



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ตัวแปรคัตสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย” ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยกับตัวแปรคัตสรรด้านสถานภาพส่วนบุคคล ด้านลักษณะของหน่วยงาน ด้านความคิดเห็นที่มีต่อหน่วยงาน
3. เพื่อศึกษาตัวแปรคัตสรรที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 24 แห่งทั่วประเทศที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2545 จำนวน 887 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อความรวม 59 ข้อ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะหน่วยงานและความคิดเห็นต่อหน่วยงาน จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบวัดลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษา จำนวน 45 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ตั้งแต่วันที่ 21 มิถุนายน 2545 – วันที่ 14 สิงหาคม 2545 รวมเวลาทั้งสิ้น 55 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows Version 10.0 ซึ่งเป็นโปรแกรมทางสถิติสำหรับข้อมูลทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพส่วนบุคคลและลักษณะของหน่วยงาน โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดเห็นที่มีต่อหน่วยงานและลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายด้านสถานภาพส่วนบุคคล ด้านลักษณะหน่วยงานและด้านความคิดเห็นที่มีต่อหน่วยงานกับตัวแปรเกณฑ์ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม จากนั้นคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ตัวแปรทำนายทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อคัดเลือกตัวแปรที่ดีที่สุดที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย” ครั้งนี้พบว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 25 - 35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและรับผิดชอบงานในฝ่ายให้บริการ บันทึกเทป ติดตั้งหรือควบคุมสื่อเพื่อการศึกษามากที่สุด

หน่วยงานของนักเทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่ มีจำนวนสมาชิกที่ทำงานร่วมกันมากกว่า 10 คน โดยมีสำนักงานอยู่ในห้องเดียวกันมากที่สุด วิธีการทำงานมีความคืบหน้าทั้งการปฏิบัติงานแบบเป็นทางการที่ยึดกฎระเบียบและแบบไม่เป็นทางการ นักเทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่ใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสื่อสารข้อมูลทั่วโลกเป็นเทคโนโลยีในการส่งเสริมการเรียนรู้ และมีการจัดให้ศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่มากที่สุด

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. นักเทคโนโลยีการศึกษาที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2545 ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้ง 887 คน มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) ลักษณะย่อยที่พบมากที่สุด 3 ลักษณะแรก ได้แก่ การรู้จักรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ ($\bar{x} = 4.15$) รองลงมาคือ การสนทนาพูดคุยกัน (Dialogue) ($\bar{x} = 4.14$) และการรู้จักผสมผสานศักยภาพของสมาชิกแต่ละคนในทีม ($\bar{x} = 4.10$)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ประกอบด้วย (1) คุณลักษณะของสมาชิก (2) พฤติกรรมการสื่อสาร และ (3) พฤติกรรมการเรียนรู้ อีกทั้งยังวิเคราะห์องค์ประกอบของแต่ละด้านที่ศึกษา ซึ่งสรุปลักษณะย่อยของการเรียนรู้เป็นทีมได้รวมทั้งสิ้น 37 ลักษณะ เมื่อพิจารณาแยกระดับการปฏิบัติของลักษณะย่อยที่พบมากที่สุดในแต่ละด้าน ผลการวิจัยพบว่า

- (1) คุณลักษณะของนักเทคโนโลยีการศึกษาในการเรียนรู้เป็นทีมที่พบมากที่สุด
 1. ด้านความสามารถ ความเข้าใจ ได้แก่ การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน (Alignment) ($\bar{x} = 4.07$)
 2. ด้านทัศนคติ ได้แก่ การให้อภัยกัน ($\bar{x} = 3.94$)
 3. ด้านทักษะ ได้แก่ การรับฟังอย่างตั้งใจ ($\bar{x} = 4.15$)
- (2) พฤติกรรมการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีมที่พบมากที่สุด
 1. ด้านการสนทนา ได้แก่ การสนทนาในการเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{x} = 4.14$)
 2. ด้านการอภิปราย ได้แก่ การเรียนรู้จากการอภิปราย ($\bar{x} = 3.72$)
- (3) พฤติกรรมการเรียนรู้ในการเรียนรู้เป็นทีมที่พบมากที่สุด
 1. ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ได้แก่ การผสมผสานศักยภาพของสมาชิกแต่ละคนในทีม ($\bar{x} = 4.10$)
 2. ด้านการเรียนรู้ในวิธีการปฏิบัติ ได้แก่ การเรียนรู้วิธีการเรียนร่วมกัน ($\bar{x} = 3.78$)

เมื่อพิจารณาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในภาพรวม พบว่าลักษณะย่อยการเรียนรู้เป็นทีมที่พบในระดับมาก มีทั้งสิ้น 32 ลักษณะ ส่วนลักษณะย่อยที่พบในระดับปานกลาง มีเพียง 5 ลักษณะ ได้แก่

- (1) การมีความรู้สึกถึงบรรยากาศในการทำงานที่ปลอดภัยเมื่อต้องเผชิญหน้ากับความเสี่ยงหรือต้องตัดสินใจใดๆ ในการทำงาน ($\bar{x} = 3.17$)
- (2) การมีบทบาทต่อทีมอื่นๆ ($\bar{x} = 3.19$)
- (3) การทดลองปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ($\bar{x} = 3.29$)
- (4) การเพิ่มอำนาจในการทำงาน ($\bar{x} = 3.40$)
- (5) การมีความขัดแย้งหรือความแตกต่างทางความคิด ($\bar{x} = 3.48$)

อย่างไรก็ตาม ไม่พบลักษณะย่อยของการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในระดับมากที่สุด ระดับน้อย หรือระดับไม่ตรงกับความเป็นจริง

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรเกณฑ์ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม พบตัวทำนายที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมทั้งสิ้น 44 ตัวแปร แบ่งลักษณะความสัมพันธ์ที่พบได้ ดังนี้

2.1 ตัวทำนายที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับตัวแปรเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 19 ตัว ได้แก่

2.1.1 ตัวทำนายด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

- (1) ความจงรักภักดีและชื่นชมองค์กร
- (2) ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร
- (3) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.1.2 ตัวทำนายด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

- (1) การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในการทำงาน
- (2) การได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมจากงานที่ทำ
- (3) ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในสายงาน
- (4) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน
- (5) ลักษณะของงานที่ทำน่าสนใจ ทำท่าย ใช้ความคิด
- (6) ลักษณะของงานที่ทำ ทราบกระบวนการทำงานทั้งหมด
- (7) การได้รับความยอมรับนับถือในการทำงาน

2.1.3 ตัวทำนายด้านบทบาทของหัวหน้างาน ประกอบด้วย

- (1) หัวหน้างานมีบทบาทในฐานะผู้สนับสนุนช่วยเหลือ
- (2) หัวหน้าสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงาน
- (3) หัวหน้างานมีบทบาทในฐานะผู้สอนหรือครู
- (4) หัวหน้างานมีบทบาทในฐานะนักวางแผนออกแบบ

2.1.4 ตัวทำนายด้านรูปแบบพฤติกรรมผู้นำ ประกอบด้วย

- (1) หัวหน้าสนใจการทำงานของทุกคน
- (2) หัวหน้ามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน

2.1.5 ตัวทำนายด้านระดับการศึกษา ได้แก่ การศึกษาในระดับปริญญาโท

2.1.6 ตัวทำนายด้านอายุการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ประกอบด้วย อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี

2.2 ตัวทำนายที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับตัวแปรเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 ตัว ได้แก่ การศึกษาในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ลักษณะวิธีการทำงานในหน่วยงานแบบผสมควบคู่ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2.3 ตัวทำนายนที่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับตัวแปรเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 20 ตัว ได้แก่

2.3.1 ตัวทำนายนด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในหน่วยงาน ประกอบด้วย

- (1) การจัดทำกิจกรรมเป็นกลุ่มหรือคณะทำงาน
- (2) การสอนงานโดยหัวหน้างาน
- (3) การประชุมที่ทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล
- (4) การจัดให้มีการศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่
- (5) การฝึกอบรมในสถาบัน
- (6) การจัดให้มีเอกสารเผยแพร่ความรู้ ข้อมูล ข่าวสารภายใน
- (7) การสัมมนาทางวิชาการ
- (8) การมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทนในบางเรื่อง
- (9) การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน
- (10) การจัดให้มีระบบวีดิทัศน์ผ่านทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์

2.3.2 ตัวทำนายนด้านระดับการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี

2.3.3 ตัวทำนายนด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร ได้แก่

- (1) การใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์
- (2) การจัดให้มีการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน
- (3) การจัดให้มีห้องสมุดที่มีบริการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูล
- (4) การมีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสื่อสารข้อมูลภายใน
- (5) การมีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสื่อสารข้อมูลทั่วโลก
- (6) การจัดให้มีระบบวีดิทัศน์ผ่านทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์

2.3.4 ตัวทำนายนด้านตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ได้แก่

- (1) ฝ่ายบริหาร
- (2) ฝ่ายวิชาการ

2.3.5 ตัวทำนายนด้านอายุการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ได้แก่ อายุการทำงานมากกว่า 5-10 ปี

2.4 ตัวทำนายนที่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับตัวแปรเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ตัว ได้แก่ ด้านลักษณะวิธีการทำงานในหน่วยงานแบบเป็นทางการ การใช้เทคโนโลยีระบบการประชุมทางไกลที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร และด้านกิจกรรมการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน

3. ในการหาตัวแปรทำนายที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis with Enter Method) และใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น (Multiple Regression Analysis with Stepwise Method) ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis with Enter Method) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวทั้ง 71 ตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า มีกลุ่มตัวแปรที่เข้าสมการทำนายทั้งสิ้น 65 ตัวแปร โดยกลุ่มตัวแปรดังกล่าวนี้ สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมได้ร้อยละ 55.2 หมายความว่า ถ้านำตัวแปรทั้ง 65 ตัวนี้ไปปฏิบัติร่วมกันจะสามารถทำนายได้ว่า จะทำให้เกิดลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมได้ในอนาคตถูกต้องกับความเป็นจริงร้อยละ 55.2 ตัวแปรทั้ง 65 ตัวดังกล่าวมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนทั้งสิ้น 9 ตัวแปร

3.2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น (Multiple Regression Analysis with Stepwise Method) สามารถคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุดในการอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05จำนวนทั้งสิ้น 18 ตัว และกลุ่มตัวแปรดังกล่าวนี้ สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมได้ร้อยละ 55.9 หมายความว่า ถ้านำตัวแปรทั้ง 18 ตัวนี้ไปปฏิบัติร่วมกันจะสามารถทำนายได้ว่า จะทำให้เกิดลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมได้ในอนาคตถูกต้องกับความเป็นจริงร้อยละ 55.9

3.3 ในการคัดเลือกตัวแปรที่ดีที่สุดที่ตีความในทางปฏิบัตินั้น นิยมใช้วิธีการคำนวณหลายวิธีสำหรับข้อมูลชุดหนึ่ง แล้วจึงนำกลุ่มตัวแปรที่ดีที่สุดเหล่านั้นมาพิจารณาอีกครั้งหนึ่งว่า โมเดลหรือวิธีการคำนวณใดจะเหมาะสมกับข้อมูลมากที่สุด ตัวแปรที่ดีที่สุดที่มีความน่าเชื่อถือ กล่าวคือ ไม่ว่าจะใช้วิธีการวิเคราะห์แบบใดคำนวณ ก็จะปรากฏตัวแปรเหล่านี้ออกมาเสมอ (ทัศนีย์ ชังเทศและสมยศ ถาวรยิ่ง, 2531: 215) ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่ดีที่สุดที่พบในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter) และแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น (Stepwise) ทั้ง 2 วิธีนั้นพบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดที่สามารถอธิบายลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่พบทั้ง 9 ตัวเมื่อใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ เป็นกลุ่มตัวแปรที่ปรากฏซ้ำเมื่อใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นและในการคำนวณทั้ง 2 วิธีดังกล่าว ยังมีความสอดคล้องกันในด้านตัวแปรที่มีค่า Beta สูงที่สุด นั่นคือ X65 ลักษณะของงานที่ทราบกระบวนการทำงานทั้งหมด ซึ่งถือเป็นตัวแปรที่ดีที่สุดที่มีน้ำหนักในการอธิบายหรือสามารถทำนายลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมได้มากที่สุด

นอกจากนี้ การใช้ตัวแปรทำนายทั้ง 18 ตัว ในคำสั่งย่อย Stepwise สามารถอธิบายความแปรปรวนในลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมได้ร้อยละ 55.9 ซึ่งค่าที่ได้สูงกว่าแต่ก็ใกล้เคียงกับการใช้ตัวแปรทำนาย 65 ตัว ในคำสั่งย่อย Enter ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนในลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมได้ร้อยละ 55.2 ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรคัดสรรที่พบจากการคำนวณด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นทั้ง 18 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่เชื่อถือได้ว่าสามารถทำนายหรือส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาได้จริง ซึ่งผู้วิจัยของสรุปผลการวิจัยดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการทำนายลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม	วิธีการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์	
	Enter	Stepwise
1. เพศชาย	+	+
2. ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบฝ่ายบริหาร		-
3. อายุการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 1-5 ปี		-
4. อายุการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 5-10 ปี		-
5. อายุการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 10-15 ปี		-
6. ลักษณะวิธีการทำงานแบบทางการ		-
7. การใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์		-
8. การจัดให้มีการศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่		-
9. บทบาทของหัวหน้างานในฐานะผู้สอนหรือครู		+
10. บทบาทของหัวหน้างานในฐานะผู้สนับสนุนช่วยเหลือ		+
11. ความสำเร็จในการทำงาน	+	+
12. ลักษณะของงานน่าสนใจ ทำหาย	+	+
13. ลักษณะของงานที่ทราบกระบวนการทำงานทั้งหมด	+	+
14. การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในการทำงาน	+	+
15. ความก้าวหน้าและเติบโตในสายงาน	+	+
16. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	+	+
17. ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร	+	+
18. ความจงรักภักดีและชื่นชมองค์กร	+	+

หมายเหตุ

- เครื่องหมาย + แสดงว่าเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวก
- เครื่องหมาย - แสดงว่าเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้แบ่งการอภิปรายออกเป็น 2 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 การอภิปรายเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษา
ตอนที่ 2 การอภิปรายเกี่ยวกับตัวแปรคัตสรรที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม
 ของนักเทคโนโลยีการศึกษา

ตอนที่ 1 การอภิปรายลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษา

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2545 ในสถาบันอุดมศึกษา ลังกัดทบวงมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมตามแนวคิด Peter Senge (1994) ในระดับมาก กล่าวคือ นักเทคโนโลยีการศึกษามีกระบวนการส่งเสริมความรู้ ทศนคติ และความชำนาญระหว่างทุกคนในทีมงานขณะทำงานร่วมกันในระดับมาก

การที่นักเทคโนโลยีการศึกษามีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมในระดับมากนี้ น่าจะเป็นผลมาจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะและวิธีการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษาเป็นงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal Relationship) ระหว่างสมาชิกทุกคนในทีมงาน ส่วนลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมตามแนวคิดของ Peter Senge (1994) ก็เป็นวิธีการที่ต้องอาศัยสมาชิกทุกคนในทีม ในการร่วมมือแลกเปลี่ยน และส่งเสริมความรู้ซึ่งกันและกันเช่นเดียวกัน
2. รากฐานของเทคโนโลยีการศึกษายอยู่บนหลักการเชิงระบบ (System Approach) และหลักการเรียนรู้ของมนุษย์ ส่วนลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมตามแนวคิดของ Peter Senge (1994) ก็เป็นแนวคิดเชิงระบบที่มีทฤษฎีการเรียนรู้เป็นตัวนำเช่นเดียวกัน

ดังนั้น เมื่อนักเทคโนโลยีการศึกษา มีลักษณะงานที่ต้องทำร่วมกันเป็นทีม และยังมีการใช้หลักการเรียนรู้ของมนุษย์เป็นรากฐานในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลให้นักเทคโนโลยีการศึกษา มีความตระหนักเห็นความสำคัญในเรื่องของการเรียนรู้ นอกจากนี้ หน่วยงานที่ทำงานในด้านเทคโนโลยีการศึกษา ยังเป็นเสมือนตัวกลางการเปลี่ยนแปลง (As a Change Agent) (ไชยยศ เรืองสุวรรณ, 2526) มีบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับบุคคลอื่น จึงจำเป็นต้องมีการติดตามนวัตกรรมอยู่เสมอ และตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ปัจจัยแวดล้อมดังกล่าวนี้ จึงเป็นผลให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมขึ้นในระดับมาก

นอกจากนี้จากการวิเคราะห์ถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ของนักเทคโนโลยีการศึกษา พบว่า

1. ในด้านสถานภาพส่วนบุคคลนั้น นักเทคโนโลยีการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชายถึงร้อยละ 75.3 ซึ่งกล่าวได้ว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งการศึกษาของปรมะ สตะเวทิน (2526, อ้างถึงใน อัครวุฒิ อุทัยรัตน์, 2537) พบว่า เพศชาย มีลักษณะการเปิดกว้างในด้านความคิดในการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาและมุ่งเฝ้าหาความรู้และยอมรับสิ่งใหม่มากกว่า เพศหญิง ลักษณะการเปิดกว้างรับความรู้ใหม่ของเพศชาย จึงอาจส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม

2. ในด้านสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงานที่พบส่วนใหญ่คือร้อยละ 40 นักเทคโนโลยีการศึกษามีสำนักงานอยู่ในห้องเดียวกัน ซึ่งตามที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2543) ได้ศึกษาพบว่า ความห่างไกลของพื้นที่ในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดช่องว่างในการสื่อสารระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ดังนั้น การที่นักเทคโนโลยีการศึกษามีสำนักงานอยู่ในห้องเดียวกัน จึงทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษาสามารถสื่อสารกันโดยไม่รู้ศึกเห็นห่าง มีความคุ้นเคยและเป็นกันเอง และเต็มใจ แวดวง (2534) พบว่าการที่มีสถานที่ทำงานสะดวกต่อการวางแผนปฏิบัติร่วมกันช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมซึ่งก็สอดคล้องกับอุมาพร พุ่มน (2542) ที่กล่าวว่าทีมที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เดียวกันหรืออยู่ใกล้กันมีโอกาสพบปะพูดคุยกันได้เสมอ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากปัจจัยแวดล้อมเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้นักเทคโนโลยีการศึกษามีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมในระดับมากยิ่งขึ้น

ในด้านลักษณะย่อยของการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่พบมากที่สุด 3 ลักษณะแรก ได้แก่ นักเทคโนโลยีการศึกษารู้จักรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ รองลงมาคือ นักเทคโนโลยีการศึกษามีลักษณะการสนทนาพูดคุยกัน และรู้จักการผสมผสานศักยภาพของสมาชิกแต่ละคนในทีม การที่นักเทคโนโลยีการศึกษามีลักษณะดังกล่าวในระดับมากนั้น จากการศึกษพบว่า

1) ด้านการรู้จักรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจและการสนทนาพูดคุย มีปัจจัยดังต่อไปนี้

1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

แม้ว่านักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาจะเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ตนเองรับผิดชอบ แต่โดยเนื้องานในกระบวนการสร้างสื่อการเรียนการสอนต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม ภาระงานบางอย่างยากที่จะประสบผลสำเร็จด้วยบุคคลเพียงคนเดียว ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการผลิตวัสดุหรือสื่อการเรียนการสอน อาทิ การผลิตรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา การสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน หรือการสร้างบทเรียนผ่านเว็บ ฯลฯ ต้องอาศัยความร่วมมือประสานงานกันของหลายฝ่าย และยังเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้คนจำนวนมาก ทั้งการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือแก่บุคคลต่างๆ และออกแบบเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนให้สนองวัตถุประสงค์ของ

ผู้เรียน ผู้รับคำปรึกษาอาจเป็นทั้ง อาจารย์ นิสิต นักวิชาการ เจ้าหน้าที่ หรือบรรณารักษ์ ฯลฯ ดังนั้น จากลักษณะงานที่ต้องประสานงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย จึงทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษาต้องมีการรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจและการสนทนาพูดคุยกับบุคคลอื่นๆ เสมอ

1.2 ลักษณะงานที่ต้องอาศัยทักษะในการสื่อสาร

ความสามารถที่จำเป็นอย่างหนึ่งของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ต้องมีในฐานะ “นักพัฒนาการสอน” คือ การสื่อความหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (อรรถีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2531) สามารถให้คำปรึกษา (Consulting) เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มและให้เหตุผลในการให้คำปรึกษานั้น ล้วนแล้วแต่ต้องใช้ทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้กิจกรรมต่างๆ ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของมนุษย์ ล้วนเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการสื่อความต้องอาศัยกระบวนการสื่อสาร (Communication Process) ที่มีหลักการถูกต้องเป็นระบบทั้งสิ้น งานด้านเทคโนโลยีการศึกษาถือเป็นงานที่ช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และช่วยขยายช่องทางการรับรู้ของผู้เรียนให้กว้างขึ้น นักเทคโนโลยีการศึกษาจึงต้องให้การรับฟังและการสนทนาสื่อสารระหว่างกันเป็นเครื่องมือสำคัญในการถ่ายทอดสารอยู่ตลอดเวลา

จึงสรุปได้ว่า จากการทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษาจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่ายและมีการสื่อสารร่วมกับผู้อื่นเสมอ เป็นปัจจัยที่ทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษา มีการใช้ทักษะในการสื่อสารอยู่เสมอส่งผลให้นักเทคโนโลยีการศึกษามีลักษณะรับฟังผู้อื่นและสนทนาพูดคุยในระดับมาก

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์ถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ของนักเทคโนโลยีการศึกษา พบว่า

1.3 ในด้านสถานภาพส่วนบุคคลนั้น นักเทคโนโลยีการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้อยู่ในวัยผู้ใหญ่ ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป กล่าวได้ว่า ผู้ใหญ่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์กับผู้อื่นได้ดี เป็นการขยายโลกทัศน์ของผู้อื่นให้กว้างขึ้น และสามารถโยงหรือสัมพันธ์ประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่ได้ ทำให้ประสบการณ์ใหม่มีความหมายมากขึ้น การแลกเปลี่ยนทัศนคติกับผู้อื่นนับเป็นกระบวนการที่ต้องใช้การรับฟังและพูดคุยสนทนา จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรอายุในวัย ผู้ใหญ่คือตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไปเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม

2) ด้านการผสมผสานศักยภาพของสมาชิกแต่ละคนในทีม มีปัจจัยดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะงานที่ต้องทำงานเป็นทีม

จากที่ได้กล่าวมาแล้วว่า งานด้านเทคโนโลยีการศึกษาต้องอาศัยการทำงานร่วมกันในการทำงานต้องมีการวางแผนแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเชี่ยวชาญและความถนัดของแต่ละบุคคล ในการทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ นักเทคโนโลยีการศึกษาที่ทำงานร่วมกันจึงต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลในหน่วยงาน มาประกอบผสมผสานกันเพื่อให้การทำงานสำเร็จตามที่ตั้งไว้

2.2 ลักษณะงานที่ต้องวิเคราะห์ผู้อื่นอยู่เสมอ

นักเทคโนโลยีการศึกษาต้องวิเคราะห์ลักษณะของผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการอบรมเพื่อออกแบบการเรียนการสอนและสื่อการศึกษาซึ่งนับเป็นบทบาทหน้าที่หนึ่งในฐานะนักพัฒนาการสอน (อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2531) เป็นการศึกษาลักษณะทั่วไป เพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการเฉพาะ ตลอดจนลักษณะพื้นฐาน ความรู้และทัศนคติ แยกความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้ ซึ่งอาจได้มาจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสอบถาม การสังเกต แล้วมาทำการวิเคราะห์และสรุปว่า กลุ่มเป้าหมายดังกล่าว มีปัญหาและความต้องการอย่างไรบ้าง ข้อมูลที่ได้จะเป็นตัวกำหนดสื่อที่ใช้ และลักษณะความเหมาะสมของกลุ่มเป้าหมายและวิธีการที่จะได้มาซึ่งลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนั้น ลักษณะงานที่ต้องวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างผู้อื่นอยู่เสมอ จึงเป็นปัจจัยทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษาสามารถวิเคราะห์และผสมผสานความสามารถของบุคคลได้ นอกจากนี้ วัตถุประสงค์การทำงานของเทคโนโลยีการศึกษาส่งเสริมให้รู้จักพัฒนาความสามารถ ซึ่งฉลองชัย สุรวฒนบุรณ (2529: 1) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของเทคโนโลยีการศึกษาไม่ใช่เพียงแค่ช่วยให้มนุษย์เรียนรู้หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือให้รู้จักคิดอย่างสร้างสรรค์เท่านั้น แต่จะช่วยทำให้มนุษย์ได้มีความสามารถในการพิจารณาความสามารถหรือศักยภาพของตนเอง หมายถึงให้รู้จักใช้พัฒนาความสามารถและใช้ความสามารถด้วยตนเอง

นอกจากนี้จากการวิเคราะห์ถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ของนักเทคโนโลยีการศึกษา พบว่า

(1) อายุเฉลี่ยของนักเทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 25 – 35 ปี ซึ่งถือว่าเป็นวัยผู้ใหญ่ ซึ่งเสนาะ ตีเยาว์ (2530) พบว่า บุคคลที่มีอายุมากย่อมมีการรับรู้ที่ถูกต้องมากขึ้น คนที่มีอายุมากสามารถดูคนหรือคาดคะเนคนได้ถูกต้อง และสามารถเข้าใจความหมายจากพฤติกรรมของคนได้ดีกว่าคนอายุน้อย ความสามารถในการรับรู้และพิจารณาบุคคลนี้ทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษารู้จักที่จะผสมผสานศักยภาพของสมาชิกแต่ละคนในทีม

(2) ในด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้นั้น พบว่าในการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษามี “การมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทนในบางเรื่อง” (Job Anticipation) คิดเป็นร้อยละ 47.9 ซึ่งการได้รับมอบภารกิจที่สูงกว่าความรับผิดชอบให้ดำเนินการนี้หรือมีความยากซึ่งและสลับซับซ้อนมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ ทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาวิสัยทัศน์ให้มีมุมมองที่แตกต่างไปจากภารกิจเดิมของตน สามารถมองเห็นความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคลกว้างขวางขึ้นเนื่องจากการทำงานที่หลากหลาย จึงนับเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเทคโนโลยีการศึกษารู้จักที่จะผสมผสานศักยภาพของสมาชิกแต่ละคนในทีมได้

ตอนที่ 2 การอภิปรายตัวแปรคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตัวแปรคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่กำลังปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2545 ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อหาตัวแปรคัดสรรที่ร่วมกันทำนายลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม และใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นเพื่อคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุด ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ที่พบโดยวิธี Enter มีจำนวนทั้งสิ้น 9 ตัวแปร และตัวแปรที่พบโดยวิธี Stepwise มีจำนวนทั้งสิ้น 18 ตัวแปร เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรแล้ว พบว่า ตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปรที่พบในวิธีการ Enter เป็นตัวแปรที่มีปรากฏซ้ำกับตัวแปรที่พบโดยวิธีการ Stepwise ส่วนค่า R^2 (.559) ที่ได้จากการคำนวณด้วยวิธีการ Stepwise ของตัวแปรทำนายทั้ง 18 ตัวนี้ ยังสามารถอธิบายความแปรปรวนในลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมได้ร้อยละ 55.9 ของการผันแปรทั้งหมด หมายความว่า ถ้านักเทคโนโลยีการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างนำตัวแปรทั้ง 18 ตัวนี้ไปปฏิบัติร่วมกันจะสามารถทำนายได้ว่า จะทำให้เกิดลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมได้ในอนาคตถูกต้องกับความเป็นจริง ร้อยละ 55.9

ในการอภิปรายเกี่ยวกับตัวแปรคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีในครั้ง นี้ จะขออภิปรายตัวแปรคัดสรรที่พบในวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นทั้งสิ้น 18 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวก 11 ตัวแปร และตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางลบ 7 ตัวแปร ดังนี้

2.1 ตัวแปรคัดสรรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม

ตัวแปรคัดสรรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม 4 ด้าน ได้แก่ (1) ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยลักษณะย่อย 1.1 ลักษณะงานที่ทราบกระบวนการทำงานทั้งหมด 1.2 ลักษณะงานที่น่าสนใจ ทำหาย 1.3 การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงาน 1.4 ความก้าวหน้าและเติบโตในสายงานและ 1.5 การได้รับความสำเร็จในการทำงาน (2) ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยลักษณะย่อย 2.1 ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์การ 2.2 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและ 2.3 ความจงรักภักดีและชื่นชมขององค์การ (3) บทบาทของหัวหน้างาน ประกอบด้วยลักษณะย่อย 3.1 บทบาทในฐานะผู้สอนหรือครู และ 3.2 บทบาทในฐานะผู้สนับสนุนช่วยเหลือ และ (4) สถานภาพส่วนบุคคลในด้านเพศชาย

เมื่อพิจารณาตัวแปรคัดสรรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมพบว่า ตัวแปรคัดสรรทั้ง 4 ด้านดังกล่าวเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักในการอธิบายความแปรปรวนของการเรียนรู้เป็นทีมในระดับสูง ดังนั้น ในการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม จึงควรส่งเสริมให้มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกดังกล่าวให้เพิ่มมากขึ้น ได้แก่

1. ความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของนักเทคโนโลยีการศึกษา จะทำให้เราทราบความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติหรือความพึงพอใจในงาน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบภาวะความพึงพอใจในงาน จึงมุ่งศึกษาลักษณะงานที่นักเทคโนโลยีการศึกษปฏิบัติโดยยึดหลักทฤษฎี Herzberg's Two - Factor Theory ที่กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน 7 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่น่าสนใจท้าทายความคิดสร้างสรรค์ 4) ลักษณะของงานที่ทราบกระบวนการทำงานทั้งหมด 5) การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในการทำงาน 6) ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในสายงานและ 7) การได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมจากงานที่ทำ

ผลการวิจัยนี้พบว่า ตัวแปรด้านลักษณะงานที่ส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ลักษณะงาน 5 ลักษณะ อันประกอบด้วย

- 1) ลักษณะงานที่ทราบกระบวนการทำงานทั้งหมด
- 2) ลักษณะของงานน่าสนใจ ท้าทายความคิดสร้างสรรค์
- 3) การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงาน
- 4) ความก้าวหน้าและเติบโตในสายงาน
- 5) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน

ผู้วิจัยขออภิปรายแต่ละตัวแปร ดังต่อไปนี้

1) ด้านลักษณะงานที่ทราบกระบวนการทำงานทั้งหมด เป็นเงื่อนไขซึ่งช่วยจูงใจและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้นได้ เมื่อลักษณะงานเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบ ทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษาสามารถมองเห็นภาพและทราบว่า ตนเองกำลังปฏิบัติงานอยู่ ณ จุดใด และสิ่งที่จะตั้งทำต่อไปเป็นอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้ นักเทคโนโลยีการศึกษามีความรู้สึกมั่นคงในการตัดสินใจในสิ่งที่ตนเห็นว่าเหมาะสม นอกจากนี้การมีลักษณะงานที่ทราบกระบวนการทำงานทั้งหมด ทำให้สามารถวางแผน คาดการณ์และประเมินสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษามีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน (Alignment) มีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จของงานที่ตั้งใจไว้ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อการทำงานงานมีเป้าหมาย และมองเห็นภาพกระบวนการทำงานทั้งหมดไปในแนวทางเดียวกันแล้ว จะทำให้เกิดพลังของทีม (Synergy) ซึ่งเป็นศักยภาพร่วมกันของสมาชิกแต่ละคนในทีมในการจะ ทำให้การทำงานบรรลุผลที่ตั้งใจไว้ร่วมกันได้ ทำให้การทำกิจกรรมของทีมประสบความสำเร็จและช่วยพัฒนาความรู้และสมรรถภาพของทีมให้เกิดขึ้นได้ นับเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักในการอธิบายหรือทำนายลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมสูงที่สุดที่สุ่สุดในบรรดาตัวแปรทำนายทั้ง 18 ตัว กล่าวคือ

ถ้านักเทคโนโลยีการศึกษาทราบถึงกระบวนการในการทำงานทั้งหมดที่ตนเองรับผิดชอบแล้วนั้น จะส่งเสริมให้เกิดลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมมากยิ่งขึ้น

2) ด้านลักษณะของงานน่าสนใจ ทำลายความคิดสร้างสรรค์นั้น จากหลักการเรียนรู้ที่ว่า ถ้าบุคคลรู้สึกว่างานที่ต้องรับผิดชอบเป็นสิ่งที่ไม่เกินความสามารถของตน จะเกิดความมุ่งมั่นความหมายต่อความสำเร็จในงานสูง ที่เรียกว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และลักษณะงานของนักเทคโนโลยีการศึกษาในด้านการผลิตและออกแบบสื่อการศึกษา นับเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่ต้องผ่านการฝึกฝน ใช้ความชำนาญการและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เมื่อนักเทคโนโลยีการศึกษาทำงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ก็จะทำให้ต้องมีการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา และนักเทคโนโลยีการศึกษาสวนใหญ่เป็นเพศชาย ประมะ สตะเวทิน (2526, อ้างถึงในอัครวุฒิ อุทัยรัตน์, 2537) พบว่า เพศชายมีการเปิดกว้างทางความคิดในการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาและมุ่งใฝ่หาความรู้และยอมรับสิ่งใหม่มาก ในการทำงานที่ต้องใช้ทั้งความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้เทคนิค วิธีการใหม่ๆ ทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษาต้องมีการปรึกษา พูดคุย สอบถามเทคนิค วิธีการทำงาน หรือความรู้ต่างๆ ในระหว่างการทำงานร่วมกัน ปัจจัยเหล่านี้จึงส่งผลให้เกิดลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมขึ้นกับนักเทคโนโลยีการศึกษา

3) ด้านการได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงาน เนื่องจากหลักการเรียนรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงาน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคล มีส่วนร่วมในการกระทำ (Active Participation) จากการทดลองของนักจิตวิทยาการศึกษา พบว่า ถ้าจัดสถานการณ์ในการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมด้วยตนเอง ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้จะสูงขึ้น ดังนั้น การที่นักเทคโนโลยีการศึกษาได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงาน จึงทำให้ได้เรียนรู้งานจากการกระทำที่ถือเป็นประสบการณ์ตรง ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ดังที่ดร.เอ็ดการ์ เดล กล่าวไว้ว่า “มนุษย์จะเรียนรู้ได้ดีขึ้น หากการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์รูปธรรม การเรียนรู้จะน้อยลงหากการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ที่มีลักษณะเป็นนามธรรม” จึงสรุปได้ว่าเมื่อมีการมอบหมายความรับผิดชอบในงานให้กับนักเทคโนโลยีการศึกษา จะช่วยส่งเสริมให้นักเทคโนโลยีการศึกษามีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมเพิ่มมากขึ้น

4) ด้านความก้าวหน้าและเติบโตในสายงาน และ 5) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม เนื่องจากหลักการที่ว่า การจัดการประสบการณ์ที่เป็นผลสำเร็จ (Successful Experiences) หรือการให้ได้รับการเสริมแรงและความภาคภูมิใจในความสำเร็จทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ กล่าวคือ บุคคลทุกคนต้องการความสำเร็จในการประกอบกิจกรรม แต่หากเกิดการล้มเหลวบ่อยๆ จะเป็นสาเหตุให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือท้อถอย ดังนั้น การที่นักเทคโนโลยีการศึกษามีความพึงพอใจในความก้าวหน้าและความสำเร็จในงานของตนจึงส่งผลทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม

2. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาองค์ประกอบของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กรและ 3) ความจงรักภักดีชื่นชมองค์กร ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้านนี้ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม จึงสรุปได้ว่า ถ้านักเทคโนโลยีการศึกษา มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานของตนแล้ว จะมีผลสัมพัทธ์ทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษามีการเรียนรู้เป็นทีมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยที่ส่งผลให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม เนื่องมาจากองค์ประกอบของความผูกพันในงาน ดังต่อไปนี้

1) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

การที่นักเทคโนโลยีการศึกษาในหน่วยงาน ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม เนื่องจากการเป้าหมายในการทำงานที่สอดคล้องกัน ส่งเสริมลักษณะการปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน (Alignment) ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งช่วยให้ทีมคิดและปฏิบัติหน้าที่ได้สอดคล้องเสมือนเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน (Function as a Whole)

2) ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ในการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทนค่อนข้างสูง การที่ได้รับนักเทคโนโลยีการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อื่น หรือได้รับมอบภาระกิจที่สูงกว่าความรับผิดชอบให้ดำเนินการ ทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษาต้องทุ่มเทความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อหน่วยงาน นอกจากนี้ การที่นักเทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่ ทราบกระบวนการทำงานทั้งหมดจึงถือเป็นผู้มีส่วนความรับผิดชอบที่ต้องดูแลผลการปฏิบัติงานนั้นโดยตรง

3) ด้านความจงรักภักดี ชื่นชมและปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

จากผลวิจัยนี้พบว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานมากกว่า 5-10 ปี ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นเวลานานในระดับหนึ่ง จึงอาจทำให้เกิดความจงรักภักดี และเกิดเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ Varney อ้างถึงในอรุณ รักธรรม (2523) ที่ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับเงื่อนไขทีมที่มีประสิทธิภาพในองค์กรว่าต้องมีความรับผิดชอบและความผูกพันทางใจ (Commitment) ในสมาชิกของกลุ่มที่ทำงานด้วยกัน และสอดคล้องกับ สุพาณี สอนชื่อ (2542) ที่กล่าวว่า ในการสร้างแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กรนั้น ควรมี

การสร้างความรู้ความผูกพัน ความภาคภูมิใจในองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อจะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้พนักงานเกิดความต้องการอยากเรียนรู้และในการพัฒนาองค์การเพื่อการเรียนรู้ นั้น ทุกคนในองค์กรจะต้องมีความสมัครใจ เต็มใจให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ และมีส่วนร่วมในการพัฒนา

3. บทบาทของหัวหน้างาน

Senge (1994) กล่าวถึง บทบาทของผู้ผู้นำในการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยบทบาทหลัก 3 บทบาท ได้แก่ 1) บทบาทนักวางแผนออกแบบ (Designer) 2) บทบาทผู้สอนหรือครู (Instructor / Teacher) และ 3) บทบาทผู้สนับสนุนช่วยเหลือ (Steward) ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า บทบาทของหัวหน้างานในหน่วยงานเทคโนโลยีการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ มีบทบาทในฐานะผู้สนับสนุนช่วยเหลือ และบทบาทของหัวหน้างานในฐานะผู้สอนหรือครู อยู่ในระดับปานกลาง แต่บทบาททั้งสองนี้ส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษา สรุปว่า หากจะพัฒนาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมแก่นักเทคโนโลยีการศึกษาจึงควรสนับสนุนบทบาทของหัวหน้างาน หรือผู้บริหารในฐานะผู้สนับสนุนช่วยเหลือและในฐานะผู้สอนหรือครูให้มีระดับการปฏิบัติมากขึ้น

3.1 บทบาทของหัวหน้างานในฐานะผู้สอนหรือครู ส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม เนื่องจากผู้บริหารงานเทคโนโลยีการศึกษา จะเปรียบเสมือนตัวกลางการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง วุฒิชัย จำนง (2524) พบว่า ผู้ที่อยู่ระดับค่อนข้างต่ำในองค์กรเมื่อส่งข่าวสารออกมามักไม่มีผู้ใดฟังหรือให้ความสนใจในความสำเร็จ ถ้าหาข่าวสารเดียวกันนั้นส่งออกมาจากผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งสูง ความเชื่อถือและความพึงพอใจก็จะยิ่งมากขึ้น ในการพูดของหัวหน้างานจึงมีอิทธิพลต่อนักเทคโนโลยีการศึกษา เป็นการพูดที่มีน้ำหนัก เมื่อหัวหน้างานช่วยสอนชี้แนะข้อบกพร่องในการทำงานจึงส่งให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นได้ นอกจากนี้ อาภา จันทรสกุล (2534) กล่าวว่า การชี้แนะสิ่งเร้าต่างๆ อาทิ คำแนะนำ ตัวอย่าง สามารถช่วยพัฒนาพฤติกรรมใหม่ๆ ที่ต้องการขึ้นได้ ดังนั้นหากหัวหน้างานปฏิบัติตนในฐานะผู้สอนและชี้แนะแนวทางการทำงานให้กับนักเทคโนโลยีการศึกษาได้เข้าใจและแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดหรือควรปรับปรุงก็จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมขึ้นในหน่วยงานได้

3.2 บทบาทของหัวหน้างานในฐานะผู้สนับสนุนช่วยเหลือส่งผลทางบวกต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม เนื่องจาก การช่วยเหลือสนับสนุนงานของหัวหน้า ทำให้เกิดการประสานงาน ช่วยให้ การติดต่อสื่อสารเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เกิดความสอดคล้องในการปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์ด้วยความสามัคคี กลมเกลียว มีความราบรื่นในขั้นตอน และยังช่วยส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนรู้สึกถึงโมติวีจิตที่เกิดขึ้นระหว่างความช่วยเหลือซึ่งพากัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ทางบวก ทำให้ทีมเกิดความสัมพันธ์ที่มั่นคง ลดอคติ และข้อโต้แย้งในการทำงานร่วมกันซึ่งช่วยส่งเสริมลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมให้เพิ่มมากขึ้น

4. สถานภาพส่วนบุคคล: เพศ

ในสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศนั้น ผลการวิจัยพบว่า เพศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ($Beta = .052$) ซึ่งเป็นค่าที่มากกว่า 0 จึงหมายความว่า เพศชายเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักในการอธิบายหรือทำนายลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมสูงกว่าเพศหญิง จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย งานวิจัยของ Deborah Tannen (อ้างถึงในโยธิน คັນสนยุทธ์, 2536) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความแตกต่างระหว่างชายและหญิงในรูปการสนทนา โดยอธิบายว่า เหตุใดเพศจึงเป็นอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร ด้วยวาจาซึ่งจากการสำรวจ พบว่า เพศชายนิยมใช้การพูดคุยเพื่อการแสดงออกถึงตำแหน่งและสถานะทางสังคม ในขณะที่เพศหญิงจะพูดคุยเพื่อมิตรภาพ ความสัมพันธ์ และความเป็นกันเอง เพศชายมักพูดสนทนาแบบตรงๆ มากกว่าเพศหญิง ลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของการเรียนรู้เป็นทีมคือมีการสนทนาพูดคุยกันอย่างเปิดเผยความคิดเห็น บอกข้อเท็จจริงต่อกันและกันและการสอบถามและสะท้อนความคิดเห็นของกันและกันโดยละสมมติฐานของตนเองเอาไว้ เพื่อให้แต่ละคนได้สำรวจความคิดความเชื่อ สังเกตความคิดความเข้าใจของตนเอง ทำให้ได้รับรู้ความคิดที่หลากหลาย พัฒนาระบวนการคิดละเอียดรอบคอบ และสร้างความเข้าใจในความรู้สึกร่วมกันและกันมากขึ้น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การเปิดเผยความคิดของเพศชาย ส่งผลทางบวกต่อการเรียนรู้เป็นทีม

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษา ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร บทบาทของหัวหน้างานในฐานะผู้สอนหรือครูและผู้สนับสนุนช่วยเหลือ รวมทั้งสถานภาพส่วนบุคคลในเพศชาย ซึ่งถ้ามีลักษณะดังกล่าวเหล่านี้มาก โดยเฉพาะในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักในการทำนายมาก จะยิ่งทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมปรากฏมากขึ้น

2.2 ตัวแปรคัตสรรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม

ตัวแปรคัตสรรที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมทางลบ 5 ด้าน ได้แก่ (1) อายุการทำงานประกอบด้วย อายุงาน 1-5 ปี, มากกว่า 5-10 ปี และมากกว่า 10-15 ปี (2) การใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ในการส่งเสริมการเรียนรู้ในหน่วยงาน (3) ลักษณะวิธีการทำงานแบบเป็นทางการ (4) การจัดให้มีการศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่และ (5) ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบงานฝ่ายบริหาร

เมื่อพิจารณาตัวแปรคัตสรรที่มีผลทางลบกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมพบว่า ตัวแปรคัตสรรทั้ง 5 ด้านดังกล่าวเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักในการอธิบายความแปรปรวนของการเรียนรู้เป็นทีมในระดับต่ำ กล่าวคือ ตัวแปรที่มีผลทางลบดังกล่าว อาจสามารถขัดขวางลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมได้ไม่มากนัก อย่างไรก็ตามในการพิจารณาตัวแปรที่ส่งผลทางลบกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมทั้ง 5

ด้านนี้ จะช่วยให้สามารถหาวิธีการลดอุปสรรคที่จะขัดขวางการเรียนรู้เป็นทีมได้ ซึ่งจะทำให้การเรียนรู้เป็นทีมดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจากการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละด้านที่ส่งผลทางลบกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า

1. อายุการทำงาน

ด้านอายุงานการทำงานที่ส่งผลด้านลบต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบด้วย อายุงาน 1-5 ปี มากกว่า 5-10 ปี และมากกว่า 10-15 ปีอายุงาน ดังกล่าวนี้อถือว่าเป็นอายุงานในช่วงกลางของชีวิตการทำงาน อาจทำให้คนในวัยเหล่านี้ เริ่มเฉื่อยชาต่อการเรียนรู้ในระหว่างการทำงานร่วมกัน ดังที่ผลการวิจัยของ กัลยาณี คำแดง (2542) พบว่า พนักงานที่เข้างานใหม่ และกลุ่มช่วงวัยใกล้เคียงกันอายุมักจะมีทัศนคติทางบวกต่องานและองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานในระดับกลางๆ ดังนั้น อายุการทำงานในช่วง 1-15 ปี จึงทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเริ่มเพิกเฉยต่อการเรียนรู้ในระหว่างทำงานร่วมกัน

2. การใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการเรียนรู้ในหน่วยงาน: ด้านการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์

แม้ว่าเมื่อพิจารณาการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเทคโนโลยีการศึกษาจะพบว่ามีการใช้สูงถึงร้อยละ 57.7 แต่ผลการวิจัยพบว่า การใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์เป็นตัวแปรที่ส่งผลทางลบต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม กล่าวคือ ยิ่งมีการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์มาก จะทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมน้อย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า แม้จะมีการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ แต่การใช้ดังกล่าว อาจมิได้ก่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมได้ เนื่องจาก นักเทคโนโลยีการศึกษามักใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อวัตถุประสงค์ในการสื่อสารระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานมากกว่าที่จะใช้เพื่อการเรียนรู้ ซึ่งจากการศึกษาในด้านกระบวนการเรียนรู้ทางปัญญาของคนไทยของอุทุมพร จามารมาน (2539) ที่ได้สังเคราะห์งานวิจัยต่างๆ สรุปว่า กระบวนการเรียนรู้ทางปัญญาของคนไทยมีความแตกต่างจากทฤษฎีกระบวนการประมวลสารสนเทศทางปัญญาของต่างประเทศ เนื่องจากการรับรู้ทางปัญญาของคนไทย ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการสอนในระบบโรงเรียน แต่ของต่างประเทศมาจากการแสวงความรู้โดยผ่านสื่อต่างๆ

จึงกล่าวได้ว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาอาจไม่ถนัดคุ้นเคยกับการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีที่มีอยู่โดยเฉพาะการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ในการส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนั้น หากส่งเสริมให้นักเทคโนโลยีการศึกษารู้จักใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้มากขึ้น จะช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ในระหว่างการทำงานร่วมกันมากขึ้น

3. ลักษณะวิธีการทำงาน: แบบเป็นทางการ

เมื่อพิจารณาลักษณะวิธีการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา จะพบว่า มีลักษณะวิธีการทำงานแบบเป็นทางการน้อยที่สุดคือร้อยละ 14.9 และลักษณะวิธีการทำงานแบบเป็นทางการส่งผลกระทบต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม หมายความว่า ถ้านักเทคโนโลยีการศึกษาปฏิบัติงานโดยยึดถือกฎระเบียบเป็นแบบแผน มีกฎเกณฑ์ค่อนข้างตายตัว มีการแบ่งงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลไว้ชัดเจน มีลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาซ้ำซ้อน จะส่งผลให้เกิดลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมน้อยลง เนื่องจาก ลักษณะวิธีการทำงานแบบเป็นทางการ ขัดขวางลักษณะที่ทำให้เกิดการการเรียนรู้เป็นทีม

ผลการวิจัยนี้ จึงเป็นการพิสูจน์ได้อย่างชัดเจนดังที่ Senge (1990) กล่าวว่า บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ควรมีการออกแบบโครงสร้างและระบบงานให้เกิดความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อาทิ การกำหนดคำบรรยายลักษณะงานที่ยืดหยุ่น การสับเปลี่ยนงาน การควบคุมตนเองและทีมงาน เป็นต้น สิ่งที่สำคัญคือต้องจัดให้เอื้อต่อการเรียนรู้ กล่าวคือ เป็นโครงสร้างที่เล็กคล่องตัว ไม่มีสายบังคับบัญชาและไม่เน้นการควบคุมที่มากเกินไป รวมถึงระบบงานไม่ควรมีกระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อน เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้พัฒนาวิธีการใหม่ๆ

4. กิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้: ด้านการจัดให้มีการศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่

การศึกษานอกสถานที่ เป็นประสบการณ์เรียนรู้จากการออกไปศึกษานอกสถานที่ทำให้บุคคลได้รับประสบการณ์กว้างขึ้น เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้บุคคลได้รับประสบการณ์กับบางสิ่งโดยตรง แต่ผลการวิจัยนี้พบว่า การจัดให้มีการศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ ส่งผลสัมพันธ์ทางลบต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม แม้ในทางทฤษฎีและหลักการของการจัดให้มีการศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม จึงอาจจะเป็นไปได้ว่า การศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นการเรียนจากการท่องเที่ยว ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการสังเกตแต่ไม่มีส่วนร่วมในสิ่งที่ดู (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2521) ดังนั้นจึงไม่เกิดการเรียนรู้ และปัจจัยอื่นๆ ในด้านวิธีการจัดการศึกษาของนักเทคโนโลยีการศึกษาอาจขัดขวางลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม จึงควรพิจารณาในรายละเอียดของรูปแบบการจัดดังกล่าว ว่ามีการวางแผนและวัตถุประสงค์ที่เหมาะสมและเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริงหรือไม่ ดังนั้น หากมีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้าพร้อมกับการเตรียมคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ดูงาน และมีหลักในการสังเกต ก็จะทำให้เพิ่มการเรียนรู้ได้มากขึ้นมากกว่าการเดินทางไปเฉยๆ ดังเช่นที่เรามักพบในการจัดให้มีการศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ ในบางครั้งเป็นเพียงแค่การเดินทางไปสำรวจและ “ดู” งาน เท่านั้น แต่ผู้ที่ไม่ได้นำสิ่งที่ดูมาใช้ในการ “เรียนรู้”

5. ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบงานฝ่ายบริหาร

แม้ว่ารูปแบบผู้นำที่พบในการวิจัยครั้งนี้ จะมีความสนใจในงานและมีลักษณะความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน กล่าวคือ เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งทั้งงานและมุ่งคน อีกทั้งหัวหน้างานยังมีการสนับสนุนการเรียนรู้ในระดับมาก แต่ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบงานฝ่ายบริหาร ส่งผลทางลบต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ตัวแปรนี้เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักหรือส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมที่น้อยมากที่สุด ในบรรดาตัวแปรทำนายอื่นๆ ทั้ง 18 ตัว แต่ก็ยังถือว่ามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นทีม

ผู้วิจัยจึงตั้งข้อสังเกตว่า น่าจะเป็นเพราะในการเรียนรู้เป็นทีม มีองค์ประกอบด้านหนึ่งคือ สมาชิกทุกคนในทีม ต้องมีการสนทนาและอภิปรายกันอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา โดยต้องมองว่าทุกคนในทีมเป็นเพื่อนร่วมงาน โดยทุกคนต้องละสมมติฐานความคิดความเชื่อของตนเองเพื่อเปิดใจรับฟังผู้อื่น แต่จากลักษณะของสังคมไทย ใญบูลย์ เครือแก้ว (2518) กล่าวว่า สังคมไทยเป็นสังคมที่ยกย่องความเป็นเจ้านายและยกย่องความมีเกียรติ เป็นสังคมที่มีการทำงานจาก "เบื้องบน" โดยผู้น้อยที่อยู่ "เบื้องล่าง" ไม่ชอบที่จะแสดงความคิดเห็นหรือการใช้สิทธิเสียงในการบริหารงาน ดังเห็นได้จากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยบุคคลที่อยู่ในฐานะต่ำกว่าจะเชื่อฟังและเกรงกลัวผู้ที่มีฐานะตำแหน่งสูงกว่าเสมอและนอกจากนี้ ผู้บริหารนับว่าอยู่ในฐานะที่มีอำนาจ สามารถประเมินความดีความชอบในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้น สิ่งนี้จึงอาจทำให้บุคลากรในหน่วยงานไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในบางเรื่องอย่างตรงไปตรงมาและเมื่อพิจารณาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในด้านการมีความขัดแย้งหรือการความแตกต่างทางความคิดแล้วพบว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาไม่นิยมการมีความขัดแย้งหรือความแตกต่างทางความคิด โดยเฉพาะในการอภิปรายที่ต้องใช้การแสดงเหตุผลปกป้องความคิดเห็นของตนเอง นักเทคโนโลยีการศึกษาไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้งทางความคิดโดยเฉพาะถ้าความคิดเห็นนั้นขัดแย้งกับฝ่ายบริหาร ปัจจัยดังกล่าวนี้ จึงน่าจะมีผลทำให้ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบงานฝ่ายบริหารส่งผลทางลบกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม

ข้อเสนอแนะของการวิจัยในครั้งนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการนำเสนอแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้นี้ ผู้วิจัยขอกล่าวถึงการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยแบ่งรูปแบบการใช้ตามบทบาทของผู้เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา ดังนี้

1.1 สำหรับผู้บริหารหน่วยงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา

1.1.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร: ผู้บริหารควรมีบทบาทในฐานะครูหรือผู้สอน

เนื่องจากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า บทบาทของหัวหน้างานในฐานะผู้สอนหรือครู เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษา ดังนั้น ในฐานะผู้บริหารหน่วยงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาซึ่งเปรียบเสมือนผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องรับผิดชอบต่อการจัดการของหน่วยงานโดยส่วนรวม ต้องหาวิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นเพื่อพร้อมรับกับการปรับเปลี่ยนของการออกนอกระบบราชการของสถาบันอุดมศึกษาที่กำลังเกิดขึ้น การตระหนักในบทบาทของหัวหน้างานในฐานะครูหรือผู้สอน จึงนับเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรทางหนึ่งที่ผู้บริหารน่าจะปฏิบัติในขณะทำงานร่วมกัน เนื่องจากโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อกระทำสิ่งใดลงไปย่อมต้องการทราบผลของการกระทำโดยเร็ว (Immediate Feedback) ดังนั้นหากบุคลากรทำผิดแล้ว ผู้บริหารช่วยสอนที่ข้อบกพร่องว่าผิดตรงไหนและจะแก้ไขอย่างไร ก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ และนอกจากนี้ยังได้ผลประโยชน์ข้างเคียงในด้านอื่นๆ โดยทางอ้อมอีกด้วย ทั้งในเรื่องของความใกล้ชิด และที่สำคัญการสอนยังเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งของการพัฒนาตนเอง (Learning to teach is a process of self-development.) ผู้บริหารที่สอนผู้อื่นก็ย่อมต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อื่นอีกด้วย กล่าวคือ จะต้องมีความระมัดระวัง วางตัวให้เหมาะสมเพื่อเป็นตัวอย่างที่ผู้ได้บังคับบัญชาจะนำไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้

1.1.2 ด้านการจัดการ

(1) การบริหารจัดการควรหลีกเลี่ยงการทำงานแบบเป็นทางการ

แม้ว่าจะไม่มีวิธีการใดเพียงวิธีการเดียวที่ดีที่สุดในการจัดการองค์การ ในฐานะผู้บริหารจัดการหน่วยงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาต่างๆ ต้องเลือกและประยุกต์ใช้รูปแบบวิธีการทำงานต่างๆ ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญ แต่การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่า วิธีการทำงานแบบเป็นทางการขัดขวางการเรียนรู้เป็นทีม ดังนั้น วิธีการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษาไม่ควรเป็นแบบทางการที่วางกำหนดกฎระเบียบไว้เป็นระเบียบแบบแผน แบ่งงานหรือกำหนดอำนาจหน้าที่ของไว้อย่างชัดเจนเป็นทางการ

(2) ควรมีการเพิ่มอำนาจในการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษาให้สูงขึ้น

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า นักเทคโนโลยีการศึกษามีการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทนในบางเรื่องสูง แต่กลับพบว่า การเพิ่มอำนาจในการทำงาน (Empowerment) อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น เมื่อนักเทคโนโลยีการศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติงานได้รับภาระงานที่มากขึ้น จึงจำเป็นที่ผู้บริหาร

จะต้องมีการกระจายอำนาจและเพิ่มอำนาจการตัดสินใจไปยังผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อให้การทำงานสามารถสนองต่อผู้รับบริการได้ทันทั่วถึง และนักเทคโนโลยีการศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคด้วยตนเองมากขึ้น ลดความตึงเครียด เพิ่มขวัญกำลังใจและผลผลิตของหน่วยงานโดยรวมให้สูงขึ้น

1.2 สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะย่อยการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาพบว่า มีลักษณะการปฏิบัติงานบางลักษณะที่นักเทคโนโลยีการศึกษามีระดับการปฏิบัติไม่สูงมากนัก ดังนั้น เพื่อความมีประสิทธิภาพในการทำงานและส่งเสริมลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม นักเทคโนโลยีการศึกษาจึงควรที่จะพัฒนาลักษณะการปฏิบัติงานต่อไปนี้มีมากขึ้น

1.2.1 ควรมีการทดลองปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

ในกระบวนการผลิตสื่อการเรียนการสอน ควรมีการทดลองใช้งานจริงเพื่อทราบข้อมูลปัญหาอุปสรรคที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและแนวทางการพัฒนาต่อไป เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้

1.2.2 ควรสร้างค่านิยมเรื่องการมีความขัดแย้งหรือความแตกต่างทางความคิด

ควรสร้างค่านิยมในเรื่องการมีความขัดแย้งหรือความแตกต่างทางความคิดให้นักเทคโนโลยีการศึกษาทุกคนควรตระหนักว่า การมีความขัดแย้งและความแตกต่างทางความคิดเป็นสิ่งสร้างสรรค์ สามารถก่อให้เกิดความคิดใหม่ หรือมีรูปแบบวิธีการทำงานใหม่ๆ ดังนั้น นักเทคโนโลยีการศึกษาจึงไม่ควรหลีกเลี่ยงหรือซ่อนความคิดเห็นที่แตกต่างหรือซ่อนความรู้สึกขัดแย้งในใจ ควรนำพลังความขัดแย้งนั้นมาใช้ในทางสร้างสรรค์

1.3 สำหรับหน่วยงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา

1.3.1 ควรมีการใช้การทำงานแบบแบ่งทีมเพื่อเพิ่มอำนาจในการทำงาน

เนื่องจากการศึกษาลักษณะของหน่วยงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีจำนวนผู้ร่วมงานมากกว่า 10 คน แม้ว่าตามความเป็นจริงแล้ว จะไม่มีเส้นแบ่งระหว่างกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ได้อย่างแน่นอนตายตัวต้องใช้พื้นฐานอื่นเข้ามาพิจารณา (โยธิน คันสนยุทธ, 2536) แต่การทำงานในกลุ่มขนาดใหญ่ สมาชิกจะถูกลดบทบาทการแสดงความคิดเห็นลง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ จะลดน้อยลงและในการศึกษาคั้งนี้พบว่านักเทคโนโลยีการศึกษา ได้รับการเพิ่มอำนาจในการทำงาน (Empowerment) ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากในหน่วยงานของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่มีจำนวนสมาชิกหลายคน แต่ละคนจึงถูกลดบทบาท และมีอิสระในการตัดสินใจน้อยลง ดังนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการขยายขอบเขตความรับผิดชอบการทำงานให้นักเทคโนโลยีการศึกษาและเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้นำทักษะและประสบการณ์ของตนมาใช้ประโยชน์ให้มากขึ้น หน่วยงานฯ จึงควรจัดให้มีสมาชิกไม่เกิน 12 คน แต่ถ้าเป็นงานที่มีภาระงานค่อนข้างใหญ่ต้องการการทำงานเป็นทีม สามารถทำได้โดยแตกเป็นทีมงานย่อยได้ จากการ

ศึกษาของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) พบว่า ทีมงานที่ดีที่สุดมีแนวโน้มจะมีขนาดเล็ก มีสมาชิกประมาณ 10-12 คน และกลุ่มที่ตั้งขึ้นควรมีสมาชิกเป็นจำนวนคี่

1.3.2 ควรมีการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานให้สมาชิกเกิดความรู้สึกปลอดภัย เมื่อต้องเผชิญความเสี่ยง

เนื่องจากเมื่อพิจารณาลักษณะย่อยของการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า ลักษณะที่พบน้อยที่สุดในหน่วยงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา คือ ความรู้สึกปลอดภัยเมื่อต้องเผชิญความเสี่ยง ดังนั้น การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้นักเทคโนโลยีการศึกษาทุกคนมีความรู้สึกที่ปลอดภัยเมื่อต้องเผชิญหน้ากับความเสี่ยงหรือต้องตัดสินใจใดๆ ในการทำงาน จึงเป็นสิ่งทีสมาชิกทุกคนในหน่วยงาน ต้องร่วมมือกันสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน กล่าวคือ บรรยากาศในการทำงานที่ไม่ต้องกังวล หากเกิดการผิดพลาดในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้นักเทคโนโลยีการศึกษา กล้าตัดสินใจในการทำงาน เมื่อต้องเลือกตัดสินใจหรือเผชิญหน้ากับความเสี่ยง เนื่องจากความรู้สึกปลอดภัย เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ ดังนั้น นักเทคโนโลยีการศึกษาทุกคน จึงควรร่วมกันสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ปลอดภัยให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน

1.3.3 ควรเพิ่มบทบาทของหน่วยงานต่อหน่วยงานอื่นๆ

เนื่องจากเมื่อพิจารณาลักษณะย่อยของการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า ลักษณะที่พบน้อยอีกประการหนึ่งในหน่วยงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา คือ การมีบทบาทของหน่วยงานเทคโนโลยีการศึกษาต่อหน่วยงานอื่นๆ หน่วยงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาเป็นเสมือนตัวกลางการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับบุคคลอื่น จึงควรส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นการเรียนรู้ของสมาชิกในทีมและสมาชิกในทีมอื่นๆ ในสถาบัน โดยเมื่อแต่ละทีมงานเกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน จะทำให้การทำงานมีความตื่นตัวเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ทำให้สถาบันพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่นับวันจะมีมากขึ้นในอนาคตได้

1.4 สำหรับสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนสาขาวิชาในด้านเทคโนโลยีการศึกษา

1.4.1 ควรนำแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมไปใช้ในการเรียนการสอนกับนิสิต นักศึกษา

โดยอาจนำวิธีการสนทนา (Dialogue) มาทดลองฝึกปฏิบัติระหว่างกัน เพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เรียนและส่งเสริมให้ใช้การเรียนรู้เป็นทีมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.4.2 ควรนำแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมไปใช้ในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน

ในการสร้างและพัฒนาภูมิปัญญาให้สังคมไทยรู้เท่าเทียมกันเพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ทันการณ์ สถาบันการศึกษาอาจใช้แนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อให้นิสิต นักศึกษาร่วมกันแลกเปลี่ยนศาสตร์สาขาอื่นนอกเหนือไปจากสาขาวิชาเฉพาะของตนและมีกิจกรรมในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้อันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบ

โดยการศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาแยกเป็นรายบุคคล หรือระดับที่มงานย่อย เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการเรียนรู้เป็นทีมกับความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน (Performance) ของบุคลากร/ทีมงาน หรือประสิทธิภาพของ หน่วยงานเพื่อพิสูจน์ทฤษฎีที่ว่า ถ้ามีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมในการทำงานแล้ว มาตรฐาน การปฏิบัติหรือผลงานจะดีกว่าปกติหรือไม่ โดยอาจเป็นการวิจัยเชิงเปรียบเทียบว่าเมื่อบุคคล หรือทีมงานมีระดับการเรียนรู้เป็นทีมในระดับใดแล้ว ผลการปฏิบัติงานจะดีกว่าปกติหรือมี การปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นมากน้อยเพียงไร และหากมีการพัฒนาการปฏิบัติงานไปใน แนวทางที่ดีขึ้นแล้ว อาจจะทำวิจัยต่อไปว่าจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะเกิด ขึ้นอีกและคงไว้ต่อไปได้

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ

โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยอาจใช้การสังเกตในสนาม บันทึก รวบรวมปรากฏการณ์ ต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติซึ่งจะทำให้ได้รายละเอียดของข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่มีความชัดเจนและมีสภาพการณ์ทางสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติมากขึ้น อาจจะได้รายละเอียดลักษณะ ทัวไปของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่อาจวัดได้จากแบบสอบถาม

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงทดลอง

โดยผู้วิจัยอาจสร้างรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมขึ้นแล้วคอยสังเกตพฤติกรรมที่เป็นผล ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อาทิ การทดลองใช้กิจกรรม Dialogue ในหน่วยงาน เพื่อศึกษาว่า จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในทีมอย่างไร

2.4 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมของลักษณะสังคมไทยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นทีม

เนื่องจากลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการนำแนวคิดมาจาก ประเทศตะวันตก ซึ่งอาจมีลักษณะทางปัญญาและแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างจากประเทศไทย ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตและลักษณะ ของสังคมไทยที่อาจมีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของคนไทย ซึ่งผลการ วิจัยจะช่วยเสริมความเข้าใจลักษณะพฤติกรรมของกลุ่มของคนไทยได้ละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2.5 ควรมีการศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ เพิ่มเติม

โดยเฉพาะการศึกษาผลกระทบร่วมของตัวแปรแต่ละตัวกับตัวแปรอื่นซึ่งอาจมีอิทธิพลร่วม กันในการส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม

2.6 ควรมีการศึกษาและพัฒนาแบบวัดลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นต่อไป