

บทความจากวิทยานิพนธ์เพื่อการเผยแพร่

ชื่อเรื่อง

(ภาษาไทย) การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

(ภาษาอังกฤษ) THE GUIDELINES DEVELOPMENT OF TEAM LEARNING PROMOTION OF ORGANIZATIONS IN BASIC EDUCATION SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF PHRANAKHON SI AYUTTHAYA EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

ชื่อผู้วิจัย (ภาษาไทย) สุพิชชา นีรังสรรค์

ชื่อผู้วิจัย (ภาษาอังกฤษ) SUPITCHA NIRANGSAN

ABSTRACT

The research aims 1) to study needs of the guidelines to promote the team learning, 2) to develop the guidelines to promote the team learning, 3) to verify the suitability of the guidelines to promote the team learning, and 4) to study the possibility of the guidelines to support the team learning of basic education schools under the Office of Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1. The sampling group consisted of experts, academics experts and school administrators. The questionnaires were used as the research tool to collect the data. Median, Inter Quartile range, percentage, mean, standard deviation and t-test were used for the data analysis.

The research results are as follows:

1. school administrators needed the guidelines to support the team learning.
2. the developed guidelines to promote the team learning consisted of 1) questioning such as systematic management, suitable assignment for their capacity, advice facilities for the team work members, chances to present their ideas and problems, inspection, supervision and accomplishment spread, 2) accepting the important and various ideas such as offering the chance to the members to create new projects, showing opinions, learning and improving themselves, 3)

communication such as promoting the members to learn form different media to get new knowledge and to adapt for their organizations, and 4) learning inspection such as monitoring, supervising, reviewing the performance and informing the members the progress.

3. the developed guidelines to promote the team learning were suitable and feasible.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 2) พัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 3) ตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 4) ศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด ก ก ค ล ำ น ัก ง ำ น เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ มัชชฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
2. แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย การตั้งคำถาม ได้แก่ การจัดระบบและการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ การให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวกแก่สมาชิกในทีมด้านการทำงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา รวมทั้งตรวจสอบ ติดตาม กำกับดูแล และเผยแพร่ผลงานที่ได้รับให้แก่สมาชิกในทีม การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย ได้แก่ การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ กล้าแสดงความคิดเห็น มีการเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ การสื่อสารให้ทราบทั่วกัน ได้แก่ การส่งเสริมให้สมาชิกในทีมศึกษาหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พร้อมปรับแนวคิดให้สอดคล้องกับองค์กร และการตรวจสอบการเรียนรู้ ได้แก่ การนิเทศ กำกับติดตามผลการดำเนินงาน ทบทวนตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และแจ้งความก้าวหน้าให้แก่สมาชิกในทีมทราบ
3. แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม และเป็นไปได้

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีการแข่งขันกันอย่างมากเพื่อการพัฒนาให้เท่าทันกับองค์กรอื่น ๆ ซึ่งการส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่จะช่วยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดการพัฒนาองค์กร หากองค์กรใดมีการเรียนรู้ที่รวดเร็ว องค์กรนั้นก็จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับการ

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาวะแวดล้อมภายนอกได้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับตัวและมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long learning)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่นับเป็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในอนาคต ซึ่งมี เซนกี (Senge) จาก Sloan School of Management แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (MIT) เป็นนักคิดคนสำคัญ โดยกล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่มุ่งขยายขีดความสามารถของคนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งเสริมให้คนเหล่านั้นพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง ทัศนคติร่วมกัน โดยที่ทุกคนจะต้องตระหนักถึงสภาพการณ์ปัจจุบันขององค์กรและพร้อมที่จะเผชิญกับการแก้ปัญหาเหล่านั้นซึ่งจะต้องทำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมพร้อมสร้างความคิดที่เป็นระบบให้กับทุกคนในองค์กรด้วย

เซนกี (Senge. 1990 : 10-11) ได้เสนอแนวคิดสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องมีลักษณะ 5 ประการ คือ ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental models) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ระบุให้มีการปฏิรูปการศึกษา และปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้กลยุทธ์การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ฉะนั้นการที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ ผู้เรียนจะต้องสร้างความรู้ที่มีความหมายแก่ตนเองได้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ ผู้เรียนแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเข้าใจและปรับเปลี่ยนยุทธวิธี กระบวนการที่เอื้อและส่งเสริมเพื่อให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการบริหารหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 60)

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) เป็นแนวคิดอย่างหนึ่งที่สำคัญซึ่งจะทำให้ องค์กรได้รับการพัฒนา และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น โรงเรียนเป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในบรรดาองค์กรประเภทต่าง ๆ โรงเรียนจึงควรเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรใด ๆ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีลักษณะเช่นนั้นได้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมองโรงเรียนเป็นระบบขององค์กร ซึ่งส่วนต่าง ๆ ต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์และส่งผล ซึ่งกันและกัน (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2544 : 7-10)

ดังนั้นบุคลากรทุกคนหรือครูอาจารย์ทุกคนในโรงเรียนจะต้องเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ไม่ว่าจะเป็นการประชุม การพูดจาเสวนา ก่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมอย่างต่อเนื่อง และจะทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้เป็นทีมจะก่อให้เกิดพลังที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ที่เห็นเป็นรูปธรรมได้

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งผลของการวิจัยจะมีคุณค่าต่อการจัดการศึกษาและเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1
2. เพื่อพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
4. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นศึกษาความต้องการแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์ (ฉบับที่ 1) โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และทำการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (ฉบับที่ 2) โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้อง และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจของผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะ แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริง

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (ฉบับที่ 3) โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range)

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม (ฉบับที่ 4) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามวิธีดำเนินการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
2. แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย การตั้งคำถาม ได้แก่ การจัดระบบและจัดสรรงานให้ตรงตามความสามารถ การให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวกแก่สมาชิกในทีม ด้านการทำงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา รวมทั้งตรวจสอบติดตาม กำกับดูแล และเผยแพร่ผลงานที่ได้รับให้แก่สมาชิกในทีม การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย ได้แก่ การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ กล้าแสดงความคิดเห็น มีการเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ การสื่อสารให้ทราบทั่วกัน ได้แก่ การส่งเสริมให้สมาชิกในทีมศึกษาหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พร้อมปรับแนวคิดให้สอดคล้องกับองค์กร และการตรวจสอบการเรียนรู้ ได้แก่ การนิเทศ กำกับติดตามผลการดำเนินงาน ทบทวนตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และแจ้งความก้าวหน้าให้แก่สมาชิกในทีมทราบ
3. แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผล ได้ดังต่อไปนี้

1. การตั้งคำถาม มีรายการที่เป็นไปได้ที่สามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติดังนี้ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นวางแผนและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน และจัดให้มีกระบวนการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความรู้และทักษะในการนำเสนอความคิด การทำงาน

เพื่อมาแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เตรียมจัดสรรงานให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนตามความสามารถที่แตกต่างกัน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูและบุคลากร ในโรงเรียนเกี่ยวกับประเภทของข้อมูลที่จะต้องเก็บรวบรวม เหตุผลในการจัดเก็บ แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บระบบงาน โดยกำหนดตัวบุคคลที่จะต้องรับผิดชอบในการนำแนวคิดที่ได้ไปสู่การปฏิบัติร่วมกันเป็นทีม ขั้นตอนและแนวทางส่งเสริมในข้อนี้สอดคล้องกับ เกร็ก (Gregg 1957 : 274-316) ได้กล่าวว่า การตั้งคำถามมีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกประเภท ถ้าขาดการวางแผนกิจกรรมนั้นจะไม่สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of Administrators. 1955 : 17) กล่าวว่า การตั้งคำถามเป็นความพยายามที่จะให้การปฏิบัติงานตรงกับเป้าหมายที่ต้องการ จึงได้กำหนดงานที่จะต้องทำวิธีที่จะทำและจุดมุ่งหมายของการทำงานแต่ละอย่างไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

2. การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย มีรายการที่เป็นไปได้ที่สามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติดังนี้ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนนำประเด็นความรู้ใหม่ ๆ มาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนพัฒนางาน และร่วมมือปรึกษาหารือ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้จริง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาตนเอง โดยเข้ารับการศึกษาศึกษา ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา อยู่เสมอ แนวทางการส่งเสริมในข้อนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สมใจ อุ่นสำราญ (2546 : 36) กล่าวว่า ในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนี้ ปัจจัยที่มีความสำคัญได้แก่ ความพึงพอใจในทีมซึ่งสามารถสร้างได้โดยการเปิดกว้างทางความคิดและมุมมอง สร้างคุณค่าของทีมให้อยู่เหนือกว่าคุณค่าของบุคคล และสร้างทีมให้เป็นที่ผสมผสานกันของสมาชิก ส่งเสริมให้มีการพูดคุย ถกเถียง ซักถามกันอย่างกว้างขวาง เปิดโอกาสให้คนได้ใส่ใจความคิดเห็นของเขาลงไปในพื้นที่เป้าหมาย และกระบวนการทำงาน ขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมกิจกรรมกันเป็นทีม ใช้การเรียนรู้ในทีมช่วยสร้างสรรค์ความเชื่อ ค่านิยม เป้าประสงค์ และโครงสร้างขององค์กร ตลอดจนสร้างความสมดุลระหว่างงาน ที่ทำกับการเรียนรู้ในขณะที่ทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 66) ได้กล่าวว่า ความคิดเชิงระบบเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับทุกองค์กรที่จะต้องตระหนักถึงความเป็นระบบไว้อยู่ตลอดเวลา จะทำหรือเปลี่ยนอะไรก็ต้องทำหรือเปลี่ยนอย่างเป็นระบบ

3. การสื่อสารให้ทราบทั่วกัน มีรายการที่เป็นไปได้ที่สามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ ปรับแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา และเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง จากสื่อต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ วารสาร บทความทางวิชาการ หรือศึกษาทาง Internet จัดให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงเรียน ให้ก้าวไปสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ตั้งไว้ และนำประเด็นปัญหาที่ต้องพิจารณา มาทบทวนร่วมกัน เป็นประจำ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดิค แม็คคาน (Dick McCann) ได้

ไว้ให้แนวคิดว่าการติดต่อสื่อสาร คือการเชื่อมโยงประสานงาน ชักจูงสมาชิกภายในทีมปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การติดต่อสื่อสารในทีมอย่างมีระบบเป็นกระบวนการที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี หากมีการติดต่อสื่อสารกันจำเป็นต้องคำนึงถึงรายละเอียด ทิศทางในอนาคต และการรับข้อมูล การรับรู้ข้อมูลจำเป็นจะต้องรับข้อมูลด้วยความระมัดระวัง ว่าใครพูดอะไร ถามอะไร เพื่อจะได้ข้อมูลที่ถูกต้อง การชี้แจงข้อมูลให้ทีมร่วมกันแก้ไขปัญหารวมทั้งการชี้แจงหรือนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาให้แก่มุม ผู้นำทีมจำเป็นต้องนำมาใช้ในการถ่ายทอดสู่ทีม หรือเมื่อรู้ว่าปัญหาคืออะไร จะแก้ไขปัญหาอย่างไร และสามารถทำให้คนในทีมปฏิบัติตาม

4. การตรวจสอบการเรียนรู้ รายการที่เป็นไปได้ที่สามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัตินี้ มีการแจ้งผลการดำเนินงานให้ทุกคนในโรงเรียนทราบทั่วกัน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน ทบทวนการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น และจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดิค แม็คคาน (Dick McCann) ได้ให้แนวคิดว่าการตรวจสอบการเรียนรู้ เป็นการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง แก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่น ในการประชุมแต่ละครั้ง หรือในการประชุมต่อไป ควรมีการทบทวนคำถามทางเลือกในการปฏิบัติ มีการสื่อสารทั่วถึงหรือไม่ เพื่อให้ทุกคนในทีมทราบผลการดำเนินงาน ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งความก้าวหน้าของงานที่ทำ สอดคล้องกับแนวคิดของ แคมเบลและคณะ (Campbell and others. 1986 : 145-150) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร การประเมินผลเป็นปัจจัยหนึ่งและเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่บ่งชี้วัตถุประสงค์ในการดำเนินการ 2 ประการ คือ เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นอย่างไร บรรลุถึงเป้าหมายมากน้อยเพียงใด และเพื่อตรวจสอบว่าสถาบันนั้นได้รับการดูแลเอาใจใส่หรือบำรุงรักษาเอาไว้ดีเพียงใด และสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ สิริ (2548 : 107) กล่าวว่า กิจกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตาม เป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขอย่าง สร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมไปใช้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และทุกสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนได้เห็นภาพและผลของการปฏิบัติ ซึ่งจะเป็สิ่งจูงใจให้ต้องการพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ควรสร้างความเข้าใจแก่ผู้บริหาร โรงเรียนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ทักษะและเทคนิคในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ควรนำผลการวิจัยแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จและแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทราบแนวปฏิบัติที่ส่งผลให้มีลักษณะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่มีคุณภาพต่อไป

2.2 จากการพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ การตั้งคำถาม การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย การสื่อสารให้ทราบทั่วกัน และการตรวจสอบการเรียนรู้ จึงน่าจะมียงานวิจัยที่ศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่นำแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ไปให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อันจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไป

2.3 ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะกลุ่มผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เท่านั้น น่าจะมีงานวิจัยอื่น ๆ ที่ศึกษากลุ่มผู้บริหารในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือระหว่างสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วีระป้อมวรรณกรรม.

สมใจ อุ่นสารัญ. (2546). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และความคิดเชิงระบบกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). เอกสารประกอบการศึกษาดำเนินการเอง หลักสูตรช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สุรศักดิ์ ศิริ. (2548). การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหาร

การศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
ถ่ายเอกสาร.

American Association of Administrators. (1955). **Staff Relation in School Administration.**
Washington D.C. : The America Association.

Campbell, Ronald F. and others. (1986). **Introduction to Educational Administration.**
5 th ed. Boston : Allyn and Bacon.

Gregg, Russell T. (1957). **Administrative Behavior in Education.** New York : Harper and
Row.