

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีการแข่งขันกันอย่างมากเพื่อการพัฒนาให้เท่าทันกับองค์กรอื่น ๆ ซึ่งการส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่จะช่วยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดการพัฒนาองค์กร หากองค์กรใดมีการเรียนรู้ที่รวดเร็ว องค์กรนั้นก็จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาวะแวดล้อมภายนอกได้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับตัวและมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long learning)

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรทุกประเภทและทุกระดับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้วยการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ แต่เพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอีกต่อไป จากแนวคิดแบบเดิมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรตามนโยบายขององค์กร และเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยการฝึกอบรมตามนโยบายขององค์กร และเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยการฝึกอบรมเป็นครั้งคราวกำลังถูกแนวคิดใหม่ของการพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning organization) เข้ามาแทนที่ (อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2542 : 8)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่นับเป็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในอนาคต ซึ่งมี เซนิกิ (Senge) จาก Sloan School of Management แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (MIT) เป็นนักคิดคนสำคัญ โดยกล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่มุ่งขยายขีดความสามารถของคนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งเสริมให้คนเหล่านั้นพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกัน องค์กรก็ต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง วิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยที่ทุกคนจะต้องตระหนักถึงสภาพการณ์ปัจจุบันขององค์กรและพร้อมที่จะเผชิญกับการแก้ปัญหาเหล่านั้นซึ่งจะต้องทำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมพร้อมสร้างความคิดที่เป็นระบบให้กับทุกคนในองค์กรด้วย

เซนิกิ (Senge. 1990 : 10-11) ได้เสนอแนวคิดสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องมีลักษณะ 5 ประการ ต่อไปนี้คือ

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) เป็นลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรที่มีลักษณะเป็นตัวของตัวเอง หรือเป็นนายของตนเอง (Human mastery) การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไปในลักษณะที่ต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้เพื่อขยายความสามารถในระดับบุคคลและการสร้างสรรค์ให้บังเกิดผลลัพธ์ที่ปรารถนา และเป็นการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมของ

องค์กรให้เกิดขึ้นที่จะช่วยให้สมาชิกขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายที่สมาชิกได้เลือกสรรไว้ เมื่อสมาชิกในองค์กร มีกรอบของ **Personal mastery** สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

2. แบบแผนความคิดอ่าน (**Mental models**) เป็นการรับรู้จิตใจของคนในองค์กร ภาวะทางจิตใจ ทักษะคิด การมองโลก ตลอดจนความเชื่อของคน ซึ่งมีผลกระทบมาจากการขัดเกลาทางสังคม (**Socialization**) ซึ่งเป็นตัวสะท้อนต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร ในการตั้งข้อสมมติฐานเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกขององค์กรมีการรับรู้ภาพลักษณ์โลกโดยรอบตัวอย่างถูกต้อง รวมทั้งมีวิธีการสร้างความเข้าใจเพื่อการตัดสินใจ หรือมีวิธีการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอย่างเหมาะสม

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (**Shared vision**) เป็นการสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของสมาชิกในองค์กร เพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความปรารถนาร่วมกันของสมาชิกทั้งองค์กร สมาชิกทุกคนมีความตระหนักและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร

โดยมีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กรเพื่อช่วยให้สมาชิกเกิดการยอมรับ ยินยอมพร้อมใจ และให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร สนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวของทุกคนในองค์กร

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (**Team learning**) เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมของสมาชิกในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกแต่ละบุคคลในการแลกเปลี่ยนและการพัฒนาความฉลาดรอบรู้ และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้นไป การเรียนรู้ของทีมส่งผลต่อการเรียนรู้ของบุคคลให้มีประสิทธิผลมากขึ้น สมาชิกในทีมเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันโดยการสื่อสารข้อมูล สนทนาและอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ การเรียนรู้ระหว่างบุคคลเกิดจากการฝึกปฏิบัติและการทดลองร่วมกัน

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (**Systems thinking**) เป็นวิธีการคิด การอธิบาย และทำความเข้าใจประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวอย่างเป็นระบบ เป็นแนวคิดที่จะช่วยให้เราสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การคิดอย่างเป็นระบบครบวงจรเป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดย

อาศัยความรู้ที่เป็น สหวิทยาการนำมาบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่ ความคิดใหม่ เป็นกรอบของการสร้างความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนตัว

จากการศึกษาแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรที่ผ่านมา พบว่า “การสร้างทีมงาน” เป็นวิธีการอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานจากการทำงานแบบแบ่งแยกมาเป็น “การทำงานร่วมกันเป็นทีม” ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น แม้ว่าปัจจุบันแนวคิดการพัฒนาองค์กรจะกล่าวถึงแนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” กระบวนการทำงานเป็นทีมนี้ มิได้ถูกลบเลือนไป แต่มีการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นรูปแบบของ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) ทั้งนี้ เนื่องจากการคาดการณ์ในอนาคตว่า องค์กรทั้งหลายต้องมีความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ องค์กรจึงต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ให้ทุกคนในองค์กรได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ในขณะที่ปฏิบัติงานภายในทีมจะทำให้ทุกคนประสบความสำเร็จไปพร้อมกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ระบุให้มีการปฏิรูปการศึกษา และปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้กลยุทธ์การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ฉะนั้นการที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ ผู้เรียนจะต้องสร้างความรู้ที่มีความหมายแก่ตนเองได้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ ผู้เรียนแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเข้าใจและปรับเปลี่ยนยุทธวิธี กระบวนการที่เอื้อและส่งเสริมเพื่อให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการบริหารหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 6 0 )

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) เป็นแนวคิดอย่างหนึ่งที่สำคัญซึ่งจะทำให้ องค์กรได้รับการพัฒนา และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น การบริหารงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงต้องมีลักษณะของการทำงานร่วมกันเป็นทีม และจะต้องเป็นทีมที่มีการเรียนรู้ร่วมกัน กล่าวคือ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันวางแผน และร่วมกันแก้ปัญหา ดังนั้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจึงเป็นสิ่งสำคัญ มีการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน เรียนรู้ที่จะช่วยกัน แก้ปัญหา แม้ว่าปัญหานั้น ๆ จะไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานของตนก็ตาม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและทำให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ในที่สุด

โรงเรียนเป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องการเรียนรู้การสอน และการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในบรรดาองค์กรประเภทต่าง ๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรใด ๆ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีลักษณะเช่นนั้นได้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมองโรงเรียนเป็นระบบองค์กร ซึ่งส่วนต่าง ๆ ต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องขนาดหรือความซับซ้อนขององค์กร เรื่องการตัดสินใจ เรื่องอำนาจในองค์กร เรื่องวัฒนธรรมในองค์กร เรื่องการติดต่อสื่อสาร และเรื่อง การมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร เป็นต้น (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2544 : 7-10)

ดังนั้นบุคลากรทุกคนหรือครูอาจารย์ทุกคนในโรงเรียนจะต้องเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ไม่ว่าจะเป็นการประชุม การพุดจาเสวนา 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

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นศึกษาความต้องการได้แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 217 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 9 คน

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก หรือปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวกับการศึกษา หรือมีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้บริหารการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา หรือผู้รอบรู้บริบทด้านการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 217 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 200 คน

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

- 2.1 ความต้องการแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.2 แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.3 ความเหมาะสมของแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.4 ความเป็นไปได้ของแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ครั้งนี้ได้มาจากแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของ ดิค แม็คคาน (Dick McCann) ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) การตั้งคำถาม 2) การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย 3) การสื่อสารให้ทราบทั่วกัน และ 4) การตรวจสอบการเรียนรู้

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การดำเนินการจัดทำให้มีแนวทางอันมีองค์ประกอบที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ 1) การตั้งคำถามในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 2) การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลายในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 3) การสื่อสารให้ทราบทั่วกันในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 4) การตรวจสอบการเรียนรู้ในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ซึ่งกันและกัน

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ใช้กระบวนการเรียนรู้ของคนในองค์กรเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยอาศัยรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความต้องการแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการทราบแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอันเป็นผลจากการรับรู้ในความรู้ ความเข้าใจของตนเองในเรื่องการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับความตรงตามความต้องการ และความตรงตามหลักวิชาการของแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

ความเหมาะสมของแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง คะแนนที่ได้จากการสอบวัดความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมกับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม ทรัพยากรของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งวัดค่าได้ในระดับช่วงด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความเป็นไปได้ของแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง คะแนนที่ได้จากการสอบวัดความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการนำแนวทางไปปฏิบัติภายใต้บริบท สภาพความพร้อม วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาของตนเอง ซึ่งวัดค่าได้ในระดับช่วงด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความรู้ความเข้าใจในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง ความรู้ ความคิด ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

การตั้งคำถามในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การจัดระบบและจัดสรรงานให้ตรงตามความสามารถ

การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลายในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ

การสื่อสารให้ทราบทั่วกันในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกในทีมศึกษาหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ

การตรวจสอบการเรียนรู้ในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทราบแนวปฏิบัติที่ส่งผลให้มีลักษณะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่มีคุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา