

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทคโนโลยีการศึกษา เป็นกระบวนการบูรณาการที่ประกอบด้วยส่วนต่างๆ มากมายรวมถึง ผู้คน แนวคิด วิธีการ และองค์การ เพื่อวิเคราะห์ปัญหา หาทางแก้ปัญหา ดำเนินการ ประเมินผล และจัดวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ทั้งมวลของมนุษย์ งานทางเทคโนโลยีการศึกษา เป็นวิธีการแก้ปัญหาที่ใช้ทรัพยากรเรียนรู้ทุกชนิดทั้งที่เป็น ข่าวสาร บุคคล วัสดุ วิธีการ เทคนิค และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ขอบข่ายงานเทคโนโลยีการศึกษาในด้านการพัฒนาทางการศึกษา ได้แก่ กระบวนการวิเคราะห์ปัญหา การหาแนวทางแก้ปัญหา การดำเนินการ และการประเมินผลการแก้ปัญหา ประกอบด้วย การสร้างและพัฒนาทางการวิจัยและทฤษฎี การออกแบบ การผลิต การเลือกและการประเมิน การจัดเก็บและขนส่งที่ต้องใช้ข้อมูลตัวเลข (ลอจิสติกส์) และการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ขอบข่ายงานเทคโนโลยีการศึกษาในด้านการจัดการศึกษา ได้แก่ กระบวนการจัดการหรือการประสานงาน ประกอบด้วย การจัดองค์การ และการจัดการบุคลากร (AECT, 1979) เทคโนโลยีการศึกษา จึงเป็นการผสมผสานระหว่างทฤษฎีทางวิชาการ และการปฏิบัติการจัดการ หรือการบริหารทางการศึกษา มีบทบาทเป็นสื่อกลางในกระบวนการเรียนการสอน

นักเทคโนโลยีการศึกษา เป็นบุคลากรสำคัญมีบทบาทต่อวงการศึกษาและการเรียน การสอนอย่างมากในด้านการบริหารหน่วยงานและการบริหารบุคคล การวิจัย การออกแบบ การผลิต การประเมินผลและเลือกใช้ การให้การสนับสนุนและการจัดหา การใช้และเผยแพร่วิธีการ เพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มากยิ่งขึ้น ดังนั้น นักเทคโนโลยีการศึกษา จึงต้องตระหนักและเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและ พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตามที่สังคมมุ่งหวัง

ในเรื่องคุณลักษณะของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่สังคมไทยมุ่งหวัง ประหยัด จีรวรพงศ์ (2542) เสนอว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาต้องเป็นผู้มีนวัตกรรมสูง โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการจัดการศึกษา มีความสามารถในการออกแบบ พัฒนา ผลิต และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังต้องมีความสามารถในการแนะนำการใช้ เทคโนโลยีและเป็นผู้ที่ออกแบบ นักวิจัย และนักประเมินผล การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้เกิด ผลที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย โดยสามารถดัดแปลงและสร้าง เทคโนโลยีตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาการศึกษาและคุณภาพชีวิตของ คนไทยแบบยั่งยืน เข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีภายใต้ข้อบังคับของกฎหมายลิขสิทธิ์ มีความ พร้อมและความสามารถในการด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้ภาษาใน การสื่อสาร ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม

สามารถปรับตัว ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงโครงสร้างระบบเหล่านี้กับมาตรฐานความเป็นสากลในระดับนานาชาติได้อย่างดี และสิ่งสำคัญต้องเป็นผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพและเป็นแบบอย่างคนรุ่นใหม่

ในสถานการณ์ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์เป็นทั้ง "โอกาสและภัยคุกคาม" ต่อการพัฒนาประเทศ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การคาดการณ์และวางแผนล่วงหน้าทำได้ยากกว่าในอดีต ทำให้องค์กรทั้งหลายต้องเร่งเตรียมพร้อมทั้งการสร้างระบบ กลไก และกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว เพื่อคงสถานะการแข่งขันและก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างเท่าทันโลก การพัฒนาประเทศในปัจจุบันมีการริเริ่มกระบวนการวางแผนพัฒนาแนวใหม่ ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ (2540-2545) ที่หันมาเน้น "คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา" และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ (2545-2549) ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้กรอบทิศทางการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนา ฉบับที่ ๘ โดยยึดหลัก "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" นำทางการพัฒนาประเทศให้เข้าสู่สังคมที่ยึดหลักทางสายกลาง รู้จักพอ ประเมินอย่างมีเหตุผล โดยมีความแตกต่างจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘ ตรงที่ได้ให้ความสำคัญกับการจัดระบบกลไกบริหารการเปลี่ยนแปลง ให้สามารถแปลงแผนการไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาคนให้มีคุณภาพและรู้เท่าทันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และตระหนักในการพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกกระดับ มีการสั่งสมทุนทางปัญญา อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนมี "คน" เป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง

คุณภาพของคนในประเทศ จึงเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จของประเทศในศตวรรษที่ 21 มิใช่ "การแข่งขันเพื่อเป็นเจ้าของทรัพยากรธรรมชาติ" เช่นที่ผ่านมา เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะต่างจากทรัพยากรชนิดอื่น กล่าวคือ มีศักยภาพในการสร้างสรรค์ได้ไม่มีที่สิ้นสุด ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ที่สำคัญ (Critical Strategic Factor) ของการพัฒนาทั้งหลายในโลกทุกยุคทุกสมัย ในการพัฒนามนุษย์ให้บรรลุจุดมุ่งหมายเครื่องมือที่ดีที่สุด ได้แก่ การศึกษา (อุทัย บุญประเสริฐ, 2532) การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดของพัฒนาการทุกๆ ด้าน (ศิริจันทร์ ทองประเสริฐ, 2543) มีส่วนเกี่ยวข้องกับ "การเตรียมบุคลากร" ที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จในระยะยาว ผ่าน "การให้ความรู้" เพื่อให้คนมีคุณสมบัติเหมาะสม สามารถอยู่ในโลกที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน และเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง หากสังคมหรือประเทศชาติใดมีสัดส่วนประชากรที่มีการศึกษาและรักการเรียนรู้ในสัดส่วนสูง ประเทศนั้นจะเจริญก้าวหน้าและพัฒนาอย่างรวดเร็ว จากคำกล่าวที่ว่า "ความรู้คืออำนาจ" จึงเป็นความจริงมากขึ้นทุกขณะ ทำให้สิ่งสำคัญที่ทุกประเทศกำลังตื่นตัวกันอยู่ ณ ปัจจุบัน คือ การยกระดับประเทศผ่านการพัฒนาการ

ศึกษา (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2541: 43) ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องพัฒนาการศึกษาอย่างมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อให้คนในประเทศเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์พร้อมกับมีความเป็นคนที่สมดุลทั้งด้านสติปัญญา ด้านจิตใจ และด้านสังคมอย่างครบถ้วนตามวิถีชีวิตแบบไทย (ธงชัย สันติวงษ์, 2539) และอยู่ในสภาวะที่พร้อมทั้ง “การแข่งขัน” และ “การร่วมมือ”

สถาบันอุดมศึกษา เป็นสถาบันของสังคมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของคนในประเทศทำหน้าที่สร้างทรัพยากรบุคคล มีภารกิจหลัก 4 ประการ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริหารวิชาการแก่สังคมชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จึงนับเป็นแหล่งสร้างทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังด้านสติปัญญา ขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่ติดตามความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยนำความรู้ที่ได้มาปรับเปลี่ยน คิดค้นเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่แก่ภาคการผลิตและบริการต่างๆ พันธกิจในการสร้างคน คิดค้น และถ่ายทอดเทคโนโลยีนี้ มีบทบาทอย่างสำคัญต่อการพัฒนาประเทศที่ผ่านมาและที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต การอุดมศึกษาของชาติที่ผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการที่จะพัฒนาประเทศให้มีความแข็งแกร่งและมั่นคงภายใต้การแข่งขันของโลกปัจจุบันนี้

ในอดีตภาพการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาไทยมีน้อยมากหรือแทบไม่มี เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จะเป็นของรัฐซึ่งมีฐานะมั่นคง รัฐให้การสนับสนุนงบประมาณ และคตินิยมที่ว่า “การศึกษาที่จัดโดยรัฐจะเป็นที่ยอมรับเสมอ” แต่ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีเพิ่มมากขึ้นทั้งของรัฐและเอกชน ขณะเดียวกัน ความต้องการของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษามีมากขึ้นตามไป สภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ช่วงของเทคโนโลยีสารสนเทศ - คลื่นลูกที่ 4 (Information Technology – The Forth Wave) ที่ใช้ความรู้ในการสร้างเศรษฐกิจและความเจริญแก่ประเทศ (ทวีศักดิ์ กอนันต์กุล, 2543) การเรียนรู้วิชาการในรูปแบบของ “ความสำเร็จรูป” อันได้แก่ทฤษฎีหรือหลักการที่มีผู้คิดไว้ในอดีต แล้วเรานำเอาความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ไปตลอดชั่วชีวิตนั้น ปัจจุบันอาจจะไม่ได้รับประโยชน์เต็มที่นัก ทั้งนี้เนื่องจาก องค์ความรู้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเป็นพลวัต (Dynamic) เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก ความรู้ครึ่งหนึ่งของที่ได้รับในปัจจุบันจะล้าสมัยภายในเวลาอันสั้นไม่เกิน 5-10 ปี และด้วยปัจจัยภายนอกหลายประการที่มีผลกระทบต่อการบริหารสถาบันอุดมศึกษาโดยตรง อาทิ กระแสโลกาภิวัตน์ การแข่งขันในเวทีการค้าโลก การปฏิรูปการเมือง สภาวะทางเศรษฐกิจ การแข่งขัน การจัดการศึกษาจากต่างประเทศ การปฏิรูปการศึกษาที่มีการยุบรวมหน่วยงาน 3 หน่วย เข้าด้วยกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย และสภาการศึกษาแห่งชาติ โดยปรับโครงสร้างใหม่ (วันชัย ศิริชนะ, 2543) มหาวิทยาลัยจึงอยู่ในช่วงการปรับเปลี่ยน ต้องย้ายไปสังกัดกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ถือได้ว่าเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ของประเทศ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 รัฐบาลมีนโยบายด้านการศึกษาโดยมุ่งปฏิรูปการศึกษา พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ ยกย่องคุณภาพการศึกษา รวมทั้งพัฒนาครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา และมุ่งกระจายอำนาจ ให้อิสระแก่สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยในการบริหารจัดการตนเอง โดยรัฐบาลมีนโยบายให้สถาบันอุดมศึกษาไม่ต้องอยู่ในระบบราชการ เพื่อความมีประสิทธิภาพสูงสุดและสอดคล้องกับความเป็นสากลของการบริหารสถาบัน นำไปสู่การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) การออกนอกระบบราชการนี้ถือเป็นการเปลี่ยนโฉมหน้าวงการอุดมศึกษาที่สำคัญที่สุดของไทย การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ถือเป็นเรื่องสำคัญเกี่ยวโยงกับสิ่งต่างๆ มากมาย ทำให้เกิดผลกระทบที่ตามมาในส่วนของการศึกษา เกิดความเชื่อว่า ระบบการศึกษาไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอุดมศึกษากำลังอยู่ในภาวะวิกฤตเข้าสู่กระแสการแข่งขันเชิงพาณิชย์ จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนกร เร่งหาวิธีแก้ไข และดำเนินการปรับเปลี่ยนทิศทางการพัฒนา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Excellence) และมีความคุณภาพของการจัดการศึกษา ให้เป็นที่น่าเชื่อถือและน่าพอใจ โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามคาดหวังของสาธารณชนและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอุดมศึกษาไทย พบว่า สถาบันอุดมศึกษาไทยในปัจจุบัน ตระหนักได้ว่าไม่สามารถปฏิบัติตามพันธกิจที่ให้ไว้กับสังคมได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เนื่องจากความขาดแคลนในเรื่องงบประมาณสนับสนุน และความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการ อุดมศึกษาไทย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทบทวนบทบาทที่ผ่านมา เลือกสรรสิ่งที่ถูกต้องดีงามเพื่อดำเนินการต่อไป ปรับแก้สิ่งที่บกพร่อง ขณะเดียวกันอาจจะต้องบุกเบิกแสวงหานโยบาย มาตรการและการจัดการแบบใหม่ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540: 1) จากข้อสรุปของนักวิชาการ นักคิด และนักธุรกิจภาคเอกชน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2543) มีความเห็นตรงกันว่า ถ้าจะให้ประเทศไทยพัฒนาอย่างรวดเร็ว มหาวิทยาลัยจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาท โดยเฉพาะจะต้องมีความคล่องตัวในด้านการบริหารองค์การและคนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มากขึ้น สิ่งที่เกิดขึ้นทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องก้าวไปสู่วัฒนธรรมใหม่เป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อสามารถเรียนรู้การปรับตัวนำไปสู่การแข่งขันได้อย่างเต็มที่ และสามารถรักษาภาวะแห่งการเรียนรู้ โดยมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ (2540) กล่าวว่า องค์การใดสามารถพัฒนาตนเองขึ้นเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ได้ เท่ากับเป็นหลักประกันว่ามีสิ่งสนับสนุนให้กระบวนกรพัฒนามูลากรขององค์การนั้นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีความจริงของการพัฒนา สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างคาดไม่ถึง (Unforeseen Change) ที่จะเกิดขึ้นกับองค์การ ตลอดจนมีความสามารถในการตอบสนองต่อความเคลื่อนไหวใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที

องค์การเอื้อการเรียนรู้ เป็นแนวคิดที่ผสมผสานขึ้นใหม่ Peter M.Senge (1990) กล่าวว่า องค์การเอื้อการเรียนรู้ หมายถึง องค์การซึ่งคนในองค์การได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์การที่มีความคิดใหม่ และบุคคลเรียนรู้ด้วยกันทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง ผู้ที่ทำงานในองค์การเอื้อการเรียนรู้จะไม่มีพาสของงาน เนื่องจากองค์การจะปลูกให้รู้จักลองเสี่ยงเพื่อการเรียนรู้ และให้เข้าใจวิธีการแสวงหาทางแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีวิธีการเตรียมพร้อมที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเข้าใจเท่าทันความเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นหลักการเรียนรู้ของคนในศตวรรษที่ 21

สำหรับแนวคิดเรื่อง "Learning Organization" มีผู้เรียกชื่อแตกต่างกันมากมาย อาทิ องค์การเอื้อการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การการเรียนรู้ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์การเพื่อการเรียนรู้ องค์การอัจฉริยะ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการศึกษาค้นคว้านี้ จะใช้คำว่า "องค์การเอื้อการเรียนรู้" (Learning Organization) ซึ่งเป็นคำกลางตามศัพท์บัญญัติของราชบัณฑิตยสภา โดยมีนักวิชาการให้นิยามความหมายขององค์การเอื้อการเรียนรู้ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Pedler, Burgoyne และ Boydell (1996) เรียกองค์การเอื้อการเรียนรู้ ว่าเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ (Learning Company) เนื่องจากเห็นว่าคำว่า องค์การเอื้อการเรียนรู้ มีนัยในเชิงกลไกดูไร้ชีวิตชีวา แต่คำว่าบริษัท (Company) หมายถึง การที่คนเข้ามาทำกลุ่มประกอบกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งมีความหมายในเชิงเป็นมิตรมากกว่า โดยให้ความหมายว่า องค์การเอื้อการเรียนรู้ คือ องค์การที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคน ซึ่งสมาชิกหมายถึง พนักงาน ลูกค้า เจ้าของ ผู้ผลิต เพื่อนบ้าน สิ่งแวดล้อม และแม้แต่คู่แข่งในบางกรณี และเป็นองค์การที่ปฏิรูป (Transformation) ตนเองอย่างต่อเนื่อง และไม่เพียงแต่ต้องการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีและกระตุ้นทุกคนให้เรียนรู้แล้ว ยังเป็นองค์การที่ต้องสร้างและคงไว้ซึ่งความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานอีกด้วย

David A. Gavin (1993) อธิบายว่า องค์การเอื้อการเรียนรู้ คือ องค์การที่มีลักษณะในการสร้าง การได้มา การถ่ายโยงการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่มีผลจากความรู้นี้ใหม่ และการเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องนั้นๆ

Marquardt และ Reynolds (1994) กล่าวถึงองค์การเอื้อการเรียนรู้ว่า มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคล และกลุ่ม ให้เกิดอย่างรวดเร็ว และสอนพนักงานให้มีกระบวนการคิดวิพากษ์วิจารณ์เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ที่มีในแต่ละบุคคลจะช่วยให้ องค์การเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาดเช่นเดียวกับเรียนรู้ในความสำเร็จ

วิศิษฐ์ ชูวงศ์ (2540) ให้ความหมายขององค์การเอื้อการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีความโดดเด่นทางด้านการเรียนรู้ในระดับที่สูง เป็นการเรียนรู้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้ นั้นเป็นไปโดยพร้อมเพรียงกันทั้งองค์การ

ชวินท์ ธีมมพันธ์กุล (2541) ได้ให้ความหมายของ “องค์การเพื่อการเรียนรู้” ว่าเป็น องค์การที่สามารถเรียนรู้ และสร้างความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมขององค์การ

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2542) สรุปความหมายขององค์การเพื่อการเรียนรู้ว่า หมายถึง ที่ซึ่งบุคลากรแต่ละคน แต่ละกลุ่มทั่วทั้งองค์กร มีอิสระในการเรียนรู้ สร้างความรู้ที่หลากหลายร่วมกัน แบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

Peter Senge (1990) ได้ชี้ให้เห็นว่าสมาชิกในองค์การเพื่อการเรียนรู้ นั้น จำเป็นต้องมีลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1. **ไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ (Personal Mastery)** เป็นลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์การที่มีลักษณะเป็นตัวของตนเอง หรือเป็นนายของตัวเอง (Human Mastery) การเรียนรู้ต่างๆ ที่เกิดขึ้นเป็นไปในลักษณะที่ต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้เพื่อขยายความสามารถในระดับบุคคลและการสร้างสรรค์ให้บังเกิดผลลัพธ์ที่ปรารถนา และเป็นการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมขององค์การให้เกิดขึ้นที่จะช่วยให้สมาชิกขององค์การบรรลุตามเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายที่สมาชิกได้เลือกสรรไว้ เมื่อสมาชิกในองค์การมีกรอบของ Personal Mastery สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

2. **รับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง (Mental Models)** เป็นการรับรู้ในจิตใจของคนในองค์การ ภาวะทางจิตใจ ทักษะคิด การมองโลก ตลอดจนความเชื่อของคน ซึ่งเป็นผลกระทบมาจากกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ซึ่งเป็นตัวสะท้อนต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ ในการตั้งข้อสมมติฐานเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกขององค์การมีการรับรู้ภาพลักษณ์โลกโดยรอบตัวอย่างถูกต้อง รวมทั้งมีวิธีการสร้างความเข้าใจเพื่อการ ตัดสินใจ หรือมีวิธีการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอย่างเหมาะสม

3. **การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision)** เป็นการสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของสมาชิกในองค์การ เพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความปรารถนาร่วมกันของสมาชิกทั้งองค์การ สมาชิกทุกคนมีความตระหนักและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ โดยมีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์การเพื่อช่วยให้สมาชิกเกิดการยอมรับ ยินยอมพร้อมใจ และให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์การ สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์การ สนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวของทุกคนในองค์การ

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมของสมาชิกในองค์การ สร้างขึ้นจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision) และลักษณะคิดเป็นระบบครบวงจร (Systems Thinking) โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกแต่ละบุคคล ในการแลกเปลี่ยนและการพัฒนาความฉลาดรอบรู้ และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้นไป การเรียนรู้ของทีมส่งผลต่อการเรียนรู้ของบุคคลให้มีประสิทธิผลมากขึ้น สมาชิกในทีมเรียนรู้สิ่งต่างๆ ร่วมกันโดยการสื่อสารข้อมูล สนทนาและอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ การเรียนรู้ระหว่างบุคคลเกิดจากการฝึกปฏิบัติ และการทดลองร่วมกัน

5. คิดเป็นระบบครบวงจร (Systems Thinking) เป็นวิธีการคิด การอธิบาย และทำความเข้าใจปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวอย่างเป็นระบบ เป็นแนวคิดที่จะช่วยให้เราสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การคิดอย่างเป็นระบบครบวงจรเป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยความรู้ที่เป็นสหวิทยาการนำมาบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่ ความคิดใหม่ เป็นกรอบของการสร้างความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนย่อย

ในความจริงแล้ว องค์การแต่ละแห่งต่างพบกับการเปลี่ยนแปลง (Change) ของสภาพแวดล้อมภายนอกและปัจจัยภายในขององค์การตลอดเวลา เพียงแต่ที่ผ่านมากการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ จะเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไปในอัตราที่องค์การสามารถปรับตัวตามได้ไม่ลำบาก แต่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนในปัจจุบัน ทำให้องค์การต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันกับพลวัตของสภาพแวดล้อม มิเช่นนั้นองค์การจะไม่สามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน (ณัฐพันธุ์ เขจรันท์, 2544) ประสิทธิภาพการปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้แบบยั่งยืนขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด (ธงชัย สันติวงษ์, 2539) การที่จะปล่อยให้้องค์การดำเนินการเปลี่ยนแปลงโดยตนเองจึงมีอาจจะอยู่รอดได้ แต่พฤติกรรมของคนในองค์การจะต้องมีลักษณะที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและมองเห็นการณ์ไกล รู้จักตระหนักถึงการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้าอยู่เสมอ

ด้วยเหตุนี้เอง องค์การต้องเปลี่ยนยุทธศาสตร์ของตนเองจากการสะสมทุนหรือวัตถุดิบมาเป็นการสะสมบุคลากรที่มีความรู้ และสะสมข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้ความรู้และข้อมูลนั้นจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2542) แนวคิดเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาปัจจุบัน จึงเปลี่ยนจากการพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การโดยองค์การเป็นผู้กำหนดทิศทาง มาเป็นการพัฒนาสมาชิกทั้ง้องค์การอย่างเป็นองค์รวม โดยสมาชิกเป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนา ขณะที่้องค์การลดบทบาทมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (สุนทรี กุลนันทน์, 2539) ทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ ให้มีความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงานของคน

จากการศึกษาแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์การที่ผ่านมา พบว่า “การสร้างทีมงาน” เป็นวิธีการอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานจากการทำงานแบบแบ่งแยกมาเป็น “การทำงานร่วมกันเป็นทีม” ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น และแม้ว่าปัจจุบันแนวคิดการพัฒนาองค์การจะกล่าวถึงแนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์การให้เป็น “องค์การเอื้อการเรียนรู้” กระบวนการทำงานเป็นทีม นั้น มิได้ถูกลบเลือนไป แต่มีการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นในรูปแบบของ “การเรียนรู้เป็นทีม” (Team Learning) ทั้งนี้ เนื่องจากการคาดการณ์ในอนาคตว่า องค์การทั้งหลายต้องมีความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ องค์การจึงจำเป็นต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ให้ทุกคนในองค์การได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงานภายในทีมจะทำให้ทุกคนประสบความสำเร็จไปพร้อมกัน Senge (1994) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เน้นที่ช่วงเวลาที่สมาชิกในทีมทำงานร่วมกันนั้น ว่าจะมีวิถีใดที่คนเราจะสามารถเพิ่มพูนศักยภาพของตนเอง และผู้ร่วมงานเป็นการแทรกการเรียนรู้เข้าไปในระหว่างการทำงาน ช่วงเวลาที่ทำงานร่วมกัน ช่วยให้ทุกคนสร้างและคงสภาพการเรียนรู้ไว้ให้มีอยู่ตลอดเวลา และปฏิบัติทุกวันอย่างต่อเนื่องภายใต้การประสานงานร่วมกัน ดังนั้น การเรียนรู้เป็นทีมจะต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย (Team Work and Networking) ตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันการทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน

จากงานวิจัยเรื่องทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า (दनัย เทียนพุดมและคณะ, 2541) พบว่า ลักษณะของกิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต่อไปจะมีความสำคัญต่อธุรกิจในปี 2550 ได้แก่ การสร้างให้เกิดทีมการเรียนรู้ และองค์การเอื้อการเรียนรู้ ตามความคิดของ Senge (1990) เห็นว่า การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การเอื้อการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้เป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ส่งผลถึงการเรียนรู้ของคนในองค์การ การเรียนรู้เป็นทีมจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เนื่องจากทีมเป็นหน่วยเรียนรู้พื้นฐานขององค์การสมัยใหม่ ถ้าทีมไม่เรียนรู้ องค์การจะไม่เรียนรู้ สอดคล้องกับบุญศิริ อนันตเศรษฐ (2541) ที่กล่าวว่าการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การในรูปแบบระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) จะมีประโยชน์มาก เพราะจะเกิดการเรียนรู้ในวงกว้าง เป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ทำ เป็นการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง เพราะได้ลงมือปฏิบัติจริงและเป็นการเรียนรู้ที่เกิดอย่างต่อเนื่องและสมัครใจ นอกจากนี้ สุพาณี สอนชื่อ (2543) พบว่า องค์การในประเทศไทยมีหลายองค์การที่เปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ โดยนำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมไปพัฒนาการเรียนรู้ในงาน เพราะการเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเข้าสู่วิถีการคิดร่วมกันของพนักงานทุกระดับอย่างแท้จริงและยังเป็นเสมือนกุญแจสำหรับการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การเอื้อการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มานะ กอหังกุล (2520) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การต้องเริ่มกันที่

กลุ่มคน กล่าวคือ กลุ่มและทีมเป็นหน่วยพื้นฐานขององค์กรที่จะต้องเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นสำหรับที่จะก้าวต่อไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร ลักษณะเด่นของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ตนเองรับผิดชอบ แต่โดยเนื้องานต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลจากหลายฝ่าย หลายหน่วยงาน การทำงานบางอย่างยากที่จะประสบผลสำเร็จด้วยบุคคลเพียงคนเดียว ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการผลิตวัสดุ หรือสื่อการเรียนการสอน อาทิ การผลิตรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา การสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน หรือการสร้างบทเรียนผ่านเว็บ เป็นต้น ต้องอาศัยความร่วมมือประสานงานกันของหลายฝ่าย อีกทั้งนักเทคโนโลยีการศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับบุคคลอื่น จึงจำเป็นที่ต้องมีการเรียนรู้และติดตามนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีตลอดเวลา และจากการศึกษาแนวโน้มทางอุดมศึกษาไทยในอนาคต ประกอบ คุปรัตน์และคณะ (2539: 115) พบว่า ลักษณะสถาบันอุดมศึกษาไทยที่เหมาะสมในอนาคตนั้น การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจะเป็นไปอย่างกว้างขวาง ในอนาคตสถาบันอุดมศึกษาจะต้องปรับพัฒนาตามเทคโนโลยีให้ทันเพื่อใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นเพื่อการศึกษา

ดังนั้น หากส่งเสริมให้นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ให้มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจาก การเรียนรู้เป็นทีมเป็นวินัยซึ่งจำเป็นสำหรับองค์กรในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องทั้งในเรื่องสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ สามารถพัฒนาความรู้ร่วมกับผู้คนรอบตัว มีการประสานแนวคิด แนวปฏิบัติของสมาชิกในทีมให้สอดคล้องกัน เพื่อพัฒนาศักยภาพของทีมงานอย่างแท้จริง และช่วยให้หน่วยงานสามารถตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Senge, 1994: 236) ซึ่งจะสามารถตอบสนองต่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 65 ที่ได้บัญญัติให้มีการพัฒนาบุคลากรทางด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพได้ทางหนึ่ง

จากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้เรียก "Team Learning" แตกต่างกันไปมากมาย อาทิ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การเรียนรู้ของทีม การสร้างภูมิรู้ทีม ดังนั้น เพื่อความเข้าใจในแนวทางเดียวกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะขอใช้คำว่า "การเรียนรู้เป็นทีม" (Team Learning) ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยาม ดังนี้

Peter Senge (1994: 236) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นกระบวนการปรับแนวคิดแนวปฏิบัติ รวมทั้งจุดมุ่งหมายของทีมให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และพัฒนาความสามารถเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมาชิกในทีมทุกคนต้องการอย่างแท้จริง

สุพานี สอนชื่อ (2543) การเรียนรู้เป็นทีม คือ การที่สมาชิกได้รวมตัวกันเพื่อเรียนรู้สิ่งต่างๆ ร่วมกันโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยอาศัยสารสนเทศเพื่อทำงานในกลุ่มคนที่มาจากหลากหลายฝ่ายงาน จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group Thinking) และกลุ่มจะไม่ครอบงำแนวคิดของสมาชิกคนอื่นๆ โดยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนี้จะกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง แล้วจึงนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน หาข้อสรุปออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า “การเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการส่งเสริมความรู้ ทักษะคิด และความชำนาญระหว่างสมาชิกทุกคนในทีมงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การยกมาตรฐานประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานให้เจริญขึ้นและช่วยสร้างองค์การให้พัฒนาไปสู่องค์การเพื่อการเรียนรู้” เกี่ยวกับการให้ความหมายดังกล่าวนี้ ที่ว่าการเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการ เนื่องจาก การเรียนรู้เป็นทีมเป็นปรากฏการณ์ที่ต้องมีแบบแผน มีการเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป การแลกเปลี่ยนและการถ่ายทอดความรู้ต้องใช้การมีปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal Relationship) ระหว่างสมาชิกทุกคน โดยสมาชิกแต่ละคนในทีมจะมีอิทธิพลส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกันในการปฏิบัติงาน (Operational Trust) จริงใจให้ความจริงต่อกัน และที่สำคัญ คือ เป็นการถ่ายทอดความเชี่ยวชาญกันอย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ตลอดเวลา และเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ แสดงข้อมูลเชิงประจักษ์ในทางที่ดีขึ้น โดยเมื่อรวมความสามารถทางปัญญาและความเชี่ยวชาญของแต่ละคนในทีมแล้ว จะต้องเกิดพลังที่มากขึ้น (Synergy) สามารถสร้างสรรค์ (Innovate) สิ่งใหม่ วิธีการใหม่เป็นนวัตกรรมขึ้นมาได้ โดยใช้ทรัพยากรน้อยลง แต่ได้ผลผลิตที่มากขึ้น ซึ่งการเรียนรู้เป็นทีมช่วยให้องค์การเรียนรู้ตลอดเวลา เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สูงขึ้นจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision) และลักษณะไฟแรงไฟรู้รู้คู่ศักยภาพ (Personal Mastery) เนื่องจากทีมที่เรียนรู้ได้ ย่อมต้องเกิดจากสมาชิกแต่ละคนมีการเรียนรู้ และเมื่อทีมแต่ละทีมในองค์การมีการเรียนรู้ร่วมกัน องค์การจะสามารถพัฒนาเป็น องค์การเพื่อการเรียนรู้ได้ในที่สุด

ในการประมวลแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมของ Peter Senge (1990) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีมในการศึกษาครั้งนี้ออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ (1) คุณลักษณะของสมาชิกในการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะคิด และทักษะของสมาชิกในการเรียนรู้เป็นทีม (2) พฤติกรรมการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในการสนทนาและการอภิปรายในการเรียนรู้เป็นทีม และ (3) พฤติกรรมการเรียนรู้ในการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และการเรียนรู้ในวิธีการปฏิบัติ

ตัวบุคคล จัดเป็นระบบย่อยที่เล็กที่สุดในองค์การ ลักษณะของบุคคลมีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ (Steers อ้างถึงในภรณ์ กิริติบุตร, 2529) ส่วนพฤติกรรม การสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม Peter Senge (1994) กล่าวว่า ความสามารถเชิงพฤติกรรมในการสื่อสารเป็นสิ่งที่ยังบอกถึงความแตกต่างของประสิทธิภาพของทีมแต่ละทีม พฤติกรรม การสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีมประกอบด้วยความเชี่ยวชาญการสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) ด้านพฤติกรรมในการเรียนรู้ในการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และการเรียนรู้วิธีในการปฏิบัติ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสาร พบว่า ปัจจัยหรือตัวแปรที่มีผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษา สามารถจำแนกออกเป็น 3 หัวข้อใหญ่ ได้แก่ (1) ตัวแปรทางด้านสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน และประสบการณ์การทำงาน (2) ตัวแปรทางด้านลักษณะของหน่วยงาน ได้แก่ จำนวนผู้ร่วมงาน ความห่างไกลของพื้นที่ในการปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์การในด้านลักษณะวิธีการทำงาน การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์การ กิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (3) ตัวแปรทางด้านความคิดเห็นที่มีต่อหน่วยงาน ได้แก่ ผู้นำในองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ จะต้องมียุทธศาสตร์พื้นฐานมาจากปัจเจกบุคคล หรือสมาชิกแต่ละคนของทีมงานที่จะต้องมีความสนใจในการปฏิบัติงาน และมีความสนใจใฝ่รู้โดยศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (Learn How to Learn) (วีรุธ มาษะศิริานนท์, 2542: 35) เช่นเดียวกับที่สุพาดิ สอนชื่อ (2542) กล่าวว่า ปัจจัยที่จะทำให้แนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมสำเร็จ พนักงานทุกคนควรจะให้มีความสนใจในการพัฒนาตนเอง ให้ความร่วมมือกันในทุกฝ่ายงาน และใฝ่เรียนรู้จากบุคคลรอบตัว ชินินาถ เจริญผล (2538) พบว่า พนักงานชายมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การแตกต่างจากเพศหญิง ดังนั้น เพศจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน และจากงานวิจัยของ Deborah Tannen ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญของความแตกต่างระหว่างชายและหญิงในรูปการสนทนา พบว่า เพศชายนิยมใช้การพูดคุยเพื่อการแสดงออกถึงตำแหน่งและสถานะทางสังคม ในขณะที่เพศหญิงจะพูดคุยเพื่อมิตรภาพความสัมพันธ์และความเป็นกันเองด้านอายุ จากการศึกษาทางจิตวิทยาพบว่า คนที่มีอายุมากขึ้นโอกาสที่คนจะเปลี่ยนใจหรือถูกชักจูงใจจะน้อยลง (Burgoon, 1974, อ้างถึงในอัศวฤทธิ์ อุทัยรัตน์, 2537) กาญจนา เกียรติธนาพันธ์ (2541) พบว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การเพื่อการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ตัวแปรด้านระดับการศึกษา กัลยาณี คำแดง (2542) กล่าวว่า ไม่พบความแตกต่างของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทัศนคติต่องานหรือองค์การกับการเรียนรู้เป็นทีมของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน แต่จากการศึกษาของอภันตรี รอดสุทธิ (2541) พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การ

เอื้อการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบในงานและอายุการทำงาน กาญจนา เกียรติธนาพันธ์ (2541) พบว่า ชำราชกรที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การเอื้อการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ส่วนอายุงานในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การเอื้อการเรียนรู้ไม่ต่างกัน กิ่งกาญจน์ เพชรศรี (2542) พบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การเอื้อการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การเอื้อการเรียนรู้ จึงสรุปได้ว่าตัวแปรทางด้านสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันของนักเทคโนโลยีการศึกษาอาจเป็นตัวแปรที่ส่งผลทำให้ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษามีความแตกต่างกันด้วย

ตัวแปรทางด้านลักษณะของหน่วยงาน จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช (2543) พบว่า ขนาดของกลุ่ม เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการสื่อสารระหว่างบุคคลในสำนักงานในด้านต่างๆ เมื่อกลุ่มใหญ่ขึ้น รูปแบบหรือช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารจะเพิ่มมากขึ้น ทำให้ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มเพิ่มตามไปด้วย เกิดช่องว่างในการสื่อสาร ส่วนความห่างไกลของพื้นที่ในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดช่องว่างในการสื่อสารระหว่างบุคคลในสำนักงาน ในหน่วยงานหรือองค์การขนาดใหญ่ที่มีดีกทำการหลายชั้นหรือหลายหน่วยงาน พนักงานในแต่ละหน่วยงานจะมีความรู้สึกเห็นห่าง ไม่คุ้นเคย และขาดความเป็นกันเอง สอดคล้องกับอุมาพร พุ่มัน (2542) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับการทำงานร่วมกันของพนักงาน ทีมที่ปฏิบัติงานอยู่ทีเดียวกันหรืออยู่ใกล้กัน มีโอกาสพบปะพูดคุยกันได้เสมอ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้นลักษณะของหน่วยงานในด้านจำนวนผู้ร่วมงาน และความห่างไกลของพื้นที่ในการปฏิบัติงานอาจเป็นตัวแปรที่ส่งผลให้นักเทคโนโลยีการศึกษามีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกันด้วย

ตัวแปรโครงสร้างองค์การด้านลักษณะวิธีการทำงานในหน่วยงาน Senge (1990) กล่าวว่าบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ควรมีการออกแบบโครงสร้างและระบบงานให้เกิดความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สิ่งที่สำคัญ คือ ต้องจัดให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นโครงสร้างที่เล็กคล่องตัว ไม่เน้นการควบคุมอย่างเข้มงวด รวมถึงระบบงานที่ไม่ควรมีกระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อน เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของวีรุธ มาษะศิริรานนท์ (2541) ที่กล่าวว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะอยู่ที่การจัดโครงสร้างหน้าที่องค์การ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดในการแบ่งโครงสร้างองค์การที่จะศึกษาออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ โครงสร้างองค์การแบบทางการ แบบไม่เป็นทางการ และแบบผสม เนื่องจากในการอธิบายลักษณะของโครงสร้างองค์การดังกล่าวมีลักษณะที่ใกล้เคียงกับลักษณะวิธีการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม

นอกจากนี้ การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและบรรลุตามความประสงค์ของบุคคลหรือองค์การได้นั้น จะต้องใช้เทคโนโลยีที่เป็นทั้งเครื่องมือ เทคนิค ความรู้ มาอำนวยความสะดวกประกอบให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง องค์การเพื่อการเรียนรู้ต้องมีการใช้เทคโนโลยีอย่างฉลาด (วีรวุฒ มาฆะศิริวานนท์, 2541: 51) โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การศึกษาการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์การ (Technology Based Learning) ครั้งนี้จะครอบคลุมในเรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้และการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา ส่วนการศึกษากิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยงานที่มีผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมที่มีการนำมาปรับปรุงใช้กับพนักงานและทีมงานเพื่อสร้างการเรียนรู้เป็นทีมให้เกิดขึ้นในหน่วยงานต่างๆ มาประยุกต์ใช้เป็นข้อคำถาม

ตัวแปรความคิดเห็นที่มีต่อหน่วยงาน เป็นผลทางด้านจิตใจที่เกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกในองค์การ ในการสร้างการเรียนรู้เป็นทีมในองค์การเพื่อการเรียนรู้ที่สามารถส่งผลในทางสร้างสรรค์และความสามารถทางการแข่งขันขององค์การในระยะยาว ปัจจัยความสำเร็จประการสำคัญ คือ ผู้นำในองค์การที่ต้องมีบทบาทส่งเสริมสนับสนุน เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงาน ในการบริหารหน่วยงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดี สามารถวางแผน และถ่ายทอดแผนงาน ความรู้ ความเข้าใจต่างๆ แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ ปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมอีกประการหนึ่ง คือ บุคลากรในทีมงานต้องมีความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ภรณ์ กิริติบุตร (2529) พบว่า ลักษณะงานเป็นเงื่อนไขจูงใจและสร้างความพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ดังนั้น หากศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงานที่นักเทคโนโลยีการศึกษาปฏิบัติ จะทำให้เราทราบความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติหรือความพึงพอใจในงาน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาลักษณะงานที่นักเทคโนโลยีการศึกษาปฏิบัติ เพื่อต้องการทราบภาวะความพึงพอใจในงาน ตัวแปรความคิดเห็นที่มีต่อหน่วยงานอีกประการหนึ่ง ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ซึ่งเป็นลักษณะทางจิตที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล มีผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจภายในที่จะปฏิบัติงานในส่วนที่เป็นภาระความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ สุพานี สอนเชื้อ (2542) กล่าวว่า ในการสร้างแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีม ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์การ ควรมีการสร้างความรู้สึกผูกพัน ความภักดีในองค์การให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อจะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้พนักงานเกิดความต้องการอยากเรียนรู้ Peter Senge (1990) กล่าวว่า หากพนักงานขาดความรู้สึกผูกพันในองค์การ จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ไม่ต่อเนื่องหรือไม่คงเส้นคงวาในการทำงาน มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน อีกทั้งไม่เต็มใจและไม่ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้การเรียนรู้เป็นทีมไม่สามารถพัฒนาได้

จากการรวบรวมทฤษฎี แนวคิด ความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีมมีความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและการปฏิบัติงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา และยังช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการสื่อสารระหว่างกัน และพฤติกรรมการเรียนรู้ในระหว่างการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยตระหนักในความสำคัญของแนวคิดในเรื่องดังกล่าว อันเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยให้ นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ และยกระดับมาตรฐานในการทำงานของหน่วยงานเทคโนโลยีการศึกษาให้เจริญขึ้น เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

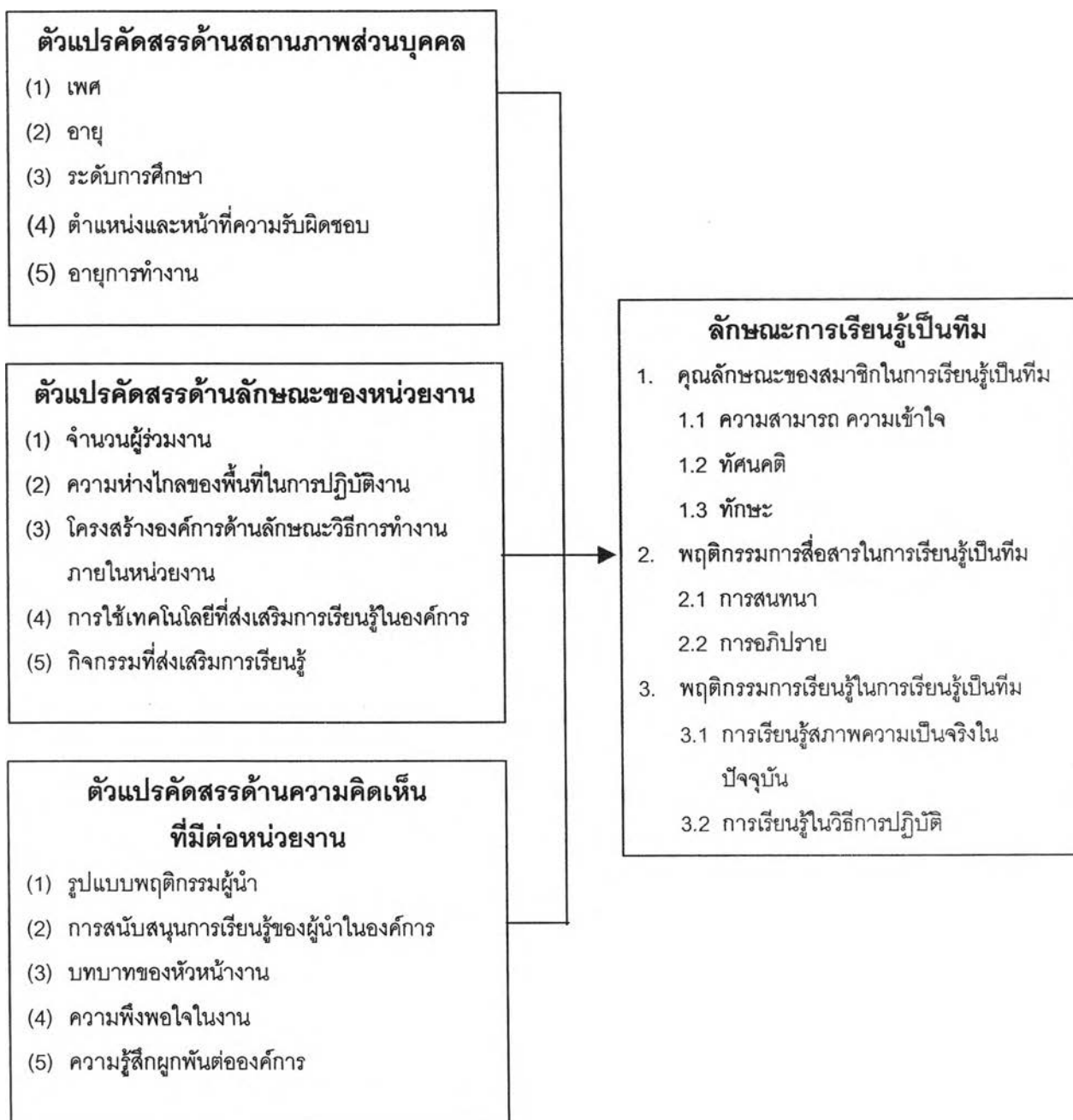
อนึ่ง ผู้วิจัยพบว่า ยังไม่เคยมีงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรคัดสรรด้านต่างๆ ที่มีผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมที่ได้กล่าวมาข้างต้น ด้วยเหตุผลนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาว่า ถ้านักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จะพัฒนาลักษณะ “การเรียนรู้เป็นทีม” นั้น มีตัวแปรใดบ้างที่สามารถส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งผลของการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ให้สอดคล้องกับคุณภาพและมาตรฐานในการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยกับตัวแปรคัดสรรด้านสภาพส่วนบุคคล ด้านลักษณะของหน่วยงาน และด้านความคิดเห็นที่มีต่อหน่วยงาน
3. เพื่อศึกษาตัวแปรคัดสรรที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเทคโนโลยีการศึกษาที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2545 ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 24 สถาบัน
2. ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ยึดหลักตามกรอบแนวคิดของ Peter M. Senge แบ่งลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่
 - 2.1 คุณลักษณะของสมาชิกในการเรียนรู้เป็นทีม
 - (1) ความสามารถและความเข้าใจ
 - (2) ทักษะ
 - (3) ทักษะ
 - 2.2 พฤติกรรมการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม
 - (1) การสนทนา
 - (2) การอภิปราย
 - 2.3 พฤติกรรมการเรียนรู้ในการเรียนรู้เป็นทีม
 - (1) การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน
 - (2) การเรียนรู้ในวิธีการปฏิบัติ
3. ตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษา ได้แก่
 - 3.1 ตัวแปรทางด้านสถานภาพส่วนบุคคล แบ่งเป็น
 - (1) เพศ
 - (2) อายุ
 - (3) ระดับการศึกษา
 - (4) ตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - (5) อายุการทำงาน
 - 3.2 ตัวแปรทางด้านลักษณะของหน่วยงาน แบ่งเป็น
 - (1) จำนวนผู้ร่วมงาน
 - (2) ความห่างไกลของพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
 - (3) โครงสร้างองค์การด้านลักษณะวิธีการทำงานภายในหน่วยงาน
 - (4) การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์การ
 - (5) กิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้
 - 3.3 ตัวแปรทางด้านความคิดเห็นที่มีต่อหน่วยงาน แบ่งเป็น
 - (1) รูปแบบพฤติกรรมผู้นำ
 - (2) การสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้นำในองค์การ
 - (3) บทบาทของหัวหน้างาน
 - (4) ความพึงพอใจในงาน
 - (5) ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคัตสรรที่ศึกษาและลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรคัตสรร หมายถึง สิ่งที่สามารถแปรค่าได้และส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ได้แก่ ตัวแปรทางด้านสถานภาพส่วนบุคคล ด้านลักษณะของหน่วยงาน และด้านความคิดเห็นที่มีต่อหน่วยงาน
2. การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง กระบวนการส่งเสริมความรู้ ทักษะ และความชำนาญระหว่างนักเทคโนโลยีการศึกษาทุกคนในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ ยกกระดับมาตรฐานในการทำงานของหน่วยงานให้เจริญขึ้น เพื่อพัฒนาไปสู่องค์การเอื้อการเรียนรู้
3. นักเทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานเทคโนโลยีการศึกษามีบทบาทในด้านการบริหารงาน การวิจัยและพัฒนา การออกแบบ การผลิต การเลือกและการใช้ การบริการและให้คำปรึกษา และการประเมินผลเทคโนโลยีการศึกษาอันเกี่ยวเนื่องกับการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจมีชื่อเรียกแตกต่างกันไปในแต่ละสถาบัน ครอบคลุมตั้งแต่ ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/กอง/ฝ่าย หัวหน้า/รองหัวหน้า/ผู้มีอำนาจรับผิดชอบงานของโครงการ/งานโสตทัศนศึกษา/หน่วย/ฝ่าย ผลิตและบริการ ได้แก่ นักเทคโนโลยีทางการศึกษา นักวิชาการโสตทัศนศึกษา (ชำนาญการ) นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักบริหารงานโสตทัศนศึกษา นักวิชาการช่างศิลป์ เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา เจ้าหน้าที่โสตทัศนอุปกรณ์ เจ้าหน้าที่บริการโสตทัศนอุปกรณ์ นักวิชาการศึกษา/นักบริการการศึกษา/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปหรือเจ้าหน้าที่บริการวิชาการ (งานโสตทัศนศึกษา) เจ้าหน้าที่เทคนิค เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบคอมพิวเตอร์ พนักงานบริการโสตทัศนอุปกรณ์ พนักงานโสตทัศนศึกษา พนักงานห้องสมุด (ฝ่ายโสตทัศนศึกษา) พนักงานคอมพิวเตอร์ ผู้ทำงานด้านคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา นายช่างเทคนิค ช่างเทคนิค นายช่างอิเล็กทรอนิกส์ นายช่างภาพ ช่างศิลป์ ช่างเขียน ผู้บันทึกเสียง ไม่รวมเจ้าหน้าที่ธุรการและนักการภารโรง
4. องค์การเอื้อการเรียนรู้ หมายถึง ที่ซึ่งบุคลากรแต่ละคน แต่ละกลุ่มทั่วทั้งองค์การ มีอิสระในการเรียนรู้ สร้างความรู้ที่หลากหลายร่วมกัน แบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

5. หน่วยงาน หมายถึง ที่ซึ่งนักเทคโนโลยีการศึกษาปฏิบัติงานหรือสังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัย ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในงานบริการทางวิชาการด้านเทคโนโลยีการศึกษา อาจมีชื่อเรียกต่างๆ กันไปในแต่ละสถาบัน ได้แก่ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา สำนักสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ศูนย์ผลิตและพัฒนาสื่อ โครงการพัฒนาและผลิตสื่อการศึกษา ศูนย์บริการวิชาการ กองบริการการศึกษา กองห้องสมุด ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา สำนักหอสมุด หอสมุดกลาง สำนักบรรณสาร การพัฒนา สำนักหอสมุดกลาง สำนักวิทยบริการ สถาบันวิทยบริการ ฝ่ายโสตทัศนศึกษา ฝ่ายบริการสื่อการศึกษา ฝ่ายบริการสื่อการเรียนการสอน ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายผลิตสื่อการศึกษา เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ฝ่ายบริการเทคโนโลยีการศึกษา
6. ความสามารถและความเข้าใจของสมาชิกในการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะด้านความรู้ ความคิด ความเข้าใจของนักเทคโนโลยีการศึกษาในการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน การเพิ่มอำนาจในการทำงาน พลังของกลุ่ม การสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงใหม่ การประสานงาน การมีบทบาทต่อทีมอื่นๆ การถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติและทักษะ และการคิดพิจารณา
7. ทักษะของสมาชิกในการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง สภาวะความพร้อมทางจิตที่จะกำหนดทิศทางการตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ อันเนื่องมาจากประสบการณ์ของบุคคล (Allport, 1967) ได้แก่ ความไว้วางใจกันในการปฏิบัติงาน การบอกข้อเท็จจริงต่อกัน ความรู้สึกปลอดภัยเมื่อต้องเผชิญความเสี่ยง การให้อภัยกัน และการให้กำลังใจกัน
8. ทักษะของสมาชิกในการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง ระดับความคล่องแคล่วในการประกอบกิจกรรม ให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องตามลำดับ (Kleusmior and Ripple, 1971 อ้างถึงใน สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์, 2540) ได้แก่ การมีพฤติกรรมที่สุภาพ มีทักษะการรับฟังอย่างตั้งใจ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม รู้จักการสอบถามและสะท้อนความคิดเห็น
9. การสนทนาในการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ทุกคนพูดคุย และรับฟังถึงสิ่งที่อยู่ในใจกันอย่างอิสระและสร้างสรรค์ มีการเรียนรู้จากการสนทนา และละสมมุติฐานของตนเอง ซึ่งจะช่วยพัฒนากระบวนการคิดให้ละเอียด รอบคอบ ยอมรับในความเป็นเพื่อนร่วมงาน โดยมี "ผู้อำนวยการความสะดวก" ให้การสนทนาพูดคุยกันได้อย่างราบรื่น การสนทนามีเป้าหมายเพื่อสำรวจความคิดความเชื่อของสมาชิกแต่ละคน และสร้างความเข้าใจในความรู้สึกกันมากขึ้น

10. การอภิปรายในการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งสมาชิกแต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นของตนเองโดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างเต็มที่ และแสดงเหตุผลปกป้องความคิดเห็นของตน เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้วิเคราะห์สถานการณ์ทั้งหมด และเกิดการเรียนรู้จากการอภิปราย การอภิปรายมีเป้าหมายเพื่อการตัดสินใจ เลือกรหาข้อตกลง ข้อสรุป หรือหาทางแก้ปัญหาที่มีการตกลงร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ
11. การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษาโดยเรียนรู้จากบุคคลรอบตัว เรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน รวมถึงการมีความขัดแย้งหรือความแตกต่างทางความคิดที่นำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันถึงวิธีการจัดการกับอุปสรรคร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เรียนรู้วิธีการนำศักยภาพของสมาชิกแต่ละคนในทีมออกมาใช้และผสมผสานศักยภาพของสมาชิกแต่ละคนในทีมด้วยการเปิดเผยความคิด การละนินส์ปกป้องความคิดเห็นของตนเอง และมีความรู้สึกไวทางสังคม
12. การเรียนรู้วิธีในการปฏิบัติ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษา โดยเรียนรู้วิธีการเรียนร่วมกัน มีการฝึกปฏิบัติร่วมกัน และทดลองปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ โดยนำทฤษฎีหรือแนวคิดตามที่ได้เรียนรู้มาทดลองปฏิบัติ อาทิ การฝึกสนทนา หรือฝึกปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่ได้วางไว้ โดยมีวิทยกรเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติหรือขั้นตอนปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานจริง และเสริมความสามารถในการทำงานและความมั่นใจเมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงานในอนาคต
13. สถานภาพส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะประจำตัวของนักเทคโนโลยีการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน และอายุงานในการทำงาน
14. ลักษณะของหน่วยงาน หมายถึง สภาพความเป็นไปของหน่วยงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ได้แก่ จำนวนผู้ร่วมงาน ความห่างไกลของพื้นที่ในการปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์การด้านลักษณะวิธีการทำงานภายในหน่วยงาน การใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์การ และกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้
15. ความคิดเห็นที่มีต่อหน่วยงาน หมายถึง การพิจารณาตัดสินความเป็นไปของเหตุการณ์และความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น (Oskamp, 1977) เมื่อนักเทคโนโลยีการศึกษาเข้าไปเป็นสมาชิกของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ได้แก่ รูปแบบพฤติกรรมผู้นำ การสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้นำในองค์การ บทบาทของหัวหน้างาน ความพึงพอใจในงาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางให้นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในหมวดที่ 9 มาตรา 65
2. เป็นแนวทางการให้หน่วยงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา ได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลให้นักเทคโนโลยีการศึกษามีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อที่จะสามารถสนับสนุนปัจจัยเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เป็นแนวทางให้หน่วยงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาพัฒนาบุคลากรหรือหน่วยงานให้ป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้
4. เป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาผลิตบัณฑิตในฐานะนักเทคโนโลยีการศึกษาที่มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม
5. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาศาสตร์ด้านองค์การเอื้อการเรียนรู้ต่อไป