

# การพัฒนาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กาฬสินธุ์ เขต 2

20

DEVELOPING A GUIDELINE TO DEVELOP THE SCHOOL TOWARD LEARNING  
ORGANIZATION ON TEAM LEARNING UNDER THE KALASIN PRIMARY EDUCATION

SERVICE AREA OFFICE 2

ปาริชาติ คำภาบุตร\*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนวงค์\*\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 3) เพื่อพัฒนาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 การวิจัยมี 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินองค์ประกอบ และตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมิน ระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 315 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และระยะที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม จำนวน 7 คน และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบประเมิน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) และการวิเคราะห์เนื้อหา

## ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถและความเข้าใจ 2) ทักษะ 3) ทักษะ 4) การสื่อสาร 5) การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ 6) ภาวะผู้นำทีม 7) การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย และ 8) การตรวจสอบการเรียนรู้ และมีตัวชี้วัด จำนวน 50 ตัวชี้วัด

\* นักศึกษาระดับบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

\*\* คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ มีแนวทางดังนี้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา บุคลากรมีความเชื่อว่าสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการเรียนรู้ร่วมกันได้ บุคลากรได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง บุคลากรมีการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนครูอยู่เสมอ ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียน สามารถคิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ สถานศึกษามีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

## ABSTRACT

This research aimed to 1) the elements of Develop the School toward Learning Organization on Team Learning under the Kalasin Primary Education Service Area Office 2 2) present and desirable characteristics of Develop the School toward Learning Organization on Team Learning under the Kalasin Primary Education Service Area Office 2 and 3) to develop a guideline Develop the School toward Learning Organization on Team Learning under the Kalasin Primary Education Service Area Office 2. Phase 1) evaluation for confirm elements and indicator of Develop the School toward Learning Organization on Team Learning by 5 experts. The instruments used were evaluation form. Phase 2) to study a present and desirable characteristics of Develop the School toward Learning Organization on Team Learning under the Kalasin Primary Education Service Area Office 2. The sample composed of 315 administrators teachers and use the technique of stratified random sampling, the instruments for collected data were questionnaires And phases 3) Developing A Guideline to Develop the School toward Learning Organization on Team Learning under the Kalasin Primary Education Service Area Office 2., by 7 experts and the evaluation of develop a guideline, amounts 5 experts, the instruments were used interviews and evaluation form. The statistics for analyses of data included the mean, percentage, standard deviation, Pearson correlation coefficient. Cronbach's alpha coefficient. Priority need of index and content analysis

### The results of the study revealed the following :

1. The 8 elements of Develop the School toward Learning Organization on Team Learning were 1) Ability and understanding, 2) Attitude 3) skills, 4) accounts, 5) learning how to practice 6) leadership 7) valuing diversity and 8) learning review and amounts of 50 indicators.

2. The present characteristics of Develop the School toward Learning Organization on Team Learning the mean at moderate level, and the desirable characteristics of Develop the School toward Learning Organization on Team Learning the mean at high level.

3. The Guideline to Develop the School toward Learning Organization on Team Learning under the Kalasin Primary Education Service Area Office 2 overall it is appropriate and possible in the high level. Guidelines were as

follows: Teacher come together for strategic and team planning for the schools vision and goals. Teacher ready to develop all the time. Teacher have ability to learn and work together in order to overcome challenges and solve problems. Teacher gather external resources for information sharing. Teacher are willing to work with colleagues to produce tangible outcomes. Director knows staff capabilities and is able to delegate tasks accordingly. Provide opportunities to teacher for project design and implementation of activities. The school allows for on-going monitoring, evaluation and feedback to ensure successful project implementation.

## บทนำ

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงการพัฒนาการจัดการศึกษาอยู่ตลอดเวลา ดังจะเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของเยาวชน มีการขยายโอกาสการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 12 ปี เพื่อให้การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยมุ่งเน้นที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และสังคม ให้เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข เป็นการศึกษาตลอดชีวิต ของประชาชน โดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทุกภาคส่วนของสังคมต่างมุ่งให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน โดยพยายามให้โอกาสทางการศึกษาแก่ทุกคนในสังคมอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550 : 3) การจัดการศึกษายังต้องอาศัยบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ต้องร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีแบบแผน โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินการในทุกส่วนทั้งด้านทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อพื้นฐานของสมาชิกเพื่อกำหนดกรอบการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับโครงสร้าง กระบวนการกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงศักยภาพของบุคคลในองค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในลักษณะดังกล่าวนี้ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ตรงกับคำว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) นั้นเอง (อภิสิทธิ์ สมศรีสุข, 2552 : 5)

ลักษณะสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ (1) การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (Personal Mastery) คือ ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้ สมาชิกขององค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น จะมีลักษณะสนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่ม ศักยภาพ ของตน มุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ (2) ความมีสติ (Mental Model) องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อ สมาชิกในองค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึกหรือความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน โดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุง รวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือมีวิธีการที่จะตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (Shared Vision) องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดหมายเดียว (4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) คือ การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกเพื่อพัฒนาความสามารถของทีมองค์กร แห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอทั้งองค์กร (5) ระบบคิดของคนในองค์กร (Systems hinking) คือ กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นแบบแผน และเห็นขั้นตอนของการพัฒนา (ดำรง ใจยศ, 2541 : 28-31 ; อ้างอิงมาจาก Senge, 1990)

การเรียนรู้เป็นทีมสามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในขณะทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ ทำให้การเรียนรู้มีพลังมากกว่าการเรียนรู้ส่วนบุคคล อันเนื่องจากการ เรียนรู้เป็นทีมจะทำให้สมาชิกในทีมได้คิดอย่างลึกซึ้ง

ทำให้มีการพัฒนาจากความรู้ไปสู่การเป็น นวัตกรรมการประสานงาน และการปฏิบัติของสมาชิกในทีมและระหว่างทีมด้วย (Senge. 1994) ในการเรียนรู้เป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จ เกิดผลงานในอนาคตคือความเจริญ รุ่งเรืองของ บุคคล ทีมงาน และองค์กร จำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานแห่งความสำเร็จ 2 ประการคือ 1) สภาพที่แท้จริง ณ ปัจจุบัน (Current Reality) คือ ตัวบุคคล ทีมงาน และองค์กร รู้อะไร ไม่รู้อะไร มีจุดอ่อน จุดบกพร่องตรงไหน มีจุดแข็งตรงไหน ถ้าตระหนักได้อย่างถ่องแท้แล้วก็จะสามารถใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมไปในทิศทางเดียวกัน 2) มีความสามารถในการเรียนรู้ “วิธีการเรียนรู้ (Learning How To Learn)” โดยการเรียนรู้ มีหลากหลายรูปแบบ อาทิ การสัมมนา การฝึกปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุมแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอน การใช้ห้องสมุด การใช้อินเทอร์เน็ต และอื่นๆ อีกมากมายที่ทีมงาน จะต้องรู้ว่า จะเรียนรู้ได้อย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมงานและองค์กร การส่งเสริมให้ครูมีลักษณะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เนื่องจากการเรียนรู้เป็นทีมเกี่ยวข้องกับทั้งในเรื่องสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถร่วมกับผู้คนรอบข้างมีการประสานแนวคิดและแนวปฏิบัติของคณะครูให้สอดคล้อง สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนและช่วยให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาเยาวชนให้มีทักษะ และความสามารถเพียงพอต่อการประกอบอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ สามารถดำรงวิถีชีวิตได้อย่างมีความสุข และมีการกิจตามที่ได้รับมอบหมายจากการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544 : 5) ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

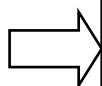
### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
3. เพื่อพัฒนาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### องค์ประกอบของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1. ความสามารถและความเข้าใจ
2. ทักษะ
3. ทักษะ
4. การสื่อสาร
5. การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ
6. ภาวะผู้นำทีม
7. การให้ความสำคัญกับความคิดที่หลากหลาย
8. การตรวจสอบการเรียนรู้



แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and development) การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,710 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 315 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

ระยะที่ 2 แบบสอบถามแบบแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ระยะที่ 3 แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

### วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง และเก็บคืนด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ระยะที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานกับทางโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและจัดส่งทางไปรษณีย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) และนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อ คำถามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์กับคะแนนรวม (Item Total correlation) ตามสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.22 ถึง 0.94 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.41 ถึง 0.94

จากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่

ยอมรับได้มีค่าทั้งฉบับตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 117) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.987 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.992

ระยะที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง และเก็บคืนด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Content Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>Modified</sub>)

## สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด การพัฒนาการสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปรากฏผลดังนี้

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาการสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการความเสี่ยงด้านการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 50 ตัวชี้วัด ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1 ความสามารถและความเข้าใจ มี 6 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 ทศนคติ มี 6 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3 ทักษะ มี 6 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสาร มี 7 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้วิถีการปฏิบัติ มี 6 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำทีม มี 6 ตัวชี้วัด องค์ประกอบ 7 การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย มี 6 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบที่ 8 การตรวจสอบการเรียนรู้ มี 7 ตัวชี้วัด

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดตัวชี้วัดของการพัฒนาการสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของตัวชี้วัด การพัฒนาการสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาการสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับสภาพปัจจุบันจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะ การเรียนรู้วิถีการปฏิบัติ ทศนคติ ภาวะผู้นำทีม การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย ความสามารถและความเข้าใจ การตรวจสอบการเรียนรู้ และการสื่อสาร ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับสภาพที่พึงประสงค์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะ การเรียนรู้วิถีการปฏิบัติ ภาวะผู้นำ ทศนคติ การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย การตรวจสอบการเรียนรู้ ความสามารถและความเข้าใจ และการสื่อสาร ตามลำดับ

3. การพัฒนาแนวทางพัฒนาการสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3.1 ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้แก่ผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ ผู้บริหาร ครูชำนาญการพิเศษ พบว่า ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการ

กำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนในการเรียนรู้ร่วมกัน ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ให้การยอมรับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่น เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงงาน สนับสนุนให้บุคลากร เข้ารับการอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัด นำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา รวมทั้งตระหนักถึงการทำงานต้องแสวงหาความรู้ และเทคนิคใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความรักและหวังดีต่อกัน มีความเชื่อถือศรัทธาในกันและกัน เรียนรู้ร่วมกันโดยปราศจากความระแวง มีความจริงใจเรียนรู้ร่วมกันภายใต้บรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ มีความเชื่อว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการเรียนรู้ร่วมกันได้ สนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มความสามารถ มีการสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างเปิดเผยและทั่วถึงกัน บุคลากรสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย สามารถรับรู้ปัญหาอุปสรรค ชักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการเรียนรู้ร่วมกันได้ตลอดเวลาและอย่างตรงไปตรงมา สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนครูอยู่เสมอ มีการศึกษาหาความรู้ร่วมกับเพื่อนครูอยู่เสมอ มีการฝึกฝนทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการทดลองปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ก่อนดำเนินการจริง บุคลากรนำปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานตนเองร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาและพัฒนาเพื่อนครูได้ทราบ และบุคลากรมีการทบทวนการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเต็มที่ในการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในการเรียนรู้ร่วมกันผู้บริหารมีการให้รางวัลเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถคิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร มีการจัดประชุม อบรม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกัน ที่สำคัญสถานศึกษาต้องจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และตรวจสอบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ เมื่อพบข้อบกพร่อง จะต้องหาทางร่วมกันแก้ปัญหาไม่มุ่งหาคนผิดคนถูกเพื่อหาจุดอ่อนและจุดแข็ง

3.2 ประเมินแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการประเมินแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวมมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยคือ 4.93

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. องค์ประกอบของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถและความเข้าใจ องค์ประกอบที่ 2 ทักษะ องค์ประกอบที่ 3 ทักษะ องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสาร องค์ประกอบที่ 5 การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำทีม องค์ประกอบที่ 7 การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ และ องค์ประกอบที่ 8 การตรวจสอบการเรียนรู้ ทั้งนี้องค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบนั้นมีความครอบคลุมกับที่นักวิชาการหลายคนได้ให้นิยามการเรียนรู้เป็นทีมไว้ เช่น ตามแนวคิดของ Senge (1994) ที่กล่าวว่า การที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ขององค์กรด้วย และการเรียนรู้เป็นทีมเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถปรับแนวคิด แนวปฏิบัติ รวมทั้งจุดมุ่งหมายของทีมให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและ พัฒนาความสามารถเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมาชิกในทีมทุกคนต้องการอย่างแท้จริงการเรียนรู้เป็นทีมสามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับการเรียนรู้

ให้เกิดขึ้นในขณะ ทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ ทำให้การเรียนรู้มีพลังมากกว่าการเรียนรู้ส่วนบุคคล อันเนื่องจากการ เรียนรู้เป็น ทีมจะทำให้สมาชิกในทีมได้คิดอย่างลึกซึ้ง ทำให้มีการพัฒนาจากความรู้ไปสู่การเป็น นวัตกรรมและการประสานงาน และการ ปฏิบัติของสมาชิกในทีมและระหว่างทีมด้วย

2. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ที่ผล การศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจากสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 นั้น บุคลากรบางส่วนยังขาดการ เรียนรู้ร่วมกันกับสมาชิกทุกคนในทีมงานอย่างต่อเนื่อง ทุกคนในทีมงานยังไม่เข้าใจในบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของ ตนเอง ตลอดจนการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์แก่กัน และการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีให้เกิดขึ้นและ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษายังไม่ทั่วถึง ประสบปัญหาด้านการบริหารงานหลายด้าน มีภาระ งานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด จึงส่งผลให้การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้อง บุปผา พวงมาลี (2542 : 75) ได้ศึกษาการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาลด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่าง เป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง

3. สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็น ทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะ การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ ภาวะผู้นำ ทักษะคิด การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย การตรวจสอบการ เรียนรู้ ความสามารถและความเข้าใจ และการสื่อสาร ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษามีความต้องการที่จะ พัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น และนำไปสู่การเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้ก้าวสู่องค์กรแห่ง การเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้น และมีการปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัยเพื่อให้องค์กรยืนหยัดอยู่ได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเทียน พลับจวร (2553 : 115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้เป็นทีมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท ผลการวิจัยพบว่า ผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท ทั้งภาพรวมและราย ด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ สุพิชชา นิรังสรรค์ (2550 : 74) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้วยเหตุ นี้เองจึงทำให้ สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า

3.1 ความสามารถและความเข้าใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจาก องค์มาประยุกต์ใช้มาใช้เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มี ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย ทราบถึงแนวทางที่จะปฏิบัติให้บรรลุถึงเป้าหมาย สามารถพัฒนาความรู้เพื่อ ปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา สามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาใช้เป็นแนว ทางแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้อง ทราบถึงเป้าหมายของสถานศึกษา ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดนัย เทียนพุ่ม (2545 : 66) ในเรื่ององค์ประกอบของการพัฒนาด้านความรู้ ความคิด ในส่วนของการนำไปใช้เป็นการนำ ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ที่แตกต่างออกไป และส่วนของการสังเคราะห์ ซึ่งเป็นความสามารถใน

การรวบรวมความรู้ ข้อมูลต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้แนวทางใหม่ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้ ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของ แสงเทียน พลับขจร (2548 : 41) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้เป็นทีมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท พบว่า ด้านความรู้ บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะในภาพรวมและรายข้อระดับมากทุกข้อ

3.2 ด้านทักษะ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาทักษะให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนดพัฒนาทักษะให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จล่วงหน้าก่อนหรือตามระยะเวลาที่กำหนดตามแผน พัฒนาทักษะได้เหมาะสมกับการจัดการงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและทำให้สำเร็จล่วงหน้าได้ด้วยดี ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ปัจจุบันไม่ใช่แต่เพียงแค่งานสอนยังมีการนอกเหนือจากภาระการสอนที่บุคลากรต้องเรียนรู้เพิ่มเติม ต้องมีทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาค้น พัฒนาองค์กร ดังนั้นการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะทั้งในด้านของการปฏิบัติงาน การสื่อสาร รวมถึงเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วเพื่อให้สามารถจัดการกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ทันเวลาและเหมาะสมเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด องค์กรต้องมีการจัดอบรม ฝึกทักษะการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดนัย เทียนพุ่ม (2545 : 31) ที่เขียนว่า ทักษะเกิดจากการเรียนรู้ในเรื่องของการนึกได้ การทำได้และทำได้อย่างมีความชำนาญ ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของ แสงเทียน พลับขจร (2553 : 115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้เป็นทีมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท ด้านทักษะ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายข้อ

3.3 ด้านทัศนคติ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เชื่อว่าการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อค้นหาวิธีที่แตกต่างสามารถสร้างสรรค์ผลงานชิ้นใหม่ที่เป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จได้สักวัน ภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานที่ดีมีมาตรฐานหลังจากได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพและให้เกียรติเสมอ แม้ว่า จะขัดแย้งหรือไม่เห็นด้วยในบางเรื่อง ยอมรับฟังคำวิจารณ์ของคนอื่นอย่างเปิดใจ เต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้ทำงานจนสำเร็จและเชื่อว่าผลการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพเกิดจากความมุ่งมั่นในการศึกษาและพัฒนาสมรรถนะ ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 56) ที่กล่าวว่า ทัศนคติเป็นเรื่องของความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็นที่ฝังใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้และประเมินค่าจากสิ่งนั้น เกิดจากอารมณ์ตามความคาดหวังควบคู่กันไปกับการรับรู้ และส่งผลต่อความคิด สอดคล้องกับแนวคิดของ มณีวรรณ จัตรอุทัย (2551 : 74) ที่กล่าวว่า ทัศนคติที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน และความมุ่งมั่นผูกพันกับองค์กรจะช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ในงานได้ดี เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลให้ องค์กรเกิดความก้าวหน้า ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของแสงเทียน พลับขจร (2553 : 115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้เป็นทีมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท ด้านทัศนคติ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายข้อ

3.4 ด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรได้รับทราบข้อมูลของการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง ทำนนำประเด็นปัญหาที่ต้องพิจารณาหาบทวนร่วมกันเป็นประจำ มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในสถานศึกษามีระบบการจัดเก็บข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่นๆ บุคลากรสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่างๆ เช่น อ่านหนังสือวารสาร บทความทางวิชาการ หรือศึกษาทาง Internet ครูและบุคลากรถ่ายทอดความรู้ของตนให้แก่ผู้อื่นเพื่อนำไปใช้และนำไปเผยแพร่ และ มีการเรียนรู้และวิธีการศึกษาหาความรู้ร่วมกับผู้อื่น ตามลำดับ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของสุพิชชา นิรังสรรค์ (2550 : 69) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า

แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ขั้นตอนแผน ขั้นให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย ขั้นสื่อสารให้ทราบทั่วกัน และขั้นตรวจสอบการเรียนรู้ นั้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยขั้นสื่อสารให้ทราบทั่วกัน ได้แก่ การส่งเสริมให้สมาชิกในทีมศึกษาหาความรู้จากสื่อต่างๆ แสวงหาความรู้ใหม่พร้อมปรับแนวคิดให้สอดคล้องกับองค์กร และสอดคล้องกับการวิจัยของแสงเทียน พลับขจร (2553 : 115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้เป็นทีมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุนัขวิท ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมาก

3.5 การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาที่มีของสถานศึกษาสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เกิดจากความร่วมมือของบุคคลหลายฝ่ายในสถานศึกษา ร่วมกันคิดหาวิธีการผสมผสานความสามารถของครูแต่ละคนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการเรียนรู้ร่วมกันถึงสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทั้งเรื่องภายในและภายนอกสถานศึกษา ท่านสามารถขอความร่วมมือจากเพื่อนครูที่มีความรู้ได้ ระบุถึงความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของครูแต่ละคนในสถานศึกษา และหากค้นพบวิธีการแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิมท่านจะบอกให้เพื่อนครูทราบ ตามลำดับ ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของธนาเทพ ดิละกุล (2555 : 65) ได้ศึกษารูปแบบการเรียนรู้เป็นทีมของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตเซกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ด้านการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพินดา ชีระวราพิชญ์ (2553 : 244) ได้ศึกษา เรื่องการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้ไกล่เกลี่ย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้ไกล่เกลี่ยเกี่ยวข้องกับหลักการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และการเรียนรู้วิธีเรียนรู้

3.6 ด้านภาวะผู้นำทีม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเต็มที่ในการเรียนรู้ร่วมกัน บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหาร มีการให้รางวัลเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรอย่างเหมาะสมและผู้บริหารสามารถรวมทักษะของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายตามลำดับ ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิด วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549 : 23) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่าต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม การที่ผู้นำหรือหัวหน้าทีมงานทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะประเด็นสำคัญในการทำงานตามบทบาทของผู้นำ คือการแบ่งงานกระจายงานให้สมาชิกทุกกลุ่มตามความรู้ ความสามารถ สำหรับสมาชิกของทีมงานที่ได้รับเลือกให้เป็นผู้นำ ต้องพร้อมที่จะทำหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยการให้การสนับสนุนนำทีมให้ประสบความสำเร็จ ส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ดีในการเรียนร่วมกันเป็นทีม มีการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาทีมงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพิชชา นิรังสรรค์ (2550 : 69) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

3.7 ด้านให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยเข้ารับการศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนาอยู่เสมอ มีการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาทุกคน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของสมาชิกทุกคนและหาข้อมูลที่ดีในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรสามารถคิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร นำความรู้ ความคิดเห็นของแต่ละคนในทีมมาประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงาน และครูและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์หรือวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

(2545 : 66) ได้เขียนว่า ความคิดเชิงระบบเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับทุกองค์กรที่จะต้องตระหนักถึงความเป็นระบบไว้อยู่ตลอดเวลาจะทำหรือเปลี่ยนอะไรก็ตามต้องทำหรือเปลี่ยนอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของสุพิชชา นิรั้งศรณ (2550 : 69) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ขั้นตอนวางแผน ขั้นให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย ขั้นสื่อสารให้ทราบทั่วกัน และขั้นตรวจสอบการเรียนรู้ นั้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยการให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย ได้แก่ การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมคิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ กล้าแสดงความคิดเห็น มีการเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3.8 ด้านการตรวจสอบการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการจัดประชุมเพื่อแจ้งความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานมีการทบทวนการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น คิดหาวิธีการที่จะเสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนขององค์กรอยู่เสมอ มีการแจ้งผลการดำเนินงานให้ทุกคนทราบทั่วกัน มีการทบทวนตรวจสอบการปฏิบัติงาน ในขณะทำงานที่จัดตั้งขึ้น มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดประชุมเพื่อแจ้งผลการดำเนินงาน ตามลำดับ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา นิรั้งศรณ (2550 : 69) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ขั้นตอนวางแผน ขั้นให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย ขั้นสื่อสารให้ทราบทั่วกัน และขั้นตรวจสอบการเรียนรู้ นั้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยการตรวจสอบการเรียนรู้ ได้แก่ การนิเทศ กำกับติดตามผลการดำเนินงานทบทวนตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และแจ้งความก้าวหน้าให้แก่สมาชิกในทีมและสอดคล้องกับ วรวรรณ วาณิชเจริญชัย (2548 : 79) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับอาจารย์พยาบาล ในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า องค์กรประกอบ ด้านการประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

4. แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4.1 ด้านความสามารถและความเข้าใจ บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องทราบเป้าหมายของสถานศึกษาและแนวทางที่จะปฏิบัติให้บรรลุถึงเป้าหมายของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนควรหาโอกาสเพิ่มพูนความรู้เพื่อตอบสนองนโยบายของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาต้องนำความรู้ที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้องและประยุกต์ใช้เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาต้องพัฒนาความรู้เพื่อปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย

4.2 ด้านทักษะ บุคลากรในสถานศึกษาต้องทราบวิธีการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุนโยบายหรือแนวคิดของสถานศึกษาบุคลากรในสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและได้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาที่กำหนดตามแผนบุคลากรในสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะได้เหมาะสมกับงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและทำให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี บุคลากรในสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะจนได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนของหน่วยงาน ให้เข้าร่วมทำกิจกรรมกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ บุคลากรในสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานจนมีความชำนาญมากพอที่จะได้รับมอบหมายให้เป็นพี่เลี้ยงเพื่อสอนงานแก่บุคลากรใหม่

4.3 ด้านทัศนคติ บุคลากรในสถานศึกษาเชื่อว่าผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพเกิดจากความมุ่งมั่นในการศึกษาและพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรในสถานศึกษาเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพและให้เกียรติเสมอ แม้ว่าจะขัดแย้งหรือไม่เห็นด้วยในบางเรื่อง บุคลากรในสถานศึกษายอมรับฟังคำวิจารณ์ของ

คนอื่นอย่างเปิดใจ และนำมาปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น บุคลากรในสถานศึกษาภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานที่ดีมีมาตรฐานหลังจากได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ บุคลากรในสถานศึกษาเชื่อว่าการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อค้นหาวิธีที่แตกต่าง สามารถสร้างสรรค์ผลงานชิ้นใหม่ที่เป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จได้สักวัน

4.4 ด้านการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม สถานศึกษาต้องส่งเสริมการปรับแนวคิด วิธีการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา และเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่างๆ สถานศึกษาจัดให้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและนำเสนอประเด็นปัญหาที่ต้องพิจารณาหาบทวนร่วมกัน สถานศึกษาต้องส่งเสริมการเรียนรู้และวิธีการศึกษาหาความรู้ร่วมกับผู้อื่นรวมถึงการจัดให้มีระบบการจัดเก็บข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่นๆ สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรถ่ายทอดความรู้ของตนให้แก่ผู้อื่นเพื่อนำไปใช้และนำไปเผยแพร่

4.5 ด้านการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ สถานศึกษาต้องจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิมจากทุกฝ่าย ท่านสามารถระบุถึงความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของครูแต่ละคนในสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาสามารถขอความร่วมมือจากเพื่อนครูที่มีความรู้ในเรื่องที่ตนเองไม่รู้ได้สถานศึกษา จัดให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกันถึงสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งเรื่องภายในและภายนอกสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันคิดหาวิธีการผสมผสานความสามารถของครูแต่ละคนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.6 ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรอย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเต็มที่ในการเรียนรู้ร่วมกันผู้บริหารทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในการเรียนรู้ร่วมกันผู้บริหารสามารถรวมทักษะขอบุคลากรเพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหาร มีการให้รางวัลเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร

4.7 ด้านการให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย สถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถคิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนางานและพัฒนางานองค์กรสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์หรือหาวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงสถานศึกษาควรนำความรู้ ความคิดเห็นของแต่ละคนในทีมมาประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงาน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยเข้ารับการศึกษาศึกษาอบรม ประชุม สัมมนาอยู่เสมอ สถานศึกษาควรผลักดันให้ครูและบุคลากร แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

4.8 ด้านการตรวจสอบการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและตรวจสอบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นที่ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดให้บุคลากรมีการประเมินผลตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนรู้ของตนเองและทีมงาน สถานศึกษามีการติดตามผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อพบข้อบกพร่อง จะต้องหาทางร่วมกันแก้ปัญหาไม่มุ่งหาคนผิดคนถูกเพื่อหาจุดอ่อนและจุดแข็ง สถานศึกษามีการประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกันในทีมระหว่างการปฏิบัติงานและเมื่อเสร็จสิ้นโครงการการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขทั้งระหว่างการปฏิบัติงานและเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผลมานั้น ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ควรนำแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ไปใช้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และทุกสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เห็นภาพและผลของการปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจให้ต้องการพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ควรสร้างความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ทักษะและเทคนิคในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ควรนำผลการวิจัยแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ไปจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์ในการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จและแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางให้สถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้ทราบแนวปฏิบัติที่ส่งผลให้มีลักษณะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่มีคุณภาพ ต่อไป

2.2 จากการพัฒนาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ทั้ง 8 องค์ประกอบ คือ ความสามารถและความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ การสื่อสาร การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ ภาวะผู้นำทีม การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย และการตรวจสอบการเรียนรู้ จึงน่าจะมีส่วนวิจัยที่ศึกษาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านอื่นๆ

2.3 ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะกลุ่มบริหารและข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เท่านั้น น่าจะมีส่วนวิจัยอื่นๆ ที่ศึกษากลุ่มผู้บริหารในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือระหว่างสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 กับสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- ดนัย เทียนพุฒ. การออกแบบและพัฒนาความรู้ในองค์กรโดยมีอาชีพเพื่อมีอาชีพ. กรุงเทพฯ : นาโกต้า, 2545.
- ดำรง ใจยศ. "องค์กรแห่งการเรียนรู้." วารสารพัฒนาชุมชน : 28-31 : 2541.
- ธนเทพ ดิละกุล. รูปแบบการเรียนรู้เป็นทีมของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตเซกา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม, 2555.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9) (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2554.
- บุบผา พวงมาลี. การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2554.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. The People Champion แนวคิดและหลักการบริหารคนเพื่อผลงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : วี.เจพรีนติ้ง, 2551.

- เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, สำนักงาน. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ :  
สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2550.
- วรวรรณ วานิชย์เจริญชัย. การพัฒนาระบบการสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับอาจารย์พยาบาล  
ในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- วรารณ ตระกูลสถิตย์. การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2549
- สุพิชชา นิรังสรรค์. การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2550
- สุพินดา ชีระวราพิชญ์. การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้ไกล่เกลี่ย. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร. ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา  
ระดับสูง เล่มที่ 1. กรุงเทพฯ : พี.เอ.สียิ่ง, 2541.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542. กรุงเทพฯ :  
สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (สปศ) องค์กรมหาชนเฉพาะกิจ, 2544.
- แสงเทียน พลับขจร. ความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้เป็นทีมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงพยาบาล  
สมิติเวชสาขาสุขุมวิท. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553.
- อภิสิทธิ์ สมศรีสุข. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เป็นทีมของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มชนบุรีใต้. วิทยานิพนธ์  
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552.
- Senge, P.M. The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. New York : Doubleday, 1990.
- Senge, P.M. and others. The fifth discipline Field book. New York : Doubleday, 1994.