่ากระบวนการเรียนรู้เป็นทีมมีผลในเชิงบวกกับประสิทธิภาพของทีมและจะสูงขึ้น เมื่องานที่ทีมได้รับมอบหมายไม่ใช่งานประจำ

แคโรลส์ ลักษมี ชาตาลาลซิงก์ (Carole Lakshmi Chatalalsingh. 2007) ศึกษาเรื่อง การเข้าใจการเรียนรู้เป็นทีมในการสร้างหลักประกันสุขภาพจากหลากหลายวิชาชีพ วัตถุประสงค์ของ งานวิจัยเพื่อให้เข้าใจว่ากิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกของทีมในบริบทของ วิชาชีพที่หลากหลายในองค์กรการศึกษาด้านหลักประกันสุขภาพ ผู้วิจัยใช้กรณีตัวอย่างเชิงคุณภาพ เพื่ออธิบายคุณลักษณะของปฏิกิริยาที่พบในชีวิตประจำวันของทีมผู้เชี่ยวชาญที่ได้มีการรวมทีมมา อย่างดี จากหลากหลายวิชาชีพทางด้านสุขภาพเพื่อจัดหาทีมที่มุ่งเน้นที่การประกันสุขภาพ

หลัก 2 ประการของงานวิจัยครั้งนี้ส่งผลถึงกิจกรรมและลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย 1) ธรรมชาติของทีมกับความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ธรรมชาติของ กิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมที่มุ่งเน้นการใช้ความรู้ ซึ่งหลักทั้งสองประการไม่ได้แยกจากกัน แต่ ค่อนข้างปะปนกันและนำเสนอการเรียนรู้และการทำหน้าที่แบบเดียวของทีมหลักประกันสุขภาพจาก หลากหลายวิชาชีพที่ได้รับการจัดตั้งมาอย่างดี ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้นำมีความสำคัญเป็น อย่างมากในผลลัพธ์ของการเรียนรู้เป็นทีมต่อการทำงานร่วมกัน ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรด้าน หลักประกันสุขภาพ คือ การผลักดันเพื่อให้กลายมาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คิมฟอง ลี (Kimfong Lei. 2007) ศึกษาเรื่อง รูปแบบของวินัยร่วมในการเรียนรู้เป็นทีม: การพัฒนาและความสมบูรณ์ งานวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยเชื่อมโยงที่อธิบายการ เรียนรู้เป็นทีมและรวบรวมข้อค้นพบให้เป็นรูปแบบทางทฤษฎี ผู้วิจัยได้พยายามที่จะใช้รูปแบบใน การอธิบายว่าวินัยแต่ละประการสามารถพัฒนาก่อให้เกิดทีมได้อย่างไร ซึ่งจะทำให้เกิดรูปแบบใหม่ ทางความรู้และคำตอบของการเปลี่ยนแปลง รูปแบบของวินัยร่วมในการเรียนรู้เป็นทีมประกอบด้วย 3 ประการหลัก ได้แก่ ความเหมือนกัน การก่อรูป และการดัดแปลง โดยได้รับการพัฒนาอ้างอิงตาม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากความหลากหลายของทฤษฎีและข้อบ่งชี้และเพื่อให้รูปแบบทาง ทฤษฎีเกิดความถูกต้อง โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 307 คน ที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการเรียนรู้การ ให้บริการทางวิศวกรรมที่มหาวิทยาลัยมิดเวสเทิร์น กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ทางวิศวกรรมและกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ทำงานเป็นทีมที่ช่วยเหลือกลุ่มทางสังคมในการแก้ไขปัญหาทาง เทคนิค

ทามารา เอ็ม โจนส์แมนน์ (Tamara M. Jones-Mann. 2007) ศึกษาเรื่อง ความเชื่อของ ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนคอนเนคติกัตเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านวิชาชีพและการพัฒนา วิชาชีพ ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เซงกี (Peter Senge) ในบริบทของโรงเรียนที่วินัยทั้ง 5 ประการได้ นำมาปฏิบัติเป็นประจำทุกวัน ประกอบด้วย การคิดเชิงระบบ ความรอบรู้ส่วนบุคคล วิสัยทัศน์ร่วม รูปแบบทางความคิด และการเรียนรู้เป็นทีม แนวคิดนี้เป็นส่วนหนึ่งในการค้นพบเครื่องมือในการ สำรวจวิจัยทำให้สมควรได้รับข้อมูลการปฏิบัติในองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 6 ประการ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 2) การฝึกอบรม 3) บรรยายภาพ 4) โครงสร้างองค์กรและอาชีพ 5) การ ปฏิบัติเป็นทีมและบุคคล 6) กระบวนการทำงาน

การศึกษาวินัยครั้งนี้ค้นพบมุมมองของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนคอนเนคติกัต โดยประเมิน โรงเรียนของตนตามหลักองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านวิชาชีพ เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่าง

ระดับของประสบการณ์ในการเป็นผู้นำในกลุ่มโรงเรียนและเกณฑ์การให้ความสำคัญ คำถามในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) การรับรู้ความเชื่อของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนคอนเนคต์คืออะไร 2) ภูมิหลังทางวิชาชีพของผู้บริหารคืออะไร 3) ผู้นำกลุ่มโรงเรียนที่มีประสบการณ์สูงให้ความสำคัญกับวินัยทั้ง 5 ประการของเซงกีหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 16 คน จากโรงเรียนมัธยมต้น 5 โรงเรียน โรงเรียนมัธยมปลาย 4 โรงเรียน โรงเรียนประถม 4 โรงเรียนและโรงเรียนอนุบาล 3 โรงเรียน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 35 ข้อ

เจเน็ต เรดเฮคเตอร์ (Janet Reid-Hector. 2006) ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้การซักถามเป็นฐานและการเรียนรู้เป็นทีม: รูปแบบการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน เนื้อหาการวิจัยเกี่ยวข้องกับการอธิบายโดยใช้วิจัยเป็นฐานว่า การปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้การซักถามทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมในทีมที่มีความแตกต่างกันอย่างมากได้อย่างไร กรณีศึกษาเป็นทีมผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญที่มีความกดดันและพฤติกรรมรุนแรง ที่เข้าร่วมโครงการวิจัยโดยการซักถามในหลายปีและห้องปฏิบัติการในหลายสถานที่

ผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า การปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้การซักถามเป็นฐานทำให้เกิดการเรียนรู้ได้โดยการอำนวยความสะดวกให้การทำงานของกลุ่มนำไปสู่ระบบแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการปฏิบัติการเรียนรู้โดยการซักถามเป็นฐานจะอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมได้ควรประกอบด้วย 1) การสร้างสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้เกิดบรรยากาศแห่งความเชื่อมั่นและไวใจ 2) การอำนวยความสะดวกให้เกิดความสมดุลระหว่างคำถามและคำตอบ ดังนั้น การปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้การซักถามเป็นฐานจะช่วยให้ทีมสามารถรับมือกับการสื่อสารในหลายรูปแบบและพื้นฐานความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ เช่น ความหลากหลายทางเพศ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) และผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยเขตภาษีเจริญ เขตบางแค เขตหนองแขม เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตราชบุรีบูรณะ และเขตทุ่งครุ ปีการศึกษา 2551 ภาคเรียนที่ 2 จำนวน 2,874 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2551 ภาคเรียนที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเคริจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 607-609) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 356 คน โดยมีเขตการศึกษาเป็นชั้น และการสุ่มอย่างง่ายมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยมีจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างปรากฏตาม ตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เขตการศึกษา (กลุ่มกรุงธนใต้)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เขตภาษีเจริญ	450	63
เขตบางแค	506	69
เขตหนองแขม	336	30
เขตบางขุนเทียน	686	37
เขตบางบอน	317	97
เขตราษฎร์บูรณะ	248	30
เขตทุ่งครุ	331	30
รวม	2,874	356

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะผู้นำ และลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เป็นทีม
2. ศึกษาหลักการ วิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำรา จากนั้นสร้างแบบสอบถาม และเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
3. ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิ (ดูรายชื่อในภาคผนวก ง) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ความถูกต้องของขอบเขตเนื้อหา และความรัดกุมของการใช้ภาษา
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (ภาคผนวก ข) และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้วิจัยนำข้อคำถามมาทบทวนเพื่อปรับปรุงเน้นความชัดเจนของภาษามากยิ่งขึ้น รวมทั้งแก้ไขข้อคำถามที่ทำให้เกิดความสับสนในเนื้อหา และนำแบบสอบถามที่ได้ปรึกษาคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง
5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ปฏิบัติการสอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่โรงเรียนราชมนตรี (ปทุม-เขื่อนขันธ์)

6. วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าเท่ากับ .98 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach. 1970: 169)

7. เมื่อตรวจสอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท จากนั้นนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามสำหรับการวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำ แบ่งเป็น

1) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะองค์การ เป็นคำถามแบบใช้มาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และความผูกพันต่อองค์การ

2) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะผู้นำ เป็นคำถามแบบใช้มาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการโรงเรียนและการสนับสนุนการเรียนรู้

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครู (การสนทนาและการอภิปราย การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ) ตามแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมของเซงกี (Senge. 1990) เป็นคำถามแบบใช้มาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แล้วนำไปขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม (ดูรายชื่อโรงเรียนในภาคผนวก ค)

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเสร็จแล้วจำนวน 356 ชุด ไปเก็บข้อมูลกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเก็บคืนในเวลาที่กำหนด (ระหว่างวันที่ 1-25 กุมภาพันธ์ 2552) ได้ครบทั้งหมดด้วยตนเองทุกโรงเรียน

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ส่งคืนมา เพื่อที่จะนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows ซึ่งเป็นโปรแกรมสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพส่วนบุคคลของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ด้านลักษณะผู้นำ และลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การ และลักษณะผู้นำ กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) และวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การแปลผลข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการลงรหัสตามลำดับความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่ปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- | | | |
|------------|---------|--|
| มากที่สุด | หมายถึง | มีการปฏิบัติตรงกับความ เป็นจริงเป็นประจำ |
| | | หากตอบในตัวเลือกนี้ ลงรหัสของตัวแปรเป็น 5 |
| มาก | หมายถึง | มีการปฏิบัติตรงกับความ เป็นจริงเกือบทุกครั้ง |
| | | หากตอบในตัวเลือกนี้ ลงรหัสของตัวแปรเป็น 4 |
| ปานกลาง | หมายถึง | มีการปฏิบัติตรงกับความ เป็นจริงบางครั้ง |
| | | หากตอบในตัวเลือกนี้ ลงรหัสของตัวแปรเป็น 3 |
| น้อย | หมายถึง | มีการปฏิบัติตรงกับความ เป็นจริงนาน ๆ ครั้ง |
| | | หากตอบในตัวเลือกนี้ ลงรหัสของตัวแปรเป็น 2 |
| น้อยที่สุด | หมายถึง | มีการปฏิบัติตรงกับความ เป็นจริงน้อยมาก หรือไม่ปฏิบัติเลย |
| | | หากตอบในตัวเลือกนี้ ลงรหัสของตัวแปรเป็น 1 |

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (สิริลักษณ์ จิเจริญ. 2547: 170)

4.50-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

- 3.50-4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
 2.50-3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
 1.50-2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
 1.00-1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด หรือไม่มีการปฏิบัติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 1.2 ความถี่ (Frequency)
- 1.3 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
- 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

- 2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item –Objective Congruence)
- 2.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970: 161)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- 3.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1
 ใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
- 3.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2
 ใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) และวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นชั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	สถิติที่ใช้ในการพิจารณา F - Distribution
t	แทน	สถิติที่ใช้ในการพิจารณา t - Distribution
X_1	แทน	ลักษณะองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้
X_2	แทน	ลักษณะองค์การ ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้
X_3	แทน	ลักษณะองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การ
X_4	แทน	ลักษณะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน
X_5	แทน	ลักษณะผู้นำ ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้
Y	แทน	ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม
Y_1	แทน	ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนทนาและการอภิปราย
Y_2	แทน	ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน
Y_3	แทน	ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้ในวิธีการปฏิบัติ
Y'	แทน	ค่าพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนดิบ
Z'_y	แทน	ค่าพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่มีต่อตัวแปรเกณฑ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่มีต่อตัวแปรเกณฑ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์

SE _{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
p	แทน	ค่าวิกฤตในการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพส่วนบุคคลของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน โดยแจกแจง ความถี่ และร้อยละ ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน

ข้อมูลทั่วไป	(n = 356)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	87	24.40
หญิง	269	75.60
รวม	356	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	3	.80
25-35 ปี	133	37.40
36-45 ปี	85	23.90
มากกว่า 45 ปี	135	37.90
รวม	356	100.00
3. ประสบการณ์ในการสอน		
น้อยกว่า 1 ปี	8	2.20
1-10 ปี	153	43.00
11-20 ปี	78	21.90
มากกว่า 20 ปี	117	32.90
รวม	356	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.60 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 24.40 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.90 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.40 ช่วงอายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.90 และอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ .80 ตามลำดับ และครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอน 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมา มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.90 มีประสบการณ์ในการสอน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.90 และน้อยที่สุดคือ มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะองค์การ ลักษณะผู้นำ และลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 3-13

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยลักษณะองค์การโดยรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ปัจจัยลักษณะองค์การ	(n = 356)		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้	3.51	.68	มาก
2. ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้	3.80	.61	มาก
3. ด้านความผูกพันต่อองค์การ	4.15	.55	มาก
รวม	3.77	.54	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อลักษณะองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และความผูกพันต่อองค์การ ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= .54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= .55) ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= .61) และด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= .68) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ข้อที่	ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้	(n = 356)		ระดับ การปฏิบัติ
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	โรงเรียนของท่านมีการนำอินเทอร์เน็ตมาใช้เพื่อช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	3.79	.76	มาก
2.	โรงเรียนของท่านจัดให้มีบริการสืบค้นข้อมูลภายในห้องสมุดจากฐานข้อมูล เพื่อความสะดวกในการศึกษาหาความรู้	3.64	.92	มาก
3.	โรงเรียนของท่านจัดให้มีคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพการจัด การเรียนการสอน	3.58	.84	มาก
4.	โรงเรียนของท่านจัดให้มีระบบวิดีโอเทป เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย	3.45	.88	ปานกลาง
5.	โรงเรียนของท่านจัดให้มีการอบรมผ่านทางคอมพิวเตอร์ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	3.40	.95	ปานกลาง
6.	โรงเรียนจัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการผลิตสื่อการสอนและงานเอกสารต่าง ๆ	3.63	.90	มาก
7.	โรงเรียนจัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์เพื่ออำนวยความสะดวกในการรวบรวมจัดเก็บความรู้และสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ	3.80	.90	มาก
8.	โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ	3.60	.84	มาก
9.	โรงเรียนจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยในการให้บริการและการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียน นักเรียนและผู้ปกครอง	3.39	.91	ปานกลาง
10.	โรงเรียนจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการถ่ายทอดความรู้และนำเสนอความรู้ในวาระโอกาสต่าง ๆ	3.64	.83	มาก
11.	โรงเรียนจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลและความรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	3.64	.84	มาก
12.	โรงเรียนมีการนำเสนอการเรียนการสอนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อช่วยพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน	3.24	.89	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้	(n = 356)		ระดับ การปฏิบัติ
		$\bar{X}$	S.D.	
13.	โรงเรียนของท่านจัดให้มีการรับสัญญาณหรือส่งสัญญาณการเรียนการสอนทางไกลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยส่งเสริมความรู้และการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน	3.02	.97	ปานกลาง
14.	โรงเรียนจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานทั่วไปของท่านมีความสะดวกรวดเร็ว ถูกต้องและแม่นยำ	3.45	.86	ปานกลาง
15.	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูและบุคลากรช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับโรงเรียนของท่าน	3.46	.82	ปานกลาง
รวม		3.51	.68	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อลักษณะองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= .68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีการนำอินเทอร์เน็ตมาใช้เพื่อช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= .76) โรงเรียนของท่านจัดให้มีบริการสืบค้นข้อมูลภายในห้องสมุดจากฐานข้อมูล เพื่อความสะดวกในการศึกษาหาความรู้ ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= .92) โรงเรียนของท่านจัดให้มีคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.58$, S.D.= .84) โรงเรียนจัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการผลิตสื่อการสอนและงานเอกสารต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= .90) โรงเรียนจัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์เพื่ออำนวยความสะดวกในการรวบรวมจัดเก็บความรู้และสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= .90) โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= .84) โรงเรียนจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการถ่ายทอดความรู้และนำเสนอความรู้ในวาระโอกาสต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= .83) โรงเรียนจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลและความรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= .84) ส่วนในข้ออื่น ๆ ของการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะองค์การ ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ข้อที่	ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้	(n = 356)		ระดับ การปฏิบัติ
		$\bar{X}$	S.D.	
16.	โรงเรียนจัดให้มีการฝึกอบรมภายในโรงเรียนเพื่อช่วยเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน	3.87	.76	มาก
17.	โรงเรียนจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการเพื่อเป็นช่องทางในการศึกษาข้อมูลข่าวสารทางวิชาการอยู่ตลอดเวลา	3.81	.77	มาก
18.	โรงเรียนจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	3.81	.71	มาก
19.	โรงเรียนจัดให้มีการศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของท่านได้เป็นอย่างดี	3.66	.88	มาก
20.	โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ภายในโรงเรียนเพื่อช่วยให้ท่านสามารถติดตามข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ	3.63	.87	มาก
21.	โรงเรียนมอบหมายความรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้การทำงานด้วยตัวเอง	3.89	.69	มาก
22.	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อช่วยพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน	4.13	.75	มาก
23.	โรงเรียนจัดให้มีการสอนงานโดยครูที่มีประสบการณ์ เพื่อช่วยพัฒนาการสอนของครูใหม่ หรือมีประสบการณ์น้อย	3.66	.85	มาก
รวม		3.80	.61	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อลักษณะองค์การ ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= .61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อช่วยพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= .75) โรงเรียนมอบหมายความรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้การทำงานด้วยตัวเอง ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= .69) และโรงเรียนจัดให้มีการฝึกอบรมภายในโรงเรียนเพื่อช่วยเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= .76) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การ
ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ข้อที่	ด้านความผูกพันต่อองค์การ	(n = 356)		ระดับ การปฏิบัติ
		$\bar{X}$	S.D.	
24.	เป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน สอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานของท่าน	3.82	.68	มาก
25.	โดยภาพรวมแล้วโรงเรียนมีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม	3.90	.72	มาก
26.	การยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนจะช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	.71	มาก
27.	ท่านทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนของท่านแห่งนี้ประสบความสำเร็จ	4.32	.59	มาก
28.	ท่านยินดีและเต็มใจมาปฏิบัติงานที่โรงเรียนอย่างเต็มที่แม้เป็นวันหยุด หากโรงเรียนมีกิจกรรมพิเศษ	4.27	.64	มาก
29.	แม้การปฏิบัติงานทำให้รู้สึกเหนื่อย แต่ท่านก็มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับโรงเรียนแห่งนี้	4.25	.65	มาก
30.	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียนแห่งนี้	4.26	.65	มาก
31.	ท่านรู้สึกดีใจที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	4.30	.65	มาก
32.	ท่านปฏิบัติงานทุกชนิดโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสำคัญ	4.27	.65	มาก
33.	ท่านภูมิใจ ชื่นชม และปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกของโรงเรียนต่อไปในอนาคต หรือจนกว่าจะเกษียณอายุ	4.19	.80	มาก
รวม		4.15	.55	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อลักษณะองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนของท่านแห่งนี้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .59) ท่านรู้สึกดีใจที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .65) และท่านยินดีและเต็มใจ

มาปฏิบัติงานที่โรงเรียนอย่างเต็มที่แม้เป็นวันหยุด หากโรงเรียนมีกิจกรรมพิเศษ ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= .64) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยลักษณะผู้นำโดยรวมและรายด้าน ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ปัจจัยลักษณะผู้นำ	(n = 356)		ระดับ การปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน	4.07	.60	มาก
2. ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้	4.10	.62	มาก
รวม	4.07	.60	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อลักษณะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน และด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= .62) และด้านการบริหารจัดการโรงเรียน ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= .60) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ข้อที่	ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน	(n = 356)		ระดับ การปฏิบัติ
		$\bar{X}$	S.D.	
34.	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน เช่น การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.17	.70	มาก
35.	ผู้บริหารคาดคะเน และวางแผนเตรียมการล่วงหน้าเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	4.04	.74	มาก
36.	ผู้บริหารวางแผนขยายงานและกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานใหม่ เพื่อรองรับการขยายตัวของโรงเรียน	4.07	.69	มาก
37.	ผู้บริหารมีการบริหารการเงินและงบประมาณที่ดี ตลอดจน จัดหาการสนับสนุนงบประมาณจากภายนอก	3.91	.81	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน	(n = 356)		ระดับ การปฏิบัติ
		$\bar{X}$	S.D.	
38.	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียน	4.18	.69	มาก
39.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทุกคนร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน	4.22	.70	มาก
40.	ผู้บริหารตัดสินใจในการบริหารงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน	4.18	.71	มาก
41.	ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน	4.23	.69	มาก
42.	ผู้บริหารติดต่อสื่อสารกับครู ผ่านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ	3.72	.91	มาก
43.	ผู้บริหารมีเทคนิคการจัดการกับความขัดแย้ง และแก้ไขปัญหความขัดแย้งภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	3.82	.84	มาก
44.	ผู้บริหารเข้าใจการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.05	.74	มาก
45.	ผู้บริหารเป็นประธานในพิธีการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน อยู่เสมอ	4.18	.72	มาก
46.	ผู้บริหารมีการประสานงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.18	.68	มาก
47.	ผู้บริหารมีการประเมินผลงาน/การปฏิบัติงานของครูอยู่เสมอ เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.11	.65	มาก
รวม		4.07	.60	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อลักษณะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .69) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทุกคนร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .70) และผู้บริหารมีการประสานงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .68) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะผู้นำ ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้
ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ข้อที่	ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้	(n = 356)		ระดับ การปฏิบัติ
		$\bar{X}$	S.D.	
48.	ผู้บริหารได้เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน	4.15	.67	มาก
49.	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียนผ่านทางกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ	4.12	.68	มาก
50.	ผู้บริหารได้พัฒนาโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน	4.13	.69	มาก
51.	ผู้บริหารให้อิสระอย่างเต็มที่แก่ครูในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน	4.18	.70	มาก
52.	ผู้บริหารริเริ่มในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียน	4.04	.75	มาก
53.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อมในการวางแผนและการดำเนินงานของโรงเรียน	4.19	.67	มาก
54.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนยอมรับต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น	4.08	.75	มาก
55.	ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ทราบถึงทิศทางการเรียนรู้และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	4.01	.73	มาก
56.	ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คำแนะนำและทำการปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม	4.03	.76	มาก
57.	ผู้บริหารปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานและการนำแนวทางใหม่ ๆ มาปฏิบัติ เพื่อให้ครูได้เห็นภาพและปฏิบัติตาม	4.08	.78	มาก
รวม		4.10	.62	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อลักษณะผู้นำ ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= .62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อมในการวางแผน และการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= .67) ผู้บริหารให้อิสระอย่างเต็มที่แก่ครูในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= .70) และผู้บริหารได้เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= .67) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม	(n = 356)		ระดับ การปฏิบัติ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการการสนทนาและการอภิปราย	4.12	.50	มาก
2. ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน	3.97	.53	มาก
3. ด้านการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ	4.00	.52	มาก
รวม	4.04	.46	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยรวมมีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= .46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสนทนาและการอภิปราย ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= .50) ด้านการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= .52) และด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= .53) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนทนาและการอภิปราย ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ข้อที่	ด้านการสนทนาและการอภิปราย	(n = 356)		ระดับ การปฏิบัติ
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านสามารถพูดคุยทางวิชาการกับเพื่อนครูได้อย่างเป็นกันเอง	4.19	.63	มาก
2.	ท่านนำความคิดเห็นที่ได้จากการสนทนา มาพิจารณาร่วมกับความคิดเห็นของท่าน	4.09	.60	มาก
3.	ระหว่างการสนทนา ท่านตรวจสอบความคิด ความเชื่อของตนเองเช่นกัน	4.09	.59	มาก
4.	ระหว่างการสนทนา ท่านยอมรับความแตกต่างทั้งในด้านบุคลิกภาพและความคิดเห็นของครูแต่ละคน	4.18	.60	มาก
5.	การพูดคุยกับเพื่อนครู ช่วยให้ท่านพัฒนากระบวนการคิดได้อย่างละเอียดรอบคอบมากขึ้น	4.20	.62	มาก
6.	ท่านได้เรียนรู้วิธีการคิดของเพื่อนครูจากการสนทนาพูดคุยกัน	4.18	.61	มาก
7.	ในโรงเรียนของท่าน มีบุคคลที่ช่วยสร้างบรรยากาศทำให้การพูดคุยเป็นไปด้วยดี	4.06	.67	มาก
8.	ในการปฏิบัติงาน ท่านเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากบุคคลรอบตัว	4.19	.67	มาก
9.	ท่านแลกเปลี่ยนโต้แย้งความคิดเห็นในการประชุมอภิปราย เพื่อให้ได้ข้อตกลง หรือข้อสรุปที่เหมาะสม	3.95	.68	มาก
10.	การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหมู่คณะครู มีส่วนทำให้ท่านได้เรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ	4.16	.63	มาก
รวม		4.12	.50	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนทนาและการอภิปราย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= .50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนทนาและการอภิปราย อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การพูดคุยกับเพื่อนครู ช่วยให้ท่านพัฒนากระบวนการคิดได้อย่างละเอียดรอบคอบมากขึ้น ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= .62) ท่านสามารถพูดคุยทางวิชาการกับเพื่อนครูได้อย่างเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= .63) และในการปฏิบัติงาน ท่านเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากบุคคลรอบตัว ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= .67) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ข้อที่	ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน	(n = 356)		ระดับ การปฏิบัติ
		$\bar{X}$	S.D.	
11.	หากท่านค้นพบวิธีการแก้ปัญหา หรือวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิมท่านจะบอกให้เพื่อนครูทราบ	4.14	.63	มาก
12.	ท่านพบว่า การปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ต้องมาจากความรู้หรือความคิดของบุคคลหลายฝ่าย	4.19	.60	มาก
13.	ท่านสามารถระบุถึงความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญของครูแต่ละคนในโรงเรียนของท่านได้	3.90	.69	มาก
14.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและบอกเหตุผลของท่าน หากท่านไม่เห็นด้วยได้	3.92	.68	มาก
15.	หากท่านไม่มีความรู้ ความสามารถเรื่องใด ท่านสามารถบอกเพื่อนครูว่า “ไม่ทราบ/ไม่มีความสามารถ” ได้	4.01	.73	มาก
16.	ท่านสามารถรับรู้หรือทราบถึงพฤติกรรมที่ผิดสังเกต หากเพื่อนครูปกปิดความคิดเห็น หรือหลีกเลี่ยงไม่เปิดเผยในเรื่องบางอย่างกับท่าน	3.72	.74	มาก
17.	ท่านและเพื่อนครู เรียนรู้ร่วมกันถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งเรื่องภายในและภายนอกโรงเรียน	3.97	.60	มาก
18.	ท่านและเพื่อนครู ร่วมกันคิดหาวิธีการผสมผสานความสามารถของครูแต่ละคนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.94	.64	มาก
19.	การมีความคิดเห็นที่แตกต่างหรือขัดแย้งกันในโรงเรียนของท่าน ก่อให้เกิดการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.84	.71	มาก
รวม		3.97	.53	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านพบว่า การปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ต้องมาจากความรู้หรือความคิดของบุคคลหลาย

ฝ่าย ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .60) หากท่านค้นพบวิธีการแก้ปัญหา หรือวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม ท่านจะบอกให้เพื่อนครูทราบ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .63) และหากท่านไม่มีความรู้ ความสามารถเรื่องใด ท่านสามารถบอกเพื่อนครูว่า “ไม่ทราบ/ไม่มีความสามารถ” ได้ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .73) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ข้อที่	ด้านการเรียนรู้ในวิธีการปฏิบัติ	(n = 356)		ระดับ การปฏิบัติ
		$\bar{X}$	S.D.	
20.	ท่านมีการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและปฏิบัติการสอนร่วมกับเพื่อนครูอยู่เสมอ	3.98	.61	มาก
21.	ท่านมีการศึกษาหาความรู้ร่วมกับเพื่อนครูอยู่เสมอ	4.05	.59	มาก
22.	ท่านและเพื่อนครู ฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.01	.61	มาก
23.	ท่านและเพื่อนครู มีการทดลองปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ก่อนดำเนินการจริง	3.87	.64	มาก
24.	ระหว่างการฝึกอบรม ท่านมีการฝึกปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่วางไว้ โดยมีวิทยากรเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติ	3.96	.62	มาก
25.	ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกับเพื่อนครูได้เป็นอย่างดี	4.16	.65	มาก
รวม		4.00	.52	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้ในวิธีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้ในวิธีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกับเพื่อนครูได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .65) ท่านมีการศึกษาหาความรู้ร่วมกับเพื่อนครูอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .59) และท่านและเพื่อนครู ฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .61) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำ
กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยใช้ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
ดังตาราง 14

ตาราง 14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำกับลักษณะการเรียนรู้
เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y
X ₁	-	.696**	.430**	.522**	.489**	.375**	.429**	.466**	.471**
X ₂		-	.602**	.646**	.586**	.515**	.486**	.470**	.557**
X ₃			-	.708**	.683**	.595**	.513**	.553**	.626**
X ₄				-	.836**	.539**	.487**	.497**	.575**
X ₅					-	.560**	.513**	.489**	.592**
Y ₁						-	.690**	.630**	.898**
Y ₂							-	.688**	.907**
Y ₃								-	.837**
Y									-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p \leq .01$)

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวก
กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ
(X₃) การสนับสนุนการเรียนรู้ (X₅) การบริหารจัดการโรงเรียน (X₄) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการ
เรียนรู้ (X₂) และการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ
.626 .592 .575 .557 และ .471 ตามลำดับ

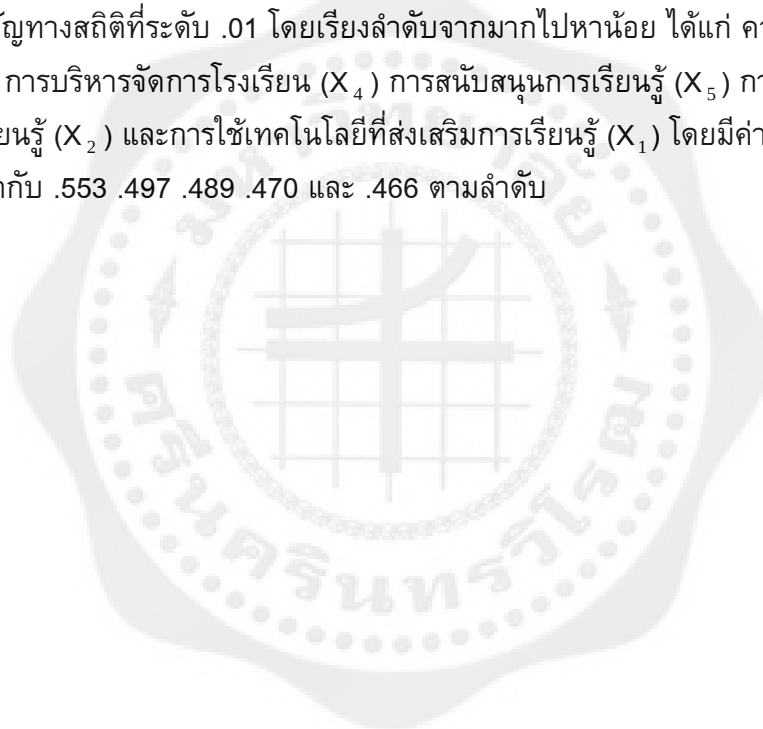
เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวไปหาความสัมพันธ์กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในแต่ละด้าน ปรากฏดังนี้

ปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวก กับลักษณะการ
เรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนทนาและการอภิปรายของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม
กรุงธนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความ
ผูกพันต่อองค์การ (X₃) การสนับสนุนการเรียนรู้ (X₅) การบริหารจัดการโรงเรียน (X₄)

การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) และ การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .595 .560 .539 .515 และ .375 ตามลำดับ

ปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวก กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ (X_3) การสนับสนุนการเรียนรู้ (X_5) การบริหารจัดการโรงเรียน (X_4) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) และ การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .513 .513 .487 .486 และ .429 ตามลำดับ

ปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวก กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้ในวิธีการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ (X_3) การบริหารจัดการโรงเรียน (X_4) การสนับสนุนการเรียนรู้ (X_5) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) และ การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .553 .497 .489 .470 และ .466 ตามลำดับ



ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังตาราง 15-19

ตาราง 15 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ตัวแปรอิสระ	b	SE _b	β	t	ρ
X ₁	.087	.036	.129	2.434*	.015
X ₂	.088	.046	.118	1.923	.055
X ₃	.405	.053	.453	7.703**	.000
X ₄	-.077	.059	-.101	-1.300	.194
X ₅	.175	.052	.237	3.384**	.001
a = 1.321					
R = .714					
R ² = .510					
F = 72.293**					
p = .000					
SE _{est} = .321					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร (X₃) และด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ (X₅) ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X₁) ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรทั้ง 3 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ คิดเป็นร้อยละ 51 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ตาราง 16 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ตัวแปรอิสระ	b	SE _b	β	t	ρ
X ₃	.411	.047	.460	8.838**	.000
X ₁	.119	.030	.177	4.032**	.000
X ₅	.143	.040	.193	3.571**	.000
a = 1.334					
R = .710					
R ² = .504					
F = 117.991**					
p = .000					
SE _{est} = .322					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (X₃) ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X₁) และด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ (X₅) ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรทั้ง 3 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ คิดเป็นร้อยละ 50.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.334 + .411(X_3) + .143(X_5) + .119(X_1)$$

สมการพยากรณ์ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .460(Z_{X3}) + .193(Z_{X5}) + .177(Z_{X1})$$

ตาราง 17 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนทนาและการอภิปรายของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ตัวแปรอิสระ	b	SE _b	β	t	ρ
X ₃	.383	.057	.394	6.720**	.000
X ₅	.160	.046	.200	3.497**	.001
X ₂	.128	.043	.159	2.994**	.003
a = 1.392					
R = .664					
R ² = .441					
F = 91.921**					
p = .000					
SE _{est} = .372					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (X₃) ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ (X₅) และด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X₂) ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนทนาและการอภิปรายของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรทั้ง 3 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนทนาและการอภิปรายของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ คิดเป็นร้อยละ 44.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนทนาและการอภิปรายของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.392 + .383(X_3) + .160(X_5) + .128(X_2)$$

สมการพยากรณ์ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนทนาและการอภิปรายของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .394(Z_{X3}) + .200(Z_{X5}) + .159(Z_{X2})$$

ตาราง 18 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ตัวแปรอิสระ	b	SE _b	β	t	ρ
X ₃	.360	.061	.348	5.923**	.000
X ₁	.148	.039	.190	3.842**	.000
X ₅	.156	.052	.183	2.994**	.003
a = 1.315					
R = .606					
R ² = .367					
F = 67.574**					
p = .000					
SE _{est} = .422					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (X₃) ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X₁) และด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ (X₅) ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรทั้ง 3 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ คิดเป็นร้อยละ 36.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.315 + .360(X_3) + .148(X_1) + .156(X_5)$$

สมการพยากรณ์ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .348(Z_{X3}) + .190(Z_{X1}) + .183(Z_{X5})$$

ตาราง 19 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ตัวแปรอิสระ	b	SE _b	β	t	ρ
X ₃	.493	.047	.480	10.506**	.000
X ₁	.202	.035	.260	5.694**	.000
a = 1.254					
R = .636					
R ² = .404					
F = 118.739**					
p = .000					
SE _{est} = .405					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (X₃) และด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X₁) ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้ในวิธีการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรทั้ง 2 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ คิดเป็นร้อยละ 40.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้ในวิธีการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.254 + .493(X_3) + .202(X_1)$$

สมการพยากรณ์ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้ในวิธีการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .480(Z_{X3}) + .260(Z_{X1})$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะองค์การ ลักษณะผู้นำ และลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำ กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

1. มีปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยที่สัมพันธ์กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร
2. มีปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2551 จำนวน 2,874 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2551 ภาคเรียนที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเคริจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-609) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 356 คน โดยมีเขตการศึกษาเป็นชั้น และการสุ่มอย่างง่าย มีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะองค์การ ลักษณะผู้นำ และลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มครูชนได้ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล

แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ถามข้อมูลส่วนตัวของครู ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำ

แบบสอบถามลักษณะองค์การ เป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และความผูกพันต่อองค์การ

แบบสอบถามลักษณะผู้นำ เป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ต่าง ๆ ของผู้นำในองค์การ ได้แก่ การบริหารจัดการโรงเรียน และการสนับสนุนการเรียนรู้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม

แบบสอบถามลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูเพื่อวัดลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนทนาและการอภิปราย ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยจากผู้อำนวยการโรงเรียน 9 แห่ง คือ โรงเรียนวัดประดิษฐาราม โรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล โรงเรียนวัดกำแพง โรงเรียนวัดกก โรงเรียนรัตนจินะอุทิศ โรงเรียนคลองหนองใหญ่ โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง โรงเรียนบ้านนายเหวียน และโรงเรียนพระยามนธาตุศรีพิจิตร สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มครูชนได้ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย ยื่นต่อผู้บริหารโรงเรียนทุกแห่งด้วยตนเอง เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลในการวิจัย พร้อมทั้งนัดหมาย วัน เวลาที่จะดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืน

3. ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองทุกโรงเรียนจากโรงเรียนทั้ง 9 แห่ง

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว คัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้จำนวน 356 ฉบับ นำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย และรายงานผลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะองค์การ ลักษณะผู้นำ และลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การ และลักษณะผู้นำกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
4. การวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) และวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise-Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้ พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีมากถึงร้อยละ 75.60 โดยมีอายุมากกว่า 45 ปี ถึงร้อยละ 37.90 และอายุระหว่าง 25-35 ปี มีถึงร้อยละ 37.40 ซึ่งมีปริมาณที่ใกล้เคียงกันมาก และมีประสบการณ์ในการสอนอยู่ในช่วง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อลักษณะองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และความผูกพันต่อองค์การ ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= .54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= .55) ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= .61) และด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= .68) ตามลำดับ

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อลักษณะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน และด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= .62) และด้านการบริหารจัดการโรงเรียน ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= .60) ตามลำดับ

ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= .46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการสนทนาและการอภิปราย ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= .50) ด้านการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= .52) และด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= .53)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การ จำนวน 3 ตัวแปร คือ การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยลักษณะผู้นำ จำนวน 2 ตัวแปร คือ การบริหารจัดการโรงเรียนและการสนับสนุนการเรียนรู้กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม (Y) ของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีค่าระหว่าง .471 - .626 โดยปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ (X_3) การสนับสนุนการเรียนรู้ (X_5) การบริหารจัดการโรงเรียน (X_4) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) และการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .626 .592 .575 .557 และ .471 ตามลำดับ

เมื่อนำปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำไปหาความสัมพันธ์กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในแต่ละด้าน ปรากฏดังนี้

2.1 ปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนทนาและการอภิปรายของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ (X_3) การสนับสนุนการเรียนรู้ (X_5) การบริหารจัดการโรงเรียน (X_4) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) และการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .595 .560 .539 .515 และ .375 ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ (X_3) การสนับสนุนการเรียนรู้ (X_5) การบริหารจัดการโรงเรียน (X_4) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) และการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .513 .513 .487 .486 และ .429 ตามลำดับ

2.3 ปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ (X_3) การบริหารจัดการโรงเรียน (X_4) การสนับสนุนการเรียนรู้ (X_5) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) และ

การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .553 .497 .489 .470 และ .466 ตามลำดับ

3. ปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำที่ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ (X_3) การสนับสนุนการเรียนรู้ (X_5) และ การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_1) ตัวแปรทั้ง 3 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 50.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.334 + .411(X_3) + .143(X_5) + .119(X_1)$$

สมการพยากรณ์ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .460(Z_{x3}) + .193(Z_{x5}) + .177(Z_{x1})$$

เมื่อนำปัจจัยลักษณะองค์การและลักษณะผู้นำไปพยากรณ์ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน ปรากฏดังนี้

3.1 ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนทนาและการอภิปราย พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (X_3) การสนับสนุนการเรียนรู้ (X_5) และการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_2) ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนทนาและการอภิปรายของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรทั้ง 3 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนทนาและการอภิปรายของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 44.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (X_3) การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_1) และการสนับสนุนการเรียนรู้ (X_5) ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรทั้ง 3 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 36.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (X_3) และ การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (X_1) ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร

ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรทั้ง 2 ประการนี้ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวน
ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
กลุ่มกรุงธนใต้ คิดเป็นร้อยละ 40.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครู พบว่า ครูในโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมตามแนวคิดของเซงกี มีการ
ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมี
กระบวนการส่งเสริมความรู้ ทักษะคิด และทักษะการทำงานของคนครูขณะที่มีการปฏิบัติงาน
ร่วมกันในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะลักษณะและวิธีการทำงานในด้านการปฏิบัติการสอนของครู
จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอยู่ตลอดเวลา ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน หรือในสายชั้น
เดียวกัน สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมตามแนวคิดของเซงกี ที่มีวิธีการทำงานที่ต้องอาศัย
สมาชิกทุกคนในทีม ในการร่วมมือกันแลกเปลี่ยน และส่งเสริมความรู้ซึ่งกันและกันเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ พบว่า

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์การ มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของ
ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ได้แก่ ความ
ผูกพันต่อองค์การ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้
ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

- 1.1 ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูใน
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ และยังพบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เป้าหมายในการ
ดำเนินงานของโรงเรียน สอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานของครู ครูมีการยึดถือและ
ปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน รวมถึงการทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และความพยายามอย่างเต็ม
ความสามารถเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และยังเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้กับ
โรงเรียนแม้เป็นวันหยุด หากโรงเรียนมีกิจกรรมพิเศษ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนใน
โรงเรียนมีความผูกพันต่อองค์การของตนแล้ว จะมีผลสัมพันธ์ทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม
ทำให้ครูมีการเรียนรู้เป็นทีมเพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลทางบวกต่อลักษณะ
การเรียนรู้เป็นทีมเป็นอันดับแรก เนื่องจากองค์ประกอบของความผูกพันในงาน ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การที่ครูที่ปฏิบัติการ
สอนในโรงเรียนยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้

เป็นทีม เนื่องจากเป้าหมายในการทำงานที่สอดคล้องกัน ส่งเสริมลักษณะการปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน (Alignment) ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม

2) ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ครูมีความทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก ซึ่งครูทุกคนยินดีและเต็มใจมาปฏิบัติงานที่โรงเรียนอย่างเต็มที่แม้เป็นวันหยุด หากโรงเรียนมีกิจกรรมพิเศษ การที่ครูต้องรับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานโดยตรงนั้น ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอยู่ตลอดเวลา

3) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอน 1-10 ปี และมากกว่า 20 ปี ซึ่งให้เห็นว่าครูเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมาเป็นเวลานาน จึงอาจทำให้เกิดความจงรักภักดีและเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ สุพาณี สอนชื่อ (2542) ที่ศึกษา การสร้างแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา: องค์กรรถไฟฟ้ามหานคร กล่าวว่า ในการสร้างแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กรนั้น ควรมีการสร้าง ความผูกพัน ความภักดีในองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อจะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้พนักงานเกิดความต้องการอยากเรียนรู้และในการพัฒนาองค์กรเอื้อการเรียนรู้ขึ้น ทุกคนในองค์กรจะต้องมีความสมัครใจ เต็มใจให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนา และสิริลักษณ์ จิเจริญ (2545: บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ตัวแปรคัตสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมมีจำนวน 18 ตัว ซึ่งรวมถึง การมีความจงรักภักดีและชื่นชมองค์กร การมีความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ และยังพบว่า การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ให้ครูได้มีโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วมกัน มีการปฏิบัติงานร่วมกันอยู่เสมอ เช่น การจัดสัมมนาทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ การทำวิจัยในชั้นเรียน และการได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในการทำงาน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับครูในโรงเรียน มีผลสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครู ทำให้ครูมีการเรียนรู้เป็นทีมเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับสิริลักษณ์ จิเจริญ (2545: บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ตัวแปรคัตสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ตัวแปรคัตสรรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม คือ การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในการทำงาน และวีรยุทธ มาพะศิริรานนท์ (2541: 51) กล่าวว่ากิจกรรมอาจครอบคลุมไปถึง

ความสนใจร่วมกันด้านใดด้านหนึ่ง ได้แก่ การฝึกอบรม วิจัยและพัฒนา ทัศนศึกษา สัมมนาและประชุมปฏิบัติการ สิ่งตีพิมพ์และเอกสาร ซึ่งองค์การอจธีระต้องมีการประยุกต์ผลที่ได้จากการเรียนรู้ให้เกิดเป็นกิจกรรม

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มครูชนใต้ ในภาพรวม ไม่ปรากฏปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมเป็นรายด้าน ในด้านการสนทนาและการอภิปราย กลับพบว่าปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ในด้านการสนทนาและการอภิปรายเนื่องจากลักษณะของการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่เน้นการสนทนา พูดคุย และการอภิปราย เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ และการฝึกอบรม

1.3 การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มครูชนใต้ และยังพบว่าการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีงบประมาณจำนวนมากทำให้การจัดสรรหรือจัดหาเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการที่โรงเรียนจัดให้มีการนำอินเทอร์เน็ตมาใช้เพื่อช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีบริการสืบค้นข้อมูลภายในห้องสมุดจากฐานข้อมูล เพื่อความสะดวกในการศึกษาหาความรู้ มีการอบรมผ่านทางคอมพิวเตอร์ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ครูที่มีการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ทำให้ครูมีการเรียนรู้เป็นทีมเพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ทำให้การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มครูชนใต้ พบว่า โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มครูชนใต้ มีการนำอินเทอร์เน็ตมาใช้เพื่อช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเป็นจำนวนมาก รวมถึงโรงเรียนจัดให้มีบริการสืบค้นข้อมูลภายในห้องสมุดจากฐานข้อมูล เพื่อความสะดวกในการศึกษาหาความรู้ มีคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนการสอน มีระบบคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการผลิตสื่อการสอนและงานเอกสารต่าง ๆ และเพื่ออำนวยความสะดวกในการรวบรวมจัดเก็บความรู้และสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ และโรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ในวิธีปฏิบัติ (Learning how to “practice”) ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ส่งผลทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มครูชนใต้ สอดคล้องกับทฤษฎีพันธ์ เขจรนันท์ (2544) ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นปัจจัยแวดล้อมสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและการดำรงอยู่ขององค์การสมัยใหม่ทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ โดย

องค์กรต่างนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้งาน เพื่อต้องการความรวดเร็ว ความถูกต้อง และแม่นยำในการทำงานและการแข่งขัน อีกทั้งยังต้องการสร้างภาพลักษณ์ (Image) ความทันสมัยให้เกิดขึ้น หลายองค์กรได้นำระบบสารสนเทศ (Information Systems) เข้ามาช่วยในการทำงานด้านการผลิต การให้บริการ งานเอกสาร การติดต่อสื่อสาร การตรวจสอบและควบคุม เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น สะดวกต่อการบริหารและควบคุมงานในระบบเดียวกัน และทวิตักต์ กอนันต์กุล (2543) กล่าวว่า เทคโนโลยีการศึกษาที่ใช้นำเสนอผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ การสอนในชั้นเรียน สอนสดผ่านทาง Internet หรือนำเสนอตามที่กำหนดไว้ (Virtual Classroom) การนำเสนอสาระเมื่อต้องการศึกษาหรือเลือกศึกษาได้ (Content on Demand) ใช้เผยแพร่ข้อมูลแก่คนหมู่มาก ด้วยค่าใช้จ่ายต่ำ (Multi Cost) เป็นการศึกษาแบบ Interaction และให้ผลลัพธ์หรือข้อมูลย้อนกลับได้ (Interaction CD-ROM)

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ได้แก่ การสนับสนุนการเรียนรู้ และการบริหารจัดการโรงเรียน ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

2.1 การสนับสนุนการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร และยังพบว่าการสนับสนุนการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียนผ่านทางกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ ดังนั้น สรุปได้ว่า ครูที่ได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้จากผู้นำ มีผลสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ทำให้ครูมีการเรียนรู้เป็นทีมเพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ทำให้การสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร พบว่า การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเอง และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนยอมรับต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ผู้บริหารให้อิสระอย่างเต็มที่แก่ครูในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน หรือการให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้บริหาร เพื่อให้ครูได้ทราบถึงทิศทางในการเรียนรู้และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ข้อขัดแย้งและนิสัยการปกป้องตนเอง (Dealing with "Current Reality": Conflict and Defensive Routines) ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า การสนับสนุนการเรียนรู้ส่งผลทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2540: 917) กล่าวว่า การสนับสนุนการเรียนรู้ภายในองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรจะให้เสรีภาพแก่บุคคล กำจัดอุปสรรคที่ขัดขวางบุคคลจากการทำงานและสนับสนุนบุคคลให้ทดลองวิธีการใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2544) ได้กล่าวถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้ 1)

การริเริ่มเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมใหม่ขององค์กร 2) การมีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อมในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเป็นส่วนสำคัญในการวางแผน และการดำเนินงานขององค์กร 3) การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของโครงการพัฒนาองค์การอย่างเต็มที่ ทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากร 4) การเป็นต้นแบบ 5) การเปิดโอกาสให้แก่บุคลากรในการสร้างความเปลี่ยนแปลงและทดลองสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนยอมรับต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น 6) การติดตามผล 7) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

2.2 การบริหารจัดการโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มครูชนใต้ และยังพบว่าการบริหารจัดการโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน สามารถคาดคะเนและวางแผนเตรียมการล่วงหน้าเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ มีการบริหารการเงินและงบประมาณที่ดี และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มีเทคนิคในการจัดการกับความขัดแย้งและแก้ไขปัญหาได้ดี

ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การบริหารจัดการโรงเรียน มีผลสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้เป็นทีมเพิ่มมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ เซอร์จิโอวานนิและคณะ (นิตยั โรจน์รัตนวาณิชย์. 2548: 29; อ้างอิงจาก Sergiovanni et al. 2004: 66) ได้กล่าวถึงบทบาทสำคัญของผู้นำในกระบวนการบริหารการศึกษาที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมี 4 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และพัฒนาด้านการวางแผนล่วงหน้า (Blueprint) และยุทธศาสตร์สำหรับการดำเนินการให้ชัดเจน 2) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การโดยใช้ทรัพยากรบุคคล (Human) การเงิน (Financial) และแหล่งกายภาพต่าง ๆ (Physical Resources) ทั้ง 3 แหล่งเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ให้สำเร็จ 3) การนำ (Leading) หมายถึง การแนะนำ (Guiding) และให้คำปรึกษา (Supervising) โดยแผนขององค์การจะต้องได้รับการนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์การโดยทุกคนในองค์การ การบริหารการศึกษาจะเกี่ยวข้องกับการกระตุ้น ชี้นำ กำหนดความต้องการ และสื่อสารให้ทุกคนไปองค์การดำเนินการร่วมกัน 4) การควบคุม (Control) หมายถึง การประเมินผล กำกับให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและแผนขององค์การ โดยมีการประเมินผลย้อนกลับสู่มาตรฐานเป้าหมายที่กำหนด และเนเชวิช (อัญชลี เหลืองอ่อน .2540; อ้างอิงจาก Knezevich. 1984) ได้เสนอบทบาทสำคัญของผู้นำทางการศึกษาในการบริหารงานไว้ดังนี้ คือ ผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) นักวางแผน (Planner) ผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) ผู้จัดองค์การ (Organizer) ผู้เปลี่ยนแปลง (Change Manager) ผู้ประสานงาน (Coordinator) ผู้สื่อสาร (Communicator) ผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) ผู้แก้ปัญหา (Problems Solving Manager) ผู้จัดระบบ (System Manager) ผู้บริหารการเรียนการสอน

(Instructional Manager) ผู้บริหารงานบุคคล (Personal Manager) ผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) ผู้ประเมินผล (Appraiser) นักประชาสัมพันธ์ (Public Relation) ประธานในพิธีการ (Ceremonial Head)

สำหรับผู้บริหารโรงเรียนเมื่อพิจารณาปัจจัยลักษณะองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และด้านความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยลักษณะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการโรงเรียนและด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ พบว่าปัจจัยทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยทั้งหมดมีความเชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องกันกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร พบปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ที่ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนควรเน้นการพัฒนาด้านความผูกพันต่อองค์การเป็นหลัก จากนั้นจึงพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการสนับสนุนการเรียนรู้

1.1 ด้านความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม นั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด โดยผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้น่าอยู่ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครู และสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู รวมถึงการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างเพื่อให้ครูเกิดความทุ่มเท แรงกายแรงใจ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ และมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน สำหรับหน่วยงานต้นสังกัดควรพิจารณาถึงเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เพราะถ้าครูมีความสุขในการสอน ในการปฏิบัติงาน ย่อมให้ส่งผลให้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน

1.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม นั้น หน่วยงานต้นสังกัดหรือโรงเรียนจะต้องจัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับครู เพื่อให้ครูสามารถที่จะจัดการเรียนการสอน หรือการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการผลิตสื่อการสอน การสืบค้นข้อมูล รวมถึงการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เช่น งานบริหาร งานธุรการ หรืองานวิชาการ

1.3 ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ที่ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม นั้น ผู้ที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียนผ่านทางกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ ให้อิสรภาพอย่างเต็มที่แก่ครูในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน และปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานและการนำแนวทางใหม่ ๆ มาปฏิบัติ เพื่อให้ครูได้เห็นภาพและปฏิบัติตาม และที่สำคัญจะต้องติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คำแนะนำและทำการปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงทดลอง โดยผู้วิจัยอาจสร้างกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมขึ้น แล้วคอยสังเกตพฤติกรรมที่เป็นผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อศึกษาว่าจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในทีมอย่างไร

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยในลักษณะนี้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา หรือระดับอุดมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีมในโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมในทางบวกของครู เช่น ปริมาณงานของครูผู้สอน ความพึงพอใจในวิชาชีพ สถานภาพทางครอบครัว และฐานะทางเศรษฐกิจของครู เป็นต้น

2.4 ควรศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในกลุ่มการศึกษาอื่น ๆ หรือศึกษาให้ครอบคลุมทั้งจังหวัด เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในภาพรวม



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *โครงการ: เอกสารชุดเทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2540, ตุลาคม-พฤศจิกายน). การบริหารงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานมากขึ้น. *วารสารเพิ่มผลผลิต*. 36(5): 37-48.
- กรกช อุตตวิริยานุภาพ. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนิติตกับการพัฒนาตนเองของนิสิตนักศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยาณี คำแดง. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลัษณะกับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย*. ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์. (2541). *บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาของสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2541). *มหาวิทยาลัยที่ทางแยก: จุดประกายวิสัยทัศน์อุดมศึกษาไทยในอนาคต*. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมีเดีย.
- คณาจารย์ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์. (2543). *สารสนเทศและการศึกษาค้นคว้า*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินดารัตน์ ปิรมณี. (2545). *การพัฒนาฉันท์ในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี*. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชนินาถ เจริญผล. (2538). *การศึกษารูปแบบการสื่อสาร การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การ และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย: รัฐวิสาหกิจที่กำลังจะแปรรูป*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การประชาสัมพันธ์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชวินท์ ฐัมมพันธ์กุล. (2540). *คู่มือฝ่าวิกฤตเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: บริษัท บิสิเนส อินเทลลิเจนซ์ แอนด์ ครีเอทีวิตี.

- ชูชีพ ศรีตระกูล. (2541). *การพัฒนาองค์การโดยการสร้างทีมงาน: กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน).* ภาคินพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เชียรศรี วิวิธสิริ. (2541). *จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ.* กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เนท.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2539, มีนาคม-พฤษภาคม). *องค์กรอัจฉริยะ: ทฤษฎีและหัวใจสำคัญ.* วารสารการบริหารคน. 18.
- दनัย เทียนพุ่ม และคณะ. (2540, ธันวาคม-2541, กุมภาพันธ์). *บทคัดย่อรายงานการวิจัย เรื่อง ทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า (ปี พ.ศ.2550).* วารสารการบริหารคน. ปีที่ 19(1).
- เดชน์ เทียมรัตน์, กานต์สุตา มามะศิรินันท์. (2545). *วินัยสำหรับองค์การเรียนรู้.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เนท.
- ดวงพร ปิ่นสุวรรณ. (2542). *การรับรู้บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม.* ภาคินพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ต้องรู้วิชาการศึกษาทั่วไป หัวใจว่าที่ “บัณฑิตครู 5 ปี”. (2549. 21 มิถุนายน). *คมชัดลึก.* หน้า 12.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2542). *โครงการกิจกรรมวิจัยและพัฒนาเพื่อส่งเสริมคุณธรรม/จริยธรรม ให้ นิสิตนักศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ทวีพร ศรีสุขคำ. (2547). *ค่านิยมความเป็นไทยและการเรียนรู้เป็นทีมของผู้แทนจำหน่ายเวชภัณฑ์ ยา บริษัทผู้นำเข้าและจัดจำหน่ายยาต่างประเทศ ที่มีสำนักงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ทวีศักดิ์ กอนันตกุล. (2543). *มหาวิทยาลัยและวิสัยทัศน์.* กรุงเทพฯ: เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงมหาวิทยาลัย (รุ่นที่ 3).
- ทิตนา แหมมณี. (2537). *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอน.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นรรัตน์ กิจเจริญ. (2547). *ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อการรับรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาด้านการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยมิชชัน วิทยาเขตมวกเหล็ก อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นันทพร โชติณัฐิต. (2540). *การพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบทีมข้ามสายงาน.* ภาคินพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- นิตยา แสงขาว. (2540). การพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้เทคนิคการอภิปรายกลุ่ม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ประถมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตย์ โรจน์รัตนวาณิชย์. (2548). การศึกษาวิเคราะห์และออกแบบระบบการตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษาสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- นิษฐา พุฒิมานต์กุล. (2548). การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมเว็บเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (โสตทัศนศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เนาวรัตน์ กังเมง. (2543). ทักษะของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเจือ จุฬาพรรณชาติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยายการสื่อสาร กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญศิริ อนันตเศรษฐ. (2541). เราจะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร. วารสารภาษาปริทัศน์. 17(1): 33-38.
- (2544). การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนในระดับมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- บุหงา วชิระศักดิ์มงคล. (2535). กิจกรรมกลุ่มในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร
- เบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย. (2541). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปัทมา จันทิมล. (2544). ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้ของหน่วยงานฝึกอบรมภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (โสตทัศนศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ประภาพร เหลืองช่วยโชค. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปราณี รามสูต และจำรัส ตัวงสุวรรณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ: ธารณาการพิมพ์.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เปรมวดี คฤหเดช. (2540). การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- พริดา วิเชียรปัญญา. (2547). การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- พัชรินทร์ อันพิพัฒน์. (2547). การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็นทีมตามแนวคิดการทำโครงการสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (หลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พีรวัส จารุดุล. (2541). การนำแนวคิดองค์กรเรียนรู้มาใช้ในธนาคารออมสิน. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2530). พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ โอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- ภคินี ดอกไม้งาม. (2546). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภาณี กิริติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- มณฑนา มานะประสพสุข. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงานสอนในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2549). คู่มือหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับ
ปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี). กรุงเทพฯ: งานบริการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.
- (2551). แผนยุทธศาสตร์ 15 ปี (พ.ศ.2552-2566). กรุงเทพฯ: กองแผนงานและศูนย์
สารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2543). เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการ
บริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มณฑา มานะประสพสุข. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู
สายการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มารศรี สุธานี. (2545, กันยายน-พฤศจิกายน). การสร้างทีมงาน: สถานศึกษา. วารสารการ
บริหารการศึกษา มศว. 1(3): 2-4.
- ยุดา รักไทย. (2542). การบริหารการเปลี่ยนแปลง *Change Management*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
บริษัท เอ็กเซอร์เนต จำกัด.
- ยุพิน จงเจริญทรัพย์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษา
กับการพัฒนาตนเองของนักศึกษาสถาบันราชภัฏจันทรเกษม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุวดี เสรีพิทยรัตน์. (2549). รูปแบบการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีม
สำหรับพนักงานศูนย์บริการลูกค้าบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐม.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (พัฒนศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โยธิน ศันสนยุทธ. (2536). พลวัตกลุ่ม. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2539. กรุงเทพฯ:
ราชบัณฑิตยสถาน.
- รายงานสำนักกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2543, เมษายน). มหาวิทยาลัยนอกระบบกับการสร้าง
คุณภาพการศึกษา. วารสารการศึกษานอกโรงเรียน. 3(5): 38-41.
- รายงานการเสวนา. (2543, กุมภาพันธ์-พฤษภาคม). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพของบัณฑิต
ที่จบการศึกษาในประเทศไทย. วารสารราชบัณฑิตยสถาน. 25(2): 237-250.
- ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ. (2541). การพัฒนาองค์การตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้: ศึกษาเฉพาะ
กรณีธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วฤษาย์ ฤกษ์เมธ. (2546). ทิศนะของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดกิจกรรม
นิสิตของมหาวิทยาลัยในรูปแบบกิจกรรมบังคับ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2545). การนำเสนอรูปแบบการเรียนการสอนบนเว็บด้วยการเรียนรู้แบบ
โครงการเพื่อการเรียนรู้เป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. (โสตทัศนศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย ศิริชนะ. (2543). การปฏิรูปการเมือง การบริหาร กับ การปฏิรูปการสถาบันอุดมศึกษา;
มหาวิทยาลัยและวิสัยทัศน์/ ทบวงมหาวิทยาลัย. การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหาร
ระดับสูง (รุ่นที่ 3). กรุงเทพฯ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542, กันยายน-ธันวาคม). องค์การเรียนรู้. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์. 1(1).
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2544). โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้. ขอนแก่น: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิเศษ ชิดวงศ์. (2544, กุมภาพันธ์). "ปฏิรูปการเรียนรู้: ผู้เรียนสำคัญที่สุด", วารสารวิชาการ.
4(3): 2-10.
- วีรุธ มาชะศิริานนท์. (2541). องค์การเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2540, กันยายน-ตุลาคม). การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้: ที่มาและที่ไป.
วารสารข้าราชการ. 42(5).
- (2544). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ชีระป้อม
วรรณกรรม.
- วีระศักดิ์ พงษ์เจริญ. (2546). ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่มีต่อพฤติกรรม
การทำงานเป็นทีมของนักเรียนในช่วงชั้นที่ 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีและสื่อสาร
การศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริจันทร์ ทองประเสริฐ. (2543, กุมภาพันธ์-พฤษภาคม). การประกันคุณภาพการศึกษา. วารสาร
ราชบัณฑิตยสถาน. 25(2).
- ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็ดดิสัน
เพรส โปรดักส์ จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท
ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- ศิริอร ชันหัตถ์. (2531). องค์การและการจัดการ (O&M). กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย คงพิกุล. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบุรี.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สมบัติ กุสุมาวลี. (2540). *ประเทศไทยในทศวรรษหน้า: วิสัยทัศน์ของ NIDA การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อพัฒนาประเทศไทยในทศวรรษหน้า*. ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2540). *การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมใจ สังข์เสตม. (2541, มกราคม-กุมภาพันธ์). องค์การในยุคโลกาภิวัตน์. *วารสารข้าราชการ*. 43(1).
- สมใจ อุ่นสำราญ. (2546). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและความคิดเชิงระบบ กับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สายพิน สุตคณิง. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สิริลักษณ์ จิเจริญ. (2545). *ตัวแปรคัตสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (โสตทัศนศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพจน์ ธาราภรณ์ศิลป์. (2543). *ทีมงานและการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพาณี สอนเชื้อ. (2543). *การสร้างแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาองค์การรถไฟฟ้ามหานคร*. ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุพิชชา นิรังสรรค์. (2550). *การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- สุพิศ ประสพศิลป์. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- สุพิศ กิตติรัชดา. (2538). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลนครพิงค์. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ นานานุกูล. (2539, พฤศจิกายน-ธันวาคม). Learning Organization. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต. 5(1): 22-27.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2549). แนวการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมระดับปฐมวัย โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2543, เมษายน). มหาวิทยาลัยนอกระบบกับการสร้างคุณภาพการศึกษา. วารสารการศึกษานอกโรงเรียน. 3(5).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค. (2545ก). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (สกศ).
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). กรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565). สืบค้นเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2551, จาก <http://www.knit.or.th/muatest/muafiles/HEPlan-Final.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2549). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ.2550-2554. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ลีปนันท์ เกตุทัต. (2542, มกราคม). “หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในโลกทัศน์ใหม่”. วารสารวิชาการ. 2(1): 12-16.
- อรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2542). องค์การเอื้อการเรียนรู้: ประมวลบทความนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนงค์ วิเศษสุวรรณ. (2549, พฤศจิกายน – 2550, มีนาคม). การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. วารสารศึกษาศาสตร์. 18(2): 1-10.
- อภันต์ รอดสุทธิ. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ความสำคัญกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโครงการจัดตั้งสัมพันธ์ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ: โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- อรุณี รุ่งอรุณรัตน์. (2540). *บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่กำลังเปลี่ยนแปลง*. ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ: โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อังศินันท์ อินทรกำแหง. (2545). *อิทธิพลของปัจจัยด้านการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ภูมิหลังส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในองค์กร ที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการทางการแพทย์*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การศึกษานอกโรงเรียน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อัญชลี เหลืองอ่อน. (2540). *การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมพา ชงทุมมินทร์. (2542). *เจตคติต่อกิจกรรมนักศึกษาของนักศึกษาสถาบันราชภัฏอุดรธานี*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุบล ตันสกุล. (2548). *กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาล ที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- อุษณีย์ อนุรุทธวงศ์. (2545, กุมภาพันธ์). *ความคิดสร้างสรรค์: การมองต่างมุมของนักวิชาการ*. วารสารสานปฏิรูป. 4(47): 94-95.
- Argyris, Chris. (1993). *Knowledge for Action: A Guide to Overcoming Barriers to Organization at Change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chatalalsingh, Carole Lakshmi. (2007). *Understanding Team Learning in a Multi-Professional Health Care Setting*. Thesis, M.A. University of Toronto.
- Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper and Row.
- Ferguson, G.A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. New York: McGraw Hill.
- Franklin, J. L. (1975, June). "Down the Organization: Influence Processes Across Levels Of Hierarchy", *Administrative Science Quarterly*. 20(2): 153-164.
- Herbert. (1976). *Dimension of Organization Behavior*. New York: Maemillam Publishing.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2001). *Educational Administration: Theory Research And Practice*. 6th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Jonassen, D.H., Jane Howland & Joi Moore and Rose M.Marra. (2003). *Learning to Solve Problem with Technology A constructive Perspective*. New Jersey: Merrill.

- Jones-Mann, Tamara M. (2007). *Connecticut Charter School Principals' Beliefs about Professional Learning Organizations and Professional Development*. Dissertation, Ph.D. Capella University.
- Jules, Claudy. (2007). *Diversity of Member Composition and Team Learning in Organizations*. Dissertation, Ph.D. Case Western Reserve University.
- Krejcie, Robert V. & Daryle W. Morgan. (1970, November). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30: 607-609.
- Lei, Kimfong. (2007). *Cross-disciplinary Team Learning (CDTL) Model: Development and Validation*. Dissertation, Ph.D. Purdue University.
- Marquardt, M. & Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. Butt Ridge: Richard D. Irwin, Inc.
- Marquardt, Michael J. (1996). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.
- McCann, Dick. (2008). *The Learning Organization*. Retrieved August 25, 2008, from <http://www.tms.com.au/tms125-2c.htm#mail>
- Reid-Hector, Janet. (2006). *Inquiry-based Learning Practices and Team Learning: A Model For Experienced based Adult Learning*. Dissertation, Ed.D. Teachers College, Columbia University.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Senge, P.M. and Others. (1994). *The Fifth Discipline Fieldbook*. New York: Doubleday.
- Sergiovanni, Thomas J. (1980). *The New School Executive: A Theory of Administration*. New York: Harper & Row.
- Steers, Richard M. (1977). "Antecedent and Outcome Job Organizational Commitment", *Administrative Science Ougrterly*. 22(1): 46-75.





แบบสอบถาม
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคล ด้านลักษณะองค์การและด้านลักษณะผู้นำ กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครู และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
2. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แบ่งออกเป็นตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านสถานภาพบุคคล
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านลักษณะองค์การและด้านลักษณะผู้นำ
 ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะ “การเรียนรู้เป็นทีม” ของครู
3. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
4. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
5. ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะใช้ข้อมูลของท่าน เพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น

นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านสภาพส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 25 ปี

☐ 25-35 ปี

☐ 36-45 ปี

☐ มากกว่า 45 ปี

3. ประสบการณ์ในการสอน

☐ น้อยกว่า 1 ปี

☐ 1-10 ปี

☐ 11-20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านลักษณะองค์กรและด้านลักษณะผู้นำ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ด้านลักษณะองค์กร / ด้านลักษณะผู้นำ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร					
1. โรงเรียนของท่านมีการนำอินเทอร์เน็ตมาใช้เพื่อช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ					
2. โรงเรียนของท่านจัดให้มีบริการสืบค้นข้อมูลภายในห้องสมุดจากฐานข้อมูลเพื่อความสะดวกในการศึกษาหาความรู้					
3. โรงเรียนของท่านจัดให้มีคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนการสอน					
4. โรงเรียนของท่านจัดให้มีระบบวิดีโอทัศน์ เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย					
5. โรงเรียนของท่านจัดให้มีการอบรมผ่านทางคอมพิวเตอร์ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน					
6. โรงเรียนจัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการผลิตสื่อการสอนและงานเอกสารต่าง ๆ					
7. โรงเรียนจัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการรวบรวมจัดเก็บความรู้ และสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ					
8. โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ					
9. โรงเรียนจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยในการให้บริการและการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียน นักเรียนและผู้ปกครอง					
10. โรงเรียนจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการถ่ายทอดความรู้และนำเสนอความรู้ในวาระโอกาสต่าง ๆ					

ด้านลักษณะองค์การ / ด้านลักษณะผู้นำ (ต่อ)	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. โรงเรียนจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลและความรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
12. โรงเรียนมีการนำเสนอการเรียนการสอนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อช่วยพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน					
13. โรงเรียนของท่านจัดให้มีการรับสัญญาณหรือส่งสัญญาณการเรียนการสอนทางไกลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยส่งเสริมความรู้และการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน					
14. โรงเรียนจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานทั่วไปของท่านมีความสะดวกรวดเร็ว ถูกต้องและแม่นยำ					
15. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูและบุคลากรช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับโรงเรียนของท่าน					
<u>กิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้</u>					
16. โรงเรียนจัดให้มีการฝึกอบรมภายในโรงเรียนเพื่อช่วยเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน					
17. โรงเรียนจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการเพื่อเป็นช่องทางในการศึกษาข้อมูลข่าวสารทางวิชาการอยู่ตลอดเวลา					
18. โรงเรียนจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน					
19. โรงเรียนจัดให้มีการศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของท่านได้เป็นอย่างดี					
20. โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ภายในโรงเรียน เพื่อช่วยให้ท่านสามารถติดตามข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ					
21. โรงเรียนมอบหมายความรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสดำเนินการด้วยตัวเอง					
22. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อช่วยพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน					
23. โรงเรียนจัดให้มีการสอนงานโดยครูที่มีประสบการณ์ เพื่อช่วยพัฒนาการสอนของครูใหม่ หรือมีประสบการณ์น้อย					
<u>ความผูกพันต่อองค์การ</u>					
24. เป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน สอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานของท่าน					
25. โดยภาพรวมแล้วโรงเรียนมีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม					
26. การยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนจะช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ด้านลักษณะองค์กร / ด้านลักษณะผู้นำ (ต่อ)	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27. ท่านทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนของท่านแห่งนี้ประสบความสำเร็จ					
28. ท่านยินดีและเต็มใจมาปฏิบัติงานที่โรงเรียนอย่างเต็มที่แม้เป็นวันหยุด หากโรงเรียนมีกิจกรรมพิเศษ					
29. แม้การปฏิบัติงานทำให้รู้สึกเหนื่อย แต่ท่านก็มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับโรงเรียนแห่งนี้					
30. ท่านรู้สึกwatanเองเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียนแห่งนี้					
31. ท่านรู้สึกดีใจที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน					
32. ท่านปฏิบัติงานทุกชนิดโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสำคัญ					
33. ท่านภูมิใจ ชื่นชม และปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกของโรงเรียนต่อไปในอนาคต หรือจนกว่าจะเกษียณอายุ					
<u>การบริหารจัดการโรงเรียนของผู้นำ</u>					
34. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน เช่น การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน					
35. ผู้บริหารคาดคะเน และวางแผนเตรียมการล่วงหน้าเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					
36. ผู้บริหารวางแผนขยายงานและกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานใหม่ เพื่อรองรับการขยายตัวของโรงเรียน					
37. ผู้บริหารมีการบริหารการเงินและงบประมาณที่ดี ตลอดจนจัดหาการสนับสนุนงบประมาณจากภายนอก					
38. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียน					
39. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทุกคนร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน					
40. ผู้บริหารตัดสินใจในการบริหารงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน					
41. ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน					
42. ผู้บริหารติดต่อสื่อสารกับครู ผ่านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ					
43. ผู้บริหารมีเทคนิคการจัดการกับความขัดแย้ง และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี					
44. ผู้บริหารเข้าใจการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร และเทคโนโลยีทางการศึกษา					
45. ผู้บริหารเป็นประธานในพิธีการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอยู่เสมอ					
46. ผู้บริหารมีการประสานงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
47. ผู้บริหารมีการประเมินผลงาน/การปฏิบัติงานของครูอยู่เสมอ เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					

ด้านลักษณะองค์การ / ด้านลักษณะผู้นำ (ต่อ)	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>การสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้นำ</u>					
48. ผู้บริหารได้เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน					
49. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียนผ่านทางกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ					
50. ผู้บริหารได้พัฒนาโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน					
51. ผู้บริหารให้อิสระอย่างเต็มที่แก่ครูในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน					
52. ผู้บริหารริเริ่มในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียน					
53. ผู้บริหารมีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อมในการวางแผน และการดำเนินงานของโรงเรียน					
54. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนยอมรับต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น					
55. ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ทราบถึงทิศทางการเรียนรู้และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ					
56. ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คำแนะนำ และทำการปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม					
57. ผู้บริหารปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานและการนำแนวทางใหม่ ๆ มาปฏิบัติ เพื่อให้ครูได้เห็นภาพและปฏิบัติตาม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะ “การเรียนรู้เป็นทีม” ของครู

การกำหนดระดับความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง มีความหมาย ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	มีการปฏิบัติตรงกับความ เป็นจริงเป็นประจำ
มาก	หมายถึง	มีการปฏิบัติตรงกับความ เป็นจริงเกือบทุกครั้ง
ปานกลาง	หมายถึง	มีการปฏิบัติตรงกับความ เป็นจริงบางครั้ง
น้อย	หมายถึง	มีการปฏิบัติตรงกับความ เป็นจริงนาน ๆ ครั้ง
น้อยที่สุด	หมายถึง	มีการปฏิบัติตรงกับความ เป็นจริงน้อยมาก หรือไม่ปฏิบัติเลย

ด้านลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>การสนทนาและการอภิปราย</u>					
1. ท่านสามารถพูดคุยทางวิชาการกับเพื่อนครูได้อย่างเป็นกันเอง					
2. ท่านนำความคิดเห็นที่ได้จากการสนทนา มาพิจารณาร่วมกับความคิดเห็นของท่าน					
3. ระหว่างการสนทนา ท่านตรวจสอบความคิด ความเชื่อของตนเองเช่นกัน					
4. ระหว่างการสนทนา ท่านยอมรับความแตกต่างทั้งในด้านบุคลิกภาพและความคิดเห็นของครูแต่ละคน					
5. การพูดคุยกับเพื่อนครู ช่วยให้ท่านพัฒนากระบวนการคิดได้อย่างละเอียดรอบคอบมากขึ้น					
6. ท่านได้เรียนรู้วิธีการคิดของเพื่อนครูจากการสนทนาพูดคุยกัน					
7. ในโรงเรียนของท่าน มีบุคคลที่ช่วยสร้างบรรยากาศทำให้การพูดคุยเป็นไปด้วยดี					
8. ในการปฏิบัติงาน ท่านเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากบุคคลรอบตัว					
9. ท่านแลกเปลี่ยนโต้แย้งความคิดเห็นในการประชุมอภิปราย เพื่อให้ได้ข้อตกลง หรือข้อสรุปที่เหมาะสม					
10. การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหมู่คณะครู มีส่วนทำให้ท่านได้เรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ					
<u>การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน</u>					
11. หากท่านค้นพบวิธีการแก้ปัญหา หรือวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิมท่านจะบอกให้เพื่อนครูทราบ					
12. ท่านพบว่า การปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ต้องมาจากความรู้หรือความคิดของบุคคลหลายฝ่าย					
13. ท่านสามารถระบุถึงความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญของครูแต่ละคนในโรงเรียนของท่านได้					

ด้านลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม (ต่อ)	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและบอกเหตุผลของท่าน หากท่านไม่เห็นด้วยได้					
15. หากท่านไม่มีความรู้ ความสามารถเรื่องใด ท่านสามารถบอกเพื่อนๆ ว่า “ไม่ทราบ/ไม่มีความสามารถ” ได้					
16. ท่านสามารถรับรู้หรือทราบถึงพฤติกรรมที่ผิดสังเกต หากเพื่อนๆ กรุณาปิดความคิดเห็น หรือหลีกเลี่ยงไม่เปิดเผยในเรื่องบางอย่างกับท่าน					
17. ท่านและเพื่อนๆ เรียนรู้ร่วมกันถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งเรื่องภายในและภายนอกโรงเรียน					
18. ท่านและเพื่อนๆ ร่วมกันคิดหาวิธีการผสมผสานความสามารถของครูแต่ละคนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
19. การมีความคิดเห็นที่แตกต่างหรือขัดแย้งกันในโรงเรียนของท่านก่อให้เกิดการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
<u>การเรียนรู้ในวิธีการปฏิบัติ</u> 20. ท่านมีการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและปฏิบัติการสอนร่วมกับเพื่อนๆ อยู่เสมอ					
21. ท่านมีการศึกษาหาความรู้ร่วมกับเพื่อนๆ อยู่เสมอ					
22. ท่านและเพื่อนๆ ฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
23. ท่านและเพื่อนๆ มีการทดลองปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ก่อนดำเนินการจริง					
24. ระหว่างการฝึกอบรม ท่านมีการฝึกปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่วางไว้ โดยมีวิทยากรเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติ					
25. ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกับเพื่อนๆ ได้เป็นอย่างดี					

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ขอบแบบสอบถาม
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
กลุ่มครูชั้นได้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มครูชั้นได้

2. แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านสถานภาพบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านลักษณะองค์การและด้านลักษณะผู้นำ

ตอนที่ 3 แบบวัดลักษณะ “การเรียนรู้เป็นทีม” ของครู

3. แบบสอบถามตอนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ หน้าข้อความตามความเป็นจริง

4. แบบสอบถามตอนที่ 2-3 โปรดพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องกับนิยามที่ต้องการวัดหรือไม่ แล้วพิจารณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง 1, 0 หรือ -1 เมื่อ

1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามที่ต้องการวัด

-1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามที่ต้องการวัด

5. หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโปรดบันทึกลงในช่องข้อเสนอแนะ เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพบุคคล ด้านลักษณะองค์การและด้านลักษณะผู้นำ กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครู และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
2. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แบ่งออกเป็นตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านสถานภาพส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านลักษณะองค์การและด้านลักษณะผู้นำ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะ “การเรียนรู้เป็นทีม” ของครู
3. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
4. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
5. ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะใช้ข้อมูลของท่าน เพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น

นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านสภาพบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านที่สุด

4. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

5. อายุ

☐ น้อยกว่า 25 ปี

☐ 25-35 ปี

☐ 36-45 ปี

☐ มากกว่า 45 ปี

6. ประสบการณ์ในการสอน

☐ น้อยกว่า 1 ปี

☐ 1-10 ปี

☐ 11-20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านลักษณะองค์การและด้านลักษณะผู้นำ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าสอดคล้องหรือตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ด้านลักษณะองค์การ / ด้านลักษณะผู้นำ	ค่า IOC	ความหมาย
<u>การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้</u>		
1. โรงเรียนของท่านมีการนำอินเทอร์เน็ตมาใช้เพื่อช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	1.0	ใช้ได้
2. โรงเรียนของท่านจัดให้มีห้องสมุดที่มีบริการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูล เพื่อความสะดวกในการศึกษาหาความรู้	1.0	ใช้ได้
3. โรงเรียนของท่านจัดให้มีคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนการสอน	1.0	ใช้ได้
4. โรงเรียนของท่านจัดให้มีระบบวิดิทัศน์ เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย	1.0	ใช้ได้
5. โรงเรียนของท่านจัดให้มีการอบรมผ่านทางคอมพิวเตอร์ เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงาน	0.8	ใช้ได้
6. โรงเรียนจัดให้มีเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการผลิตสื่อการสอนและงานเอกสารต่าง ๆ	0.8	ใช้ได้
7. โรงเรียนจัดให้มีเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการให้บริการและการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับนักเรียนและผู้ปกครอง	0.8	ใช้ได้
8. โรงเรียนมีเทคโนโลยีที่ใช้ในการตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ	0.6	ใช้ได้
9. โรงเรียนจัดให้มีเทคโนโลยีเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการรวบรวมจัดเก็บความรู้ และสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ	0.8	ใช้ได้
10. โรงเรียนจัดให้มีเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการถ่ายทอดความรู้และนำเสนอความรู้ในวาระโอกาสต่าง ๆ	0.8	ใช้ได้

ด้านลักษณะองค์กร / ด้านลักษณะผู้นำ (ต่อ)	ค่า IOC	ความหมาย
11. โรงเรียนจัดให้มีเทคโนโลยีเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูล และความรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	0.8	ใช้ได้
12. โรงเรียนมีการนำเสนอการเรียนการสอนผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน	0.6	ใช้ได้
13. โรงเรียนของท่านจัดให้มีการรับสัญญาณหรือส่งสัญญาณการเรียน การสอนทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยส่งเสริมความรู้และการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน	0.8	ใช้ได้
14. โรงเรียนจัดให้มีเทคโนโลยีเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานทั่วไปของท่านมีความสะดวกรวดเร็ว ถูกต้องและแม่นยำ	0.6	ใช้ได้
15. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูและบุคลากรช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับโรงเรียนของท่าน	0.6	ใช้ได้
<u>การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้</u>		
16. โรงเรียนจัดให้มีการฝึกอบรมภายในโรงเรียนเพื่อช่วยเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน	1.0	ใช้ได้
17. โรงเรียนจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการเพื่อเป็นช่องทางในการศึกษาข้อมูลข่าวสารทางวิชาการอยู่ตลอดเวลา	1.0	ใช้ได้
18. โรงเรียนจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	1.0	ใช้ได้
19. โรงเรียนจัดให้มีการศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของท่านได้เป็นอย่างดี	1.0	ใช้ได้
20. โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ภายในโรงเรียน เพื่อช่วยให้ท่านสามารถติดตามข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ	1.0	ใช้ได้
21. โรงเรียนมอบหมายความรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสดำเนินการการทำงานด้วยตัวเอง	1.0	ใช้ได้
22. โรงเรียนจัดให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อช่วยพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน	1.0	ใช้ได้
23. โรงเรียนจัดให้มีการสอนงานโดยครูที่มีประสบการณ์ เพื่อช่วยพัฒนา การสอนของครู	0.8	ใช้ได้
<u>ความผูกพันต่อองค์กร</u>		
24. ท่านคิดว่าเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน สอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานของท่าน	1.0	ใช้ได้
25. ท่านคิดว่าโดยภาพรวมแล้วโรงเรียนมีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม	0.8	ใช้ได้
26. ท่านคิดว่าการยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนจะช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.0	ใช้ได้

ด้านลักษณะองค์กร / ด้านลักษณะผู้นำ (ต่อ)	ค่า IOC	ความหมาย
27. ท่านทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนของท่านแห่งนี้ประสบความสำเร็จ	1.0	ใช้ได้
28. ท่านยินดีและเต็มใจมาปฏิบัติงานที่โรงเรียนอย่างเต็มที่แม้เป็นวันหยุด หากโรงเรียนมีกิจกรรมพิเศษ	1.0	ใช้ได้
29. แม้การปฏิบัติงานทำให้รู้สึกเหนื่อย แต่ท่านก็มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับโรงเรียนแห่งนี้	1.0	ใช้ได้
30. ท่านรู้สึกwatanเองเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียนแห่งนี้	1.0	ใช้ได้
31. ท่านรู้สึกดีใจที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	1.0	ใช้ได้
32. ท่านปฏิบัติงานทุกชนิดโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสำคัญ	1.0	ใช้ได้
33. ท่านภูมิใจ ชื่นชม และปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกของโรงเรียนต่อไปในอนาคต หรือจนกว่าจะเกษียณอายุ	1.0	ใช้ได้
การบริหารจัดการโรงเรียน		
34. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน เช่น การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	1.0	ใช้ได้
35. ผู้บริหารคาดคะเน และวางแผนเตรียมการล่วงหน้าเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	1.0	ใช้ได้
36. ผู้บริหารมีการขยายงานและกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานใหม่ เพื่อรองรับการขยายตัวของโรงเรียน	1.0	ใช้ได้
37. ผู้บริหารมีการบริหารการเงินและงบประมาณ ตลอดจนจัดหาการสนับสนุนจากภายนอก	1.0	ใช้ได้
38. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับโรงเรียน	1.0	ใช้ได้
39. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทุกคนร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน	1.0	ใช้ได้
40. ผู้บริหารตัดสินใจในการบริหารงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน	1.0	ใช้ได้
41. ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน	1.0	ใช้ได้
42. ผู้บริหารติดต่อสื่อสารกับครู ผ่านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ	1.0	ใช้ได้
43. ผู้บริหารจัดการกับความขัดแย้ง และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในโรงเรียน	1.0	ใช้ได้
44. ผู้บริหารเข้าใจการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร และเทคโนโลยีทางการศึกษา	1.0	ใช้ได้
45. ผู้บริหารเป็นประธานในพิธีการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	0.6	ใช้ได้
46. ผู้บริหารมีการประสานงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	1.0	ใช้ได้
47. ผู้บริหารมีการประเมินผลงาน/การปฏิบัติงานของครู	0.6	ใช้ได้

ด้านลักษณะองค์กร / ด้านลักษณะผู้นำ (ต่อ)	ค่า IOC	ความหมาย
<u>การสนับสนุนการเรียนรู้</u>		
48. ผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน	1.0	ใช้ได้
49. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียนผ่านทางกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ	1.0	ใช้ได้
50. ผู้บริหารได้พัฒนาโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน	1.0	ใช้ได้
51. ผู้บริหารให้อิสระอย่างเต็มที่แก่ครูในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน	1.0	ใช้ได้
52. ผู้บริหารริเริ่มในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ของโรงเรียน	1.0	ใช้ได้
53. ผู้บริหารมีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อมในการวางแผน และการดำเนินงานของโรงเรียน	1.0	ใช้ได้
54. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในการสร้างความเปลี่ยนแปลงและทดลองสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนยอมรับต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น	1.0	ใช้ได้
55. ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ทราบถึงทิศทางการเรียนรู้และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	1.0	ใช้ได้
56. ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คำแนะนำและทำการปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม	1.0	ใช้ได้
57. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงานและการนำแนวทางใหม่ ๆ มาปฏิบัติ เพื่อให้ครูได้เห็นภาพและปฏิบัติตาม	1.0	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะ “การเรียนรู้เป็นทีม” ของครู

ด้านลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม	ค่า IOC	ความหมาย
<u>การสนทนาและการอภิปราย</u>		
1. ท่านสามารถพูดคุยทางวิชาการกับครูท่านอื่นได้อย่างเป็นกันเอง	1.0	ใช้ได้
2. ขณะพูดคุยกับครูท่านอื่น ท่านนำความคิดเห็นที่ได้มาพิจารณาร่วมกับความคิดเห็นของท่าน	0.8	ใช้ได้
3. ขณะพูดคุยกับครูท่านอื่น ท่านตรวจสอบความคิด ความเชื่อของตนเองเช่นกัน	1.0	ใช้ได้
4. ขณะพูดคุยกับครูท่านอื่น ท่านยอมรับความแตกต่างทั้งในด้านบุคลิกภาพและความคิดเห็นของครูแต่ละคน	1.0	ใช้ได้
5. การพูดคุยกับครูท่านอื่น ช่วยให้คุณพัฒนากระบวนการคิดได้อย่างละเอียดรอบคอบมากขึ้น	1.0	ใช้ได้

ด้านลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม (ต่อ)	ค่า IOC	ความหมาย
6. ท่านได้เรียนรู้วิธีการคิดของครูท่านอื่นจากการสนทนาพูดคุยกัน	1.0	ใช้ได้
7. ในโรงเรียนของท่าน มีผู้ที่ทำให้บรรยากาศการพูดคุยเป็นไปด้วยดี	0.6	ใช้ได้
8. ท่านแลกเปลี่ยนโต้แย้งความคิดเห็นในการประชุมอภิปราย เพื่อให้ได้ข้อตกลงหรือข้อสรุปที่เหมาะสม	1.0	ใช้ได้
9. ในการปฏิบัติงาน ท่านเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากบุคคลรอบตัว	1.0	ใช้ได้
10. การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหมู่คณะครู มีส่วนทำให้ท่านได้เรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ	1.0	ใช้ได้
<u>การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน</u>		
11. หากท่านค้นพบวิธีการแก้ปัญหา หรือวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิมท่านจะบอกให้ครูท่านอื่นทราบ	1.0	ใช้ได้
12. ท่านพบว่า การปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ต้องมาจากความรู้หรือความคิดของบุคคลหลายฝ่าย	1.0	ใช้ได้
13. ท่านสามารถระบุถึงความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญของครูแต่ละคนในโรงเรียนของท่านได้	1.0	ใช้ได้
14. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและบอกเหตุผลของท่าน หากท่านไม่เห็นด้วยได้	1.0	ใช้ได้
15. หากท่านไม่มีความรู้ ความสามารถเรื่องใด ท่านกลับบอกครูท่านอื่นว่า “ไม่ทราบ/ไม่มีความสามารถ” ได้	1.0	ใช้ได้
16. ท่านสามารถรับรู้หรือทราบถึงพฤติกรรมที่ผิดสังเกต หากครูท่านอื่นปกปิดความคิดเห็น หรือหลีกเลี่ยงไม่เปิดเผยในเรื่องบางอย่างกับท่าน	1.0	ใช้ได้
17. ท่านและครูท่านอื่น เรียนรู้ร่วมกันถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งเรื่องภายในและภายนอกโรงเรียน	1.0	ใช้ได้
18. ท่านและครูท่านอื่น ร่วมกันคิดหาวิธีการผสมผสานความสามารถของครูแต่ละคน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	1.0	ใช้ได้
19. การมีความคิดเห็นที่แตกต่างหรือขัดแย้งกันในโรงเรียนของท่าน ก่อให้เกิดการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	1.0	ใช้ได้
<u>การเรียนรู้ในวิธีการปฏิบัติ</u>		
20. ท่านมีการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติการสอนร่วมกับครูท่านอื่นอยู่เสมอ	1.0	ใช้ได้
21. ท่านมีการศึกษาหาความรู้ร่วมกับครูท่านอื่นอยู่เสมอ	1.0	ใช้ได้
22. ท่านและครูท่านอื่น ฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	1.0	ใช้ได้
23. ท่านและครูท่านอื่น มีการทดลองปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ก่อนดำเนินการจริง	1.0	ใช้ได้
24. ท่านมีการฝึกปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่วางไว้ โดยมีวิทยากรเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติ	0.8	ใช้ได้
25. ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกับครูท่านอื่น	0.8	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยและ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/1545



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขออนุญาตกระทำการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนจินธุทิศ

เนื่องด้วย นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มารุณใต้” โดยมี อาจารย์ณัฏช์ รัตนวาณิช และ อาจารย์จ้าวรรณ พลอยดวงรัตน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน คอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มารุณใต้ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2552

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต ได้โปรดพิจารณาให้ นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-843-1089

ที่ ศธ 0519.12/ 1548



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง

เนื่องด้วย นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้” โดยมี อาจารย์นิตย์ โรจน์รัตนวาณิช และ อาจารย์จรรวณ พลอยคงรัตน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาโท ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2552

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-843-1089

ที่ ศธ 0519.12/1542



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล

เนื่องด้วย นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้” โดยมี อาจารย์นิตย์ ไรจน์รัตนพาณิชย์ และ อาจารย์จ้าวรรณ พลอยดวงรัตน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2552

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-843-1089

ที่ ศธ 0519.12/ 154 ๑



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

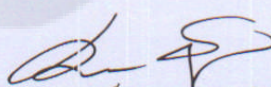
เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านนายเหรียญ

เนื่องด้วย นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้” โดยมี อาจารย์ณินต์ โรงนรัตนวณิชช์ และ อาจารย์จำรูรณ พลอยคงรัตน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2552

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-843-1089

ที่ ศธ 0519.12/ 155๐



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนพระยامنรัตนราชศรีพิจิตร

เนื่องด้วย นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้” โดยมี อาจารย์ณันต์ ไรจน์รัตนวิชัย และ อาจารย์จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน คอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2552

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-843-1085

ที่ ศธ 0519.12/1543



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกำแพง

เนื่องด้วย นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มารุณใต้” โดยมี อาจารย์ณิษฐ์ โรจน์รัตนวณิชช์ และ อาจารย์จรรวธรรม พลอยคงรัตน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มารุณใต้ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2552

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-843-1089

ที่ ศธ 0519.12/ 154 4



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองหนองใหญ่

เนื่องด้วย นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มารุณใต้” โดยมี อาจารย์ณิษฐ์ โรงเรียนรัตนวาณิช และ อาจารย์จ้าวรรณ พลอยดวงรัตน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มารุณใต้ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2552

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข ได้เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-843-1089

ที่ ศธ 0519.12/1541



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

6 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม

เนื่องด้วย นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้” โดยมี อาจารย์ณิษฐ์ โรจน์รัตนวาณิช และ อาจารย์จ้าวรรณ พลอยคงรัตน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2552

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ ได้โปรดพิจารณาให้ นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-843-1089

ที่ ศธ 0519.12/1544



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขออนุญาตถอนการเข้าเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกก

เนื่องด้วย นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญาณตน เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้ เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้” โดยมี อาจารย์เนติย์ รัตนวัฒนาชัย และ อาจารย์จรรวณ พลอยดวงรัตน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญาณตน ในการนี้ นิสิต มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2552

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตถอนการเข้าเรียน ได้โปรดพิจารณาให้ นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข ได้เก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-843-1089

ที่ ศธ 0519.12/1540



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชมนตรี (ปลื้ม-เชื้อมนกุล)

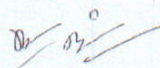
เนื่องด้วย นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้” โดยมี อาจารย์นิษฐ์ โรจน์รัตนวาณิช และ อาจารย์จรรววรรณ พลอยคงรัตน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติงานที่สอนในโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2552

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเห็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนราชมนตรี (ปลื้ม-เชื้อมนกุล)

- ☒ เพื่อโปรดทราบ
☒ เพื่อพิจารณาสั่งการ

ขอแสดงความนับถือ


 (นางจุฬิพร คำสุข)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
 โรงเรียนราชมนตรี(ปลื้ม-เชื้อมนกุล)
 สำนักงานคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย
 โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

นายยุทธพน โพธิ์พุดตาล

ผู้อำนวยการโรงเรียนราชมนตรี(ปลื้ม-เชื้อมนกุล)

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-843-1089



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด สร้อยน้ำ
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
2. รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ พรสีมา
อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.วัฒน์ย์ โรจนสัมฤทธิ์
อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.เสกสรร ทองคำบรรจง
อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



รายชื่อโรงเรียนที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

รายชื่อโรงเรียนที่เก็บข้อมูลวิจัย

- | | |
|------------------------------------|----------------|
| 1. โรงเรียนวัดกก | เขตบางขุนเทียน |
| 2. โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม | เขตภาษีเจริญ |
| 3. โรงเรียนวัดกำแพง | เขตภาษีเจริญ |
| 4. โรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล | เขตหนองแขม |
| 5. โรงเรียนรัตนจินะอุทิศ | เขตราษฎร์บูรณะ |
| 6. โรงเรียนคลองหนองใหญ่ | เขตบางแค |
| 7. โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง | เขตบางแค |
| 8. โรงเรียนบ้านนายเหรียญ | เขตบางบอน |
| 9. โรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร | เขตบางบอน |

รายชื่อโรงเรียนที่เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|---|----------------|
| 1. โรงเรียนราชมนตรี (ปลื้ม-เชื่อมนุกูล) | เขตบางขุนเทียน |
|---|----------------|



ภาคผนวก จ

ตารางสังเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมและคำถามในการวิจัย

ตารางสังเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมและข้อคำถามในการวิจัย

หลักการตามแนวคิดของ **Peter M. Senge**

คุณลักษณะที่ศึกษา	คำถามในการวิจัย
<u>1. การสนทนาและการอภิปราย</u> (Dialogue and Discussion)	
1.1 การสนทนาในการเรียนรู้เป็นทีม (Dialogue)	1. ท่านสามารถพูดคุยทางวิชาการกับเพื่อนครูได้อย่างเป็นกันเอง
1.2 การเรียนรู้จากการสนทนา (Learning from Dialogue)	6. ท่านได้เรียนรู้วิธีการคิดของเพื่อนครู จากการสนทนาพูดคุยกัน
1.3 การละสมมติฐานของตนเอง (Suspending Assumptions)	2. ท่านนำความคิดเห็นที่ได้จากการสนทนามาพิจารณา ร่วมกับความคิดเห็นของท่าน
1.4 การพัฒนากระบวนการคิด ละเอียดรอบคอบ (Graining Insights)	3. ระหว่างการสนทนา ท่านตรวจสอบความคิด ความเชื่อ ของตนเองเช่นกัน 5. การพูดคุยกับเพื่อนครู ช่วยให้คุณพัฒนากระบวนการ คิดได้อย่างละเอียดรอบคอบมากขึ้น
1.5 การยอมรับในความเป็นเพื่อน ร่วมงาน (Collegueship)	4. ระหว่างการสนทนา ท่านยอมรับความแตกต่างทั้งใน ด้านบุคลิกภาพและความคิดเห็นของครูแต่ละคน
1.6 การมี “ผู้อำนวยความสะดวก” (Facilitator)	7. ในโรงเรียนของท่าน มีบุคคลที่ช่วยสร้างบรรยากาศทำ ให้การพูดคุยเป็นไปด้วยดี
1.7 การอภิปรายในการเรียนรู้ เป็นทีม (Discussion)	9. ท่านแลกเปลี่ยนโต้แย้งความคิดเห็นในการประชุม อภิปรายเพื่อให้ได้ข้อตกลง หรือข้อสรุปที่เหมาะสม
1.8 การเรียนรู้จากการอภิปราย (Learning from Discussion)	10. การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหมู่คณะครู มี ส่วนทำให้ท่านได้เรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ
1.9 การเรียนรู้จากบุคคลรอบตัว (Collaborative Learning)	8. ในการปฏิบัติงาน ท่านเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากบุคคล รอบตัว
<u>2. การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงใน ปัจจุบัน (Learning to deal with “Current Reality”)</u>	
2.1 การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง ในปัจจุบัน (Learn the Current Reality)	17. ท่านและเพื่อนครู เรียนรู้ร่วมกันถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในปัจจุบันทั้งในเรื่องภายในและภายนอกโรงเรียน

คุณลักษณะที่ศึกษา	คำถามในการวิจัย
2.2 การมีความขัดแย้งหรือความแตกต่างทางความคิด (Visible Conflicts of Ideas)	19. การมีความคิดเห็นที่แตกต่างหรือขัดแย้งกันในโรงเรียนของท่านก่อให้เกิดการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
2.3 การเรียนรู้ร่วมกันถึงวิธีการจัดการกับอุปสรรคอย่างสร้างสรรค์ (Learn How to Deal Creatively with Conflicts)	11. หากท่านค้นพบวิธีการแก้ปัญหา หรือวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม ท่านจะบอกให้เพื่อนครูทราบ
2.4 การเรียนรู้วิธีการนำศักยภาพของสมาชิกแต่ละคนในทีมออกมาใช้ (Learn How to Tap the Potential)	12. ท่านพบว่า การปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพต้องมาจากความรู้หรือความคิดของบุคคลหลายฝ่าย 13. ท่านสามารถระบุถึงความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญของครูแต่ละคนในโรงเรียนของท่านได้
2.5 การผสมผสานศักยภาพของสมาชิกแต่ละคน (Complement Each Others' Specialties)	18. ท่านและเพื่อนครู ร่วมกันคิดหาวิธีการผสมผสานความสามารถของครูแต่ละคน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2.6 การเปิดเผยความคิด (Exposing the Thinking)	14. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและบอกเหตุผลของท่าน หากท่านไม่เห็นด้วยได้
2.7 การละนัยปกป้องความคิดเห็นของตนเอง (Unlock defensive routines)	15. หากท่านไม่มีความรู้ ความสามารถเรื่องใด ท่านสามารถบอกเพื่อนครูว่า “ไม่ทราบ/ไม่มีความสามารถ” ได้
2.8 ความรู้สึกไวทางสังคม (Social Sensitivity)	16. ท่านสามารถรับรู้หรือทราบถึงพฤติกรรมที่ผิดสังเกต หากเพื่อนครูปกปิดความคิดเห็น หรือหลีกเลี่ยงไม่เปิดเผยในเรื่องบางอย่างกับท่าน
<u>3. การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ (Learning how “to practice”)</u> 3.1 การเรียนรู้วิธีการเรียนร่วมกัน (Learn How to Learn Together)	20. ท่านมีการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและปฏิบัติการสอนร่วมกับเพื่อนครูอยู่เสมอ 21. ท่านมีการศึกษาหาความรู้ร่วมกับเพื่อนครูอยู่เสมอ

คุณลักษณะที่ศึกษา	คำถามในการวิจัย
3.2 การฝึกปฏิบัติร่วมกัน (Practice)	22. ท่านและเพื่อนครู ฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน 24. ระหว่างการฝึกอบรม ท่านมีการฝึกปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่วางไว้ โดยมีวิทยากรเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติ
3.3 การทดลองปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ (Experiments)	23. ท่านและเพื่อนครู มีการทดลองปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ก่อนดำเนินการจริง 25. ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกับเพื่อนครูได้เป็นอย่างดี





ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	นายอภิสิทธิ์ สมศรีสุข
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 7 เดือน มกราคม พ.ศ. 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	341/24 ถนนการเคหะร่มเกล้า แขวงคลองสองต้นนุ่น เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การบัญชี) จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
พ.ศ. 2544	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) เกียรตินิยมอันดับ 2 จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2545	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2552	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ