อ
371.1
ส๑๔๒ก

# การศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10

13 ก.ย. 2553

สารนิพนธ์
ของ
เสาวนีย์ บุญคำ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2553
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ร 371.38 ส

# การศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10

บทคัดย่อ

ของ

เสาวนีย์ บุญคำ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2553

เสาวนีย์ บุญคำ. (2553). *การศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:อาจารย์ ดร. จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครู ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ใน 5 ลักษณะ คือ การสนทนา การอภิปราย การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการตรวจสอบการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ปีการศึกษา 2552 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ตารางสำเร็จรูปของเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม 146 คน ใช้โรงเรียนเป็นชั้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One -Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครู ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ด้านการสนทนา ด้านการอภิปรายด้านการเรียนรู้สภาพความจริงในปัจจุบัน การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ และการตรวจสอบการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครู ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการอภิปรายมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการตรวจสอบ การเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

# A STUDY OF THE TEAM LEARNING CHARACTERISTICS OF TEACHERS IN THE PRIMARY SCHOOLS OF BANGKOK METROPOLITAN CLUSTER SCHOOL 10

AN ABSTRACT

BY

SAOWANEE BOONKHAM

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Master of Education Degree in Educational Administration

at Srinakharinwirot University

May 2010

Saowanee Boonkham. (2010). *A Study of the Team Learning Characteristics of Teachers in the Primary Schools of Bangkok Metropolitan Cluster School 10.* Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr. Jaruwan Ployduangrat.

The purposes of this research were: 1) to study the team learning characteristics of teachers in the primary schools of Bangkok Metropolitan Cluster School 10; 2) to compare the team learning characteristics of the teachers by sex, degree level, experience, and school size. Five aspects of the team learning characteristics included conversation, discussion, authentic learning, action learning, and verifying learning. The samples comprised 146 primary school teachers in Bangkok Metropolitan Cluster School 10, working in the 2009 academic year. They were acquired by Stratified Random Sampling, determined the *sample size* based on confidence level needed from a given population provided by Krejcie and Morgan. The instrument used in this study was a 5 Likert - type scale questionnaire. Statistical data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test and One-Way ANOVA.

The results of the study were as follow.

1. The team learning characteristics of the teachers in the primary schools of Bangkok Metropolitan Cluster School 10, overall and individual aspects were at the high level.

2. The comparisons of the team learning characteristics of the teachers in the primary schools of Bangkok Metropolitan Cluster School 10 by sex, degree level, and experience revealed no differences in the overall and individual aspects. When compared by school size, it was found that the teachers in the large-sized school had higher team learning characteristics in the discussion aspect than those in the small-sized school at .05 level of significance, and the teachers in the large-sized school had higher team learning characteristics in the verifying learning aspect than those in the medium-sized school at .05 level of significance.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ของ เสาวนีย์ บุญคำ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

เรือเอก ..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิต)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. องอาจ นัยพัฒน์)

วันที่ 27 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

# ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณา และความเอาใจใส่อย่างดียิ่งของอาจารย์ ดร. จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่เสียสละเวลาในการทำงานเพื่อให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา กระตุ้น ให้กำลังใจและแก้ไขปัญหาตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. อำนาจ ช่างเรียน ดร.วิชาญ เหรียญวิไล ดร.ปรีดาวรรณ อินทรวิมล นางศิริพร จันทร์ศรี และนายโฆสิต ธรรมโฆสิต ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แก้ไขเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ รวมทั้งคณะครูโรงเรียนวัดไผ่ตันที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้อมูลรวมทั้งให้กำลังใจในการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตราชเทวี ที่ได้อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล และขอบคุณคณะครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 10 ที่ให้ข้อมูลในการวิจัย

ขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ในภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้กำลังใจ และคอยส่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆให้ได้รับทราบรวมทั้งให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จนผู้วิจัยสามารถดำเนินการทำวิจัยสำเร็จได้ในครั้งนี้

สุดท้ายที่จะขอกล่าวถึงคือขอกราบพระคุณคุณพ่อสวัสดิ์ บุญคำ คุณแม่บัวคำ บุญคำ รวมถึงทุกๆ คนในครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจและห่วงใยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่านที่กล่าวนามมาและที่ไม่ได้กล่าวนาม ที่ให้การอบรมสั่งสอนแก่ผู้วิจัยตลอดมา

เสาวนีย์ บุญคำ

# สารบัญ


| บทที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 1 | **บทนำ** | 1 |
| | ภูมิหลัง | 1 |
| | ความมุ่งหมายของงานวิจัย | 5 |
| | ความสำคัญของการวิจัย | 6 |
| | ขอบเขตของงานวิจัย | 6 |
| | ประชากรที่ใช้ในการวิจัย | 6 |
| | กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย | 6 |
| | ตัวแปรที่ศึกษา | 6 |
| | นิยามศัพท์เฉพาะ | 7 |
| | กรอบแนวคิดการวิจัย | 8 |
| | สมมติฐานการวิจัย | 10 |
| 2 | **เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** | 11 |
| | การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร | 11 |
| | ความเป็นมาของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 | 11 |
| | แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ | 17 |
| | ความหมายของการเรียนรู้ | 21 |
| | แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้เป็นทีม | 22 |
| | ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม | 26 |
| | เทคนิคการเรียนรู้เป็นทีม | 29 |
| | ความสำคัญและประโยชน์การเรียนรู้เป็นทีม | 34 |
| | ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม | 38 |
| | เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร | 47 |
| | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 49 |

# สารบัญ (ต่อ)


| บทที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 3 | **วิธีดำเนินการวิจัย** | 53 |
| | ประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง | 53 |
| | เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 54 |
| | การสร้างเครื่องมือในการวิจัย | 54 |
| | การเก็บรวบรวมข้อมูล | 55 |
| | การจัดกระทำข้อมูล | 56 |
| | การวิเคราะห์ข้อมูล | 56 |
| | สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 57 |
| 4 | **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล** | 58 |
| | สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 58 |
| | การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 58 |
| | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 58 |
| 5 | **สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ** | 75 |
| | ความมุ่งหมายของการวิจัย | 75 |
| | วิธีการดำเนินการวิจัย | 75 |
| | สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 77 |
| | อภิปรายผล | 80 |
| | ข้อเสนอแนะ | 82 |

# สารบัญ (ต่อ)


| บทที่ | หน้า |
|---|---|
| **บรรณานุกรม** | 84 |
| **ภาคผนวก** | 90 |
| ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 91 |
| ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 | 96 |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยและหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย | 101 |
| ภาคผนวก ง รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ | 109 |
| ภาคผนวก จ รายชื่อโรงเรียนที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย | 112 |
| **ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์** | 114 |

# บัญชีตาราง


**ตาราง** **หน้า**

1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจำแนกตามโรงเรียน..... 54

2 จำนวนร้อยละของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน..... 59

3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ..... 60

4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการสนทนาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมและรายข้อ ..... 61

5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านอภิปรายตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียน เครือข่ายที่ 10 ..... 62

6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริง ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียน เครือข่ายที่ 10..... 63

7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ..... 64

8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการตรวจสอบการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ..... 67

9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ..... 68

10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมและ รายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา..... 69

# บัญชีตาราง (ต่อ)

**ตาราง** **หน้า**


11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมและรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ..... 69

12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน..... 70

13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน..... 71

14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน..... 72

15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมจำแนกตามขนาดของโรงเรียน..... 73

# บัญชีภาพประกอบ

**ภาพประกอบ** **หน้า**

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 10

2 โครงสร้างระบบการบริหารงานระดับกลุ่มโรงเรียน..... 14

# บทที่ 1
# บทนำ

## ภูมิหลัง

การบริหารองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาการต่างๆมีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ ถือเป็นการบริหารที่เต็มไปด้วยความท้าทายและเสี่ยงเป็นอย่างยิ่ง เพราะความเจริญ ก้าวหน้าของวิทยาการด้านต่าง ๆนั้น ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และวัฒนธรรม ที่เห็นได้อย่างชัดเจนมากที่สุดคือ เกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรง แต่ละองค์กรจึงเกิดการตื่นตัวหันมาปรับเปลี่ยนองค์กรของตนเองให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งการแข่งขันที่นับวันจะเพิ่มความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆในสถานการณ์ของการแข่งขันเช่นนี้ การเสริมสร้างรากฐานขององค์กรให้มีความเข้มแข็งเป็นประเด็นสำคัญ ที่ผู้นำของทุกองค์กรต้องย้อน กลับมาให้ความสำคัญมากที่สุด และรากฐานสำคัญขององค์กรก็คือ คน หรือบุคลากรนั่นเอง

ในการเสริมสร้างบุคลากรให้มีความเข้มแข็งก็ต้องเริ่มจากการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพก่อนเพราะบุคลากรนับว่าเป็นฟันเฟืองสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนกระบวนการต่างๆในการดำเนินกิจกรรมในองค์กรให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากองค์กรสามารถจัดการกับบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วนั้น ย่อมหมายถึงการได้เปรียบทางการแข่งขัน การพัฒนาคนตามแนวคิดใหม่จึงเป็นรูปแบบของการพัฒนาให้สมาชิกในองค์กรฝึกฝนตนเองอยู่ตลอดเวลาหรือเรียนรู้ที่จะเรียนและเรียนรู้ตลอดชีวิต(ยุรพร ศุทธรัตน์. 2549: 26)

การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรต้องอาศัยกระบวนการทางการศึกษาเพราะการศึกษานับเป็น รากฐานที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกับอารยประเทศ ดังพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชความตอน หนึ่งว่า การศึกษา เป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ (คะนึง ไทยประสิทธิ์. 2528: 58) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ในด้านยุทธศาสตร์ การพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ได้ยึด คน เป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยได้กำหนดพันธกิจ 4 ด้าน คือ การพัฒนาคน การสร้างเศรษฐกิจ การสร้างความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาธรรมาภิบาลในระบบบริหารจัดการประเทศ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพพัฒนาชุมชน และแก้ปัญหาความยากจน

ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลย์ และยั่งยืนรักษาฐานทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม และพัฒนาระบบธรรมาภิบาล ทั้งของภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยหนึ่งในยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพคนในสังคมไทยสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัย การสร้างองค์ความรู้ที่จะช่วยสร้างกระบวน การเรียนรู้และการเผยแพร่ขยายผลให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับการ ปฏิบัติและระดับนโยบาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549: 53-54)

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงการพัฒนาการจัดการศึกษาอยู่ตลอดเวลาดังจะเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของเยาวชน มีการขยายโอกาสการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 12 ปี เพื่อให้การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย มุ่งเน้นที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบรูณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม ให้เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข เป็นการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชน โดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระกระบวนการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (กรมสามัญศึกษา. 2546) ทุกภาคส่วนของสังคมต่างมุ่งให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนโดยพยายามให้โอกาสทางการศึกษาแก่ทุกคนในสังคมอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. 2540) การจัดการศึกษายังต้องอาศัยบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่นๆต้องร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีแบบแผนโดยการปรับ เปลี่ยนการดำเนินการในทุกส่วน ทั้งด้านทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อพื้นฐานของสมาชิก เพื่อกำหนดกรอบการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับโครงสร้าง กระบวนการ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงศักยภาพของบุคคลในองค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในลักษณะดังกล่าวนี้ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ตรงกับคำว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) นั่นเอง

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดทางการบริหารแนวใหม่ที่นิยมกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันจะเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการบริหารองค์กรยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกันอย่างสูงสุด เป็นวิธีการที่จะนำองค์กรไปสู่การอยู่รอด และได้เปรียบทางการแข่งขัน สาเหตุที่ต้องปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่การอยู่รอดและได้เปรียบทางการแข่งขันนั้น ยังทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยน และมีความพร้อมที่จะตอบรับการเปลี่ยนแปลงในโลกของการแข่งขันที่รุนแรง และไม่หยุดนิ่งอยู่ตลอดเวลาได้ด้วย การพัฒนาองค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยึดถือเป็นหน้าที่สำคัญอันดับแรก ในส่วนของราชการได้มีการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อจะนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ที่กว้าง ไกลมีการแสวงหาความเจริญก้าวหน้าและให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มากที่สุดเพราะองค์กรในส่วนราชการนั้นมีบทบาทสำคัญต่อผลประโยชน์ของประชาชน

โดยรวม (สถาพร ปิ่นเจริญ. 2541: 37) โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา อันได้แก่ โรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยิ่งกว่าองค์การประเภทใด ๆ เพราะโรงเรียนเป็นองค์กรให้บริการด้านความรู้มีความผูกพันกับเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใดๆ (Senge. 1990: 238)

ลักษณะสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น ต้องมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1. ความรอบรู้แห่งบุคคล (Personal Mastery) เป็นลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรที่มีลักษณะเป็นตัวของตนเอง หรือเป็นนายของตนเอง (Human Mastery) การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นไปในลักษณะที่ต่อเนื่องเป็นการเรียนรู้เพื่อขยายความสามารถในระดับบุคคลและการสร้างสรรค์ให้บังเกิดผลลัพธ์ที่ปรารถนา และเป็นการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมขององค์กรให้เกิดขึ้นที่จะช่วยให้สมาชิกขององค์กรบรรลุเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่สมาชิกได้เลือกสรรค์ไว้ 2. รูปแบบทางความคิด (Mental Models) เป็นการรับรู้ในจิตใจของคนในองค์กรภาวะทางจิตใจ ทัศนคติ การมองโลกตลอด จนความเชื่อของคน ซึ่งเป็นผลกระทบมาจากกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ซึ่งเป็นตัวสะท้อน ต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร 3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision) เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของสมาชิกในองค์กร เพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความปรารถนาร่วมกันของสมาชิกทั้งองค์กร 4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมของสมาชิกในองค์กร สร้างขึ้นจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision) และลักษณะการคิดเป็นระบบครบวงจร (System Thinking) โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกแต่ละบุคคลในการแลกเปลี่ยนและการพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้นไป 5. การคิดเชิงระบบ (System Thinking) เป็นวิธีการคิด การอธิบาย และทำความเข้าใจประกฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวอย่างเป็นระบบ เป็นแนวคิดที่จะช่วยให้เราสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Senge. 1990;อ้างอิงจาก ดำรงค์. 2541: 28-31)

การเรียนรู้เป็นทีม เป็นจุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะว่าการเรียนรู้เป็นทีมสามารถเริ่มได้ทันที ซึ่งจะช่วยป้องกันความล้มเหลวจากการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการทีม ทั้งนี้คาดการณ์ว่าในอนาคตองค์กรต่างๆต้องมีความรู้เป็นกลยุทธ์องค์กร จึงจำเป็นต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ให้ทุกคนในองค์กรได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ร่วมกันในขณะปฏิบัติงานภายในทีมจะทำให้ทุกคนประสบความสำเร็จไปพร้อมกัน (McCann. 2008; อ้างอิงจาก อภิสิทธิ์ สมศรีสุข. 2552: 3) สอดคล้องกับ บุญศิริ อนันตเศรษฐ. (2541: 26) ที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรในรูปแบบระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการเรียนรู้เป็นทีม (Team

Learning) ซึ่งมีประโยชน์มาก เพราะจะเกิดการเรียนรู้ในวงกว้าง เป็นการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง เพราะได้ลงมือปฏิบัติจริง และเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสมัครใจ

การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นแนวคิดอย่างหนึ่งที่สำคัญซึ่งจะทำให้องค์กรได้รับการพัฒนาและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้นการบริหารงานในองค์กรจะต้องมีลักษณะการทำ งานเป็นทีมและจะต้องเป็นทีมที่มีการเรียนรู้ร่วมกันกล่าวคือร่วมคิดร่วมกันทำร่วมกันวางแผนและร่วม กันแก้ปัญหา ดังนั้นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จึงเป็นสิ่งสำคัญ มีการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันเรียนรู้ที่จะช่วยเหลือกันแก้ปัญหาแม้ว่าปัญหานั้นจะไม้ได้เกี่ยวข้องกับงานของตนก็ตามอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร และทำให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ในที่สุด (สุพิชชา นิรังศรรณ์. 2550: 3)

สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานอันเป็นการจัดการศึกษาในระดับล่างสุดแต่มีความสำคัญมากที่สุดที่จะต้องมีการพัฒนาด้านการเรียนรู้ให้กับท้องถิ่นและมีเป้าหมายในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีทักษะชีวิตตามเจตนารมณ์แห่งพระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โรงเรียนเป็นองค์กรเกี่ยวข้องกับการศึกษา และการเรียนรู้โดยตรง ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนก็คือการเรียนรู้ของนักเรียนหากโรงเรียนเป็นองค์กรที่ไม่มีการพัฒนาการจัดการ ศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และวัฒนธรรมต่างๆแล้วนั้นจะต้องส่งผลเสียหายอย่างมหาศาลและผลกระทบก็จะขยายวงกว้างออกไปเป็นระดับประเทศได้เช่นกัน ซึ่งเมื่อถึงเวลานั้น อาจจะสายเกินไปที่จะมาแก้ไขปัญหาเหล่านั้น

การเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา เพราะการเรียนรู้เป็นทีม ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันไม่ว่าจะเป็นการประชุมการพูดจาเสวนาการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาและก่อให้เกิดพลังในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น บทบาท ของครูจึงเปลี่ยนไป ต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าของโลก ไม่ใช่แค่การเรียนการสอนเฉพาะกลุ่มสาระใดสาระหนึ่งเท่านั้น หากต้องมีการบูรณาการกับกลุ่มสาระอื่นๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่เป็นองค์รวม นั่นหมายถึงการทำงานร่วมกันกับกลุ่มสาระอื่นๆ ก่อนการทำงานร่วมกัน ครูจึงต้องมีลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเสียก่อน ซึ่งการ เรียนรู้เป็นทีมมี 5 ลักษณะ ดังนี้ 1) การสนทนา 2) การอภิปราย 3) การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และ 5) การตรวจสอบการเรียนรู้

โรงเรียนเครือข่ายที่ 10 เป็นโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักงานเขตพญาไท และสำนักงานเขตราชเทวี ประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 5 โรงเรียน ดังนี้ เขตพญาไท

มี 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดไผ่ตัน เขตราชเทวี มี 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกิ่งเพชร โรงเรียนวัดดิสหงสาราม โรงเรียนทัศนารุณสุนทริการาม และโรงเรียนวัดพระยายัง มีนโยบายการจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาการศึกษา โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ยึดหลักการทำงานร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นให้บุคคลากรมีส่วนร่วมสำคัญในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

นอกจากการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองนโยบายตามเป้าหมายหลักของกรุงเทพมหานครและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติแล้ว ในการบริหารสถานศึกษายังเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถาน ศึกษาที่ต้องให้ความสนใจต่างก็นำกลยุทธ์ทักษะกระบวนการทางการบริหารและเทคนิคการบริหารต่างๆ มาบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม โรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาตามนโยบายดังกล่าวอย่างเต็มตามศักยภาพของสถานศึกษา แต่ยังคงต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในทุกๆ ด้าน เช่น การบริหารบุคลากรอันเป็นกำลังสำคัญในโรงเรียน นอกจากผู้บริหารแล้ว ครู คือ บุคลากรสำคัญในการที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายได้ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในโรงเรียนให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหลอมรวมความแตกต่างทางความรู้ความสามารถความคิดหรือความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูในโรงเรียนให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันการเรียนรู้เป็นทีมจึงเป็นกระบวนและเทคนิคสำคัญในการตรวจสอบถึงประสิทธิภาพและศักยภาพของครูและโรงเรียนว่ามีความเข้าใจกระบวนการหลักเกณฑ์และเทคนิคในการเรียนรู้เป็นทีมมากน้อยเพียงใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 มี 5 ลักษณะคือ 1) การสนทนา 2) การอภิปราย 3) การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และ 5) การตรวจสอบการเรียนรู้

2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดการศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ตามความคิดเห็นของครูโดยแบ่งตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน

## ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ว่าอยู่ในระดับใด และผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดอบรมและพัฒนาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูต่อไป

## ขอบเขตการวิจัย

### ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ปีการศึกษา 2552 รวม 170 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ปีการศึกษา 2552 การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ตารางสำเร็จรูปของเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากนั้นทำการแบ่งตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน ซึ่งได้จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างรวม 146 คน

### ตัวแปรที่ศึกษา

**1. ตัวแปรต้น** ได้แก่

1. เพศ
2. ระดับการศึกษา
3. ประสบการณ์ทำงาน
   - 3.1 ไม่เกิน 5 ปี
   - 3.2 5-10 ปี
   - 3.3 10 ปีขึ้นไป
4. ขนาดโรงเรียน
   - 4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
   - 4.2 โรงเรียนขนาดกลาง
   - 4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

2. **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม 5 ด้าน

2.1 การสนทนา

2.2 การอภิปราย

2.3 การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง

2.4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

2.5 การตรวจสอบการเรียนรู้

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวกับการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. **ครู** หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักในด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10

2. **เพศ** หมายถึง เพศที่กำหนดขึ้นโดยธรรมชาติและเป็นข้อกำหนดทางสภาวะชีววิทยา ซึ่งได้แก่ 1)เพศชาย และ 2) เพศหญิง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10

3. **ระดับการศึกษา** หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาที่ได้รับของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ระดับปริญญาตรี และ 2) สูงกว่าปริญญาตรี

4. **ประสบการณ์ทำงาน** หมายถึง จำนวนระยะเวลาที่ครูปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถามโดยแบ่งตามเกณฑ์ดังนี้ 1) ไม่เกิน 5 ปี 2) 5 – 10 ปี และ 3) 10 ปีขึ้นไป

5. **โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10** หมายถึง โรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เขตพญาไท จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดไผ่ตัน เขตราชเทวี จำนวน 4 โรงเรียนได้แก่ โรงเรียนกิ่งเพชร โรงเรียนวัดดิสหงสาราม โรงเรียนวัดพระยายัง โรงเรียนทัศนารุณสุนทริการาม โดยแบ่งขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียนดังนี้

5.1 **โรงเรียนขนาดเล็ก** หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1- 400 คน

5.2 **โรงเรียนขนาดกลาง** หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 401 - 800 คน

5.3 **โรงเรียนขนาดใหญ่** หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 800 คนขึ้นไป

6. **ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม** หมายถึง พฤติกรรมของครูในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีม ซึ่งประกอบด้วย 1) การสนทนา 2) การอภิปราย 3) การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง 4) การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ และ 5) การตรวจสอบการเรียนรู้

6.1 **การสนทนา** หมายถึง พฤติกรรมการพูดคุย เล่าเรื่องประสบการณ์ หรือความรู้ใหม่ ๆ จากการทำงาน มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ รับฟังและเคารพต่อความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนครู ตลอดจนการตรวจสอบ เรียนรู้ความคิดเห็นและพัฒนากระบวนการคิดของตนเองจากการสนทนา

6.2 **การอภิปราย** หมายถึง พฤติกรรมการแลกเปลี่ยน การโต้แย้ง การกระตุ้น การวิเคราะห์ การพิจารณาหาเหตุผล การหาข้อสรุปจากการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างของครู มีการหาข้อประเด็นและปัญหามาพิจารณาร่วมกันเพื่อตัดสินใจเลือกวิธีการทำงานให้สำเร็จลุล่วง

6.3 **การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง** หมายถึง พฤติกรรมการแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ร่วมกันของครูโดยเรียนรู้จากเพื่อนครู ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ สถานการณ์รอบข้างทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมถึงการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอความคิดเห็น เพื่อนำมาพัฒนาและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและไปสู่วิธีการจัดการกับปัญหาและอุปสรรคร่วมกันให้มีประสิทธิภาพ

6.4 **การเรียนรู้จากการปฏิบัติ** หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานของครู มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการฝึกปฏิบัติร่วมกันและทดลองปฏิบัติงานร่วมกันตามแผนที่วางไว้สามารถเรียนรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นที่แท้จริง สมาชิกสามารถเรียนรู้การแก้ปัญหาด้วยตัวเองอย่างจริงจังจากประสบการณ์ตรง

6.5 **การตรวจสอบการเรียนรู้** หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มีการทบทวนการสนทนา การอภิปราย การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง การเรียนวิธีการปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนทราบผลการดำเนินงานปัญหาที่เกิดรวมทั้งความก้าวหน้าของงานที่ทำ

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การเรียนรู้เป็นทีม เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากเป็นกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร โดยต่างคนต่างนำความรู้ ความคิดเห็น รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จ หรือปัญหาต่าง ๆ มาแลกเปลี่ยน และเสริมสร้าง เพื่อให้การทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นให้บรรลุเป้าหมายของการทำงาน (บุปผา สงวนสิทธิ์. 2541: 31)

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ โดยได้นำแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้เป็นทีมของ เซนกี ( Senge.1990:236-266) ผู้วิจัยสนใจศึกษา มีดังนี้ การสนทนา การอภิปราย การเรียนรู้สภาพจริงในปัจจุบัน และการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ ส่วนแนวคิดของแม็คแคน (McCann. 2008; อ้างอิงจาก สุพิชชา. 2550:33-35) ผู้วิจัยให้ความสนใจและเลือกมา คือ การตรวจสอบการเรียนรู้ ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ ถือเป็นลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ประกอบด้วย 1) การสนทนา 2) การอภิปราย 3) การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และ 5) การตรวจสอบการเรียนรู้

ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จากมีรายละเอียดดังนี้

1. การสนทนา (Dialogue) การสนทนาในการเรียนรู้เป็นทีม เป็นการพูดคุย แสดงความรู้สึก หรือความคิดเห็น รับฟังและร่วมคิดด้วยกัน ของสมาชิกโดยสมาชิกสามารถจะพูดคุยด้วยความเคารพต่อความคิดเห็นของกันและกัน เปิดเผยความคิด และความรู้สึกกันโดยปราศจากความกลัว หรือความอายการรับฟังทัศนคติสามารถแก้ปัญหาที่ยากและสลับซับซ้อนจากความคิดที่หลากหลายในการแลกเปลี่ยนข้อคิด เห็นซึ่งกันและกัน

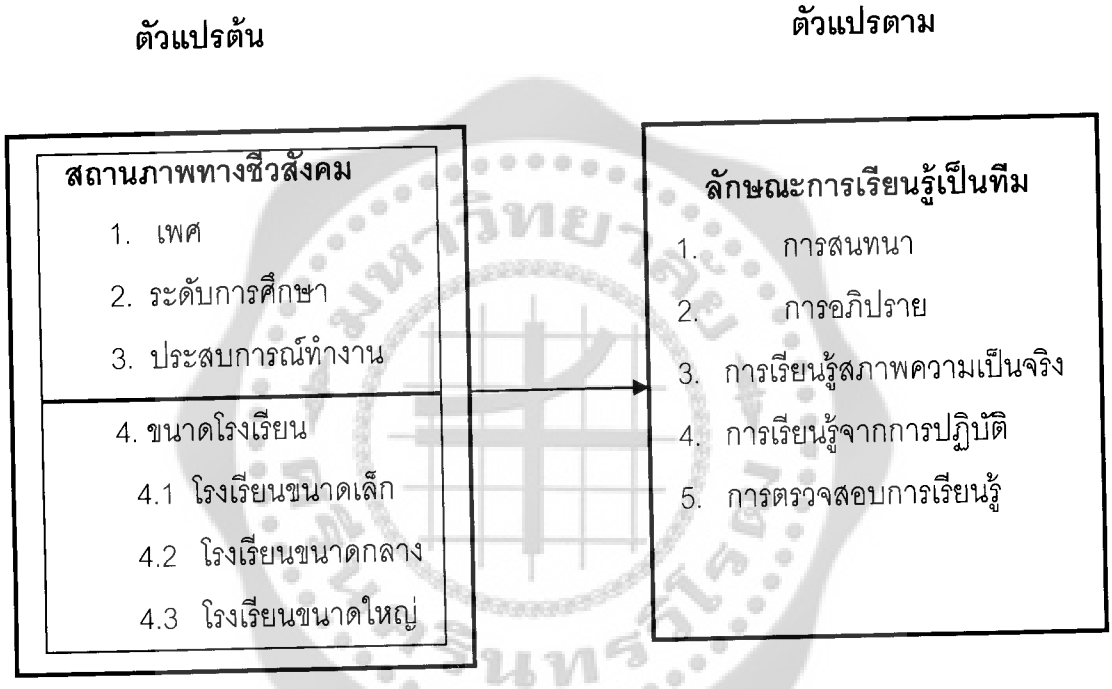
2. การอภิปราย (Discussion) การอภิปรายในการเรียนรู้เป็นทีม สมาชิกแต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นของตนเองโดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างเต็มที่และแสดงเหตุผลปกป้องความคิดเห็นของตนเองเพื่อให้สมาชิกทุกคนได้วิเคราะห์สถานการณ์ทั้งหมด และเกิดการเรียนรู้จากการอภิปราย การอภิปรายมีเป้าหมายเพื่อการตัดสินใจเลือกหาข้อตกลง ข้อสรุป หรือหาทางแก้ปัญหาที่มีการตกลงร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

3. การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง (Learning to Deal with Current Reality) การเรียนรู้เป็นทีม จำเป็นจะต้องการศึกษาสภาพจริง ต้องมีการตรวจสอบการทำงานและภารกิจของทีมงานว่างานที่ทำนั้น ได้ผลดีผลเสียมากน้อยเพียงใด และทบทวนสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของสมาชิกเป็นการเรียนรู้ที่จะตรวจสอบตนเองว่า อยู่ในสภาวะ หรือสถานการณ์แบบใด โดยตระหนักยอมรับความจริง และเข้าใจในสภาพความเป็นจริงของตนเอง และองค์กร

4. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ( Action Learning) การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน บุคคลมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการฝึกปฏิบัติร่วมกัน และทดลองปฏิบัติงานร่วมกันตามแผนที่วางไว้สามารถเรียนรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นที่แท้จริง สมาชิกสามารถเรียนรู้การแก้ปัญหาด้วยตัวเองอย่างจริงจังจากประสบการณ์ตรง

5. การตรวจสอบการเรียนรู้ (Learning review) เป็นการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง แก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่น การประชุมแต่ละครั้ง หรือในการประชุมครั้งต่อไป ควรมีการทบทวนคำถาม ทางเลือกในการปฏิบัติ มีการสื่อสารทั่วถึงหรือไม่ เพื่อให้ทุกคนในทีมทราบผลการดำเนินงาน ปัญหาที่เกิด รวมทั้งความก้าวหน้าของงานที่ทำ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยข้างต้นสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงในภาพประกอบ 1 ดังนี้




ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ที่มีเพศต่างกันมีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกัน

2. ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมี ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกัน

3. ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกันมี ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกัน

4. ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมี ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกัน

# บทที่ 2
# เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอไว้ดังนี้

1. การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
   1.1 ความเป็นมาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
   1.2 ความเป็นมาของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10
2. แนวคิด ทฤษฎีและความหมายเกี่ยวกับการเรียนรู้
3. แนวคิด ทฤษฎีและความหมายเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม
4. เทคนิคลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมและความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนรู้เป็นทีม
5. ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม
   5.1 การสนทนา
   5.2 การอภิปราย
   5.3 การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง
   5.4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติ
   5.5 การตรวจสอบการเรียนรู้
6. การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   7.1 งานวิจัยในประเทศ
   7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 1. การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.1 ความเป็นมาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจในการจัดการศึกษาตั้งแต่เริ่มสถาปนาในปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 335 โดยรับโอนการจัดการศึกษาจาก 2 หน่วยงานคือเทศบาลนครหลวงกรุงเทพธนบุรี และองค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพธนบุรีซึ่งหน่วยงานทั้ง 2 ได้ถือกำเนิดเมื่อ พ.ศ. 2514 จากประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 24 และ 25 โดยเทศบาล

นครหลวงกรุงเทพธนบุรี เป็นการยุบรวมกันและรับโอนการจัดการศึกษาจากเทศบาลนครกรุงเทพ และเทศบาลนครธนบุรี ซึ่งรับโอนการจัดการศึกษามาจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อปีพ.ศ.2509 แม้ในช่วงเวลาที่ผ่านมากรุงเทพมหานครจะมีการพัฒนาการจัดการศึกษาของในระดับต่างๆอย่างต่อเนื่องมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ และระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษา ของกรุงเทพมหานครรวมทั้งจัดการเรียนการสอนทั้งในระบบและนอกระบบให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมและความต้องการของประชาชนมากขึ้น แต่เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางการบริหารประเทศมีกลุ่มประชากรที่หลากหลาย มีหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบ และดำเนินกิจการด้านการศึกษาอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานไม่มีนโยบายด้านการศึกษาในภาพรวมที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การบริหารจัดการไม่เป็นเอกภาพ ทำให้การพัฒนาที่ผ่านมามีปัญหาอยู่ ในแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2545-2549) ได้มีการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานครให้สอด คล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศโดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งมีความสำคัญในการจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ คนเก่ง คนดี และมีความสุข

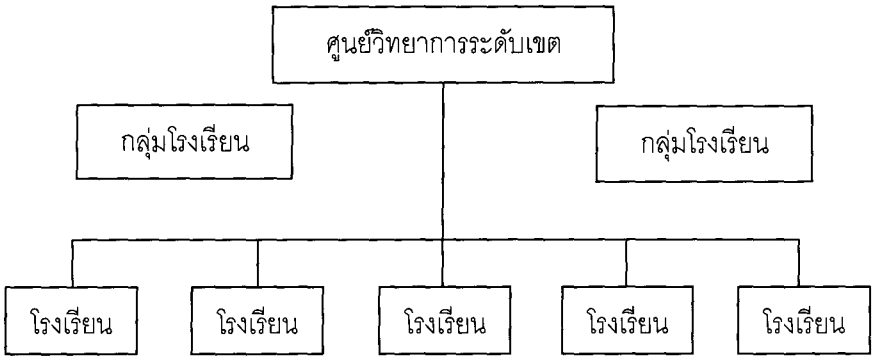
การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราช การกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ตาม 89 (21) ซึ่งกำหนดให้กรุงเทพมหานครมีหน้าที่ในการจัดการศึกษามีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้บริหารสูงสุดรับผิดชอบด้านนโยบายมีปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้รับผิดชอบในด้านงานประจำควบคุมบังคับบัญชา และสั่งการให้ส่วนราชการทำงานตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันอาจจะกล่าวได้ว่าการบริหารโรงเรียน หรือสถานศึกษามีลักษณะเป็นการรวมอำนาจสู่ส่วนกลาง (Centralized) รัฐหรือส่วนกลาง ยังคงใช้อำนาจในการควบคุมการกำหนดนโยบายการศึกษา ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์โดยมุ่งเน้นปฏิรูปการเรียนรู้ คำนึงถึงความสำคัญของผู้เรียน ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนและประชาชนได้รับการศึกษาตั้งแต่ขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษาที่มีมาตรฐานสู่การประกันคุณภาพการศึกษสนับสนุนการค้นคว้า วิจัยวิทยาการต่างๆ ควบคู่กับการดำรงรักษาเอกลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณีไทยที่ดีงามโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยมีพันธกิจหลักที่ต้องดำเนินการให้บรรลุตามแผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานครจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ โดยมุ่งเน้นปฏิรูปการเรียนรู้ คำนึงถึงความสำคัญของผู้เรียนส่งเสริมให้เด็กเยาวชนและประชาชนได้รับการศึกษา ตั้งแต่ขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษาที่มีมาตรฐานสู่การประกันคุณภาพการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนมากที่สุดซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และรัฐธรรมนูญ

แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งมีความสำคัญในการจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ คนเก่ง คนดี และมีความสุข การมีส่วนร่วมถือว่าเป็นหลักสำคัญ ในการจัดการศึกษาของรัฐ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ซึ่งหมายถึงการที่ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งประกอบ ด้วยผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง กรรมการศึกษา และชุมชน มีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกขั้นตอนของโรงเรียน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการคิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผลและการมีส่วนร่วมในการรับผลการดำเนิน งานการมีส่วนร่วมทำให้ทุกฝ่ายทุกคนในชุมชนรักโรงเรียนและเกิดผลต่อการพัฒนานักเรียนอย่างแท้จริง

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นเรื่องที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและต้องพัฒนาให้ คุณภาพสูงยิ่งขึ้น จึงจะเกิดผลต่อผู้เรียนได้อย่างชัดเจน สิ่งสำคัญกรุงเทพมหานครใช้เป็นกลยุทธ์สำคัญของการพัฒนาทางการศึกษา คือ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐานทั้งในด้านการจัดกระบวนการการเรียนการสอน การปรับปรุงระบบบริหารจัดการและการกระจายอำนาจสู่ระดับโรงเรียนให้เป็นฐานในการบริหารและจัดการศึกษาโดยยึดแผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานครเป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของสังคม ดังนั้นกรุงเทพมหานครจึงส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มย่อยในการสร้างเป็นเครือข่ายและความร่วมมือในการทำ งานร่วมกัน ตั้งแต่ระดับโรงเรียน ระดับเขต ระดับกลุ่มเขต และระดับกรุงเทพมหานคร ซึ้งเป็นการสร้างความเข้มแข็งของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาและการพัฒนาเครือข่ายในระดับสูงขึ้น (สำนักการศึกษา. 2547:2-3)

1.2 ความเป็นมาของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10

จากการดำเนินงานพัฒนาด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่กรุงเทพมหานครได้นำมาเป็นกลยุทธ์พัฒนาทางการศึกษา คือการปรับกระบวนการทำงานในลักษณะการรวมกลุ่มโรงเรียนใหม่ เรียกว่า เครือข่ายโรงเรียน (School Cluster) และมีโรงเรียนที่เป็นสมาชิกที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน ประมาณ 4-8 โรงเรียน เข้าร่วมเป็นเครือข่ายเดียวกัน โดยเรียกว่า โรงเรียนเครือข่าย (Cluster School) เพื่อเป็นการสร้างความร่วมมือ และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำไปสู่การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ลดการแข่งขัน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น โดยที่ทุกโรงเรียนยังมีอิสระในการบริหารจัดการโรงเรียนของตนเช่นเดิม (สำนักการศึกษา. 2547:6-7) ลักษณะการจัดกลุ่มโรงเรียนเพื่อร่วมกันทำงาน ทั้งในรูปแบบกลุ่มโรงเรียน และศูนย์วิทยาการเขต กรุงเทพมหานคร ได้ส่งเสริมให้การดำเนินการไปพร้อมๆ กัน โดยศูนย์วิทยาการเขตจะเป็นการเชื่อมโยงเครือข่ายจากกลุ่มโรงเรียนให้ใหญ่ และกว้างการดำเนินงานจะเป็นไปตามโครงสร้างต่อไปนี้




ภาพประกอบ 2 โครงสร้างระบบการบริหารงานระดับกลุ่มโรงเรียน

วัตถุประสงค์การจัดตั้งเครือข่ายโรงเรียนกรุงเทพมหานคร

1. เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่โรงเรียนที่เชื่อมโยงกันทั้งกรุงเทพมานคร มีจิตใจและอุดมการณ์ที่หลอมหลวมกันได้อย่างยั่งยืน

2. เพื่อเป็นพลังสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาในด้านการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

3. เพื่อจัดการศึกษากรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน พร้อมทั้งสามารถผดุงคุณภาพและพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของเครือข่ายที่ 10 ที่สมาชิกได้ร่วมกันกำหนดขึ้น

1. เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโรงเรียนเครือข่ายให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ

2. เพื่อจัดการระบบการเรียนการสอนให้มีประโยชน์สูงสุด

3. เพื่อให้ครูพัฒนาการสอนแบบคิดวิเคราะห์

4. เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

พันธกิจ

1. สร้างระบบและการประสานงานให้เครือข่ายเข้มแข็งและมีเอกภาพ

2. สร้างแผนงานโครงการ และกิจกรรม เพื่อแก้ไขปัญ หาและสนองความต้องการของโรงเรียนเครือข่าย

3. โรงเรียนเครือข่ายประสบความสำเร็จในการบริหารการศึกษาในมาตรฐานเดียวกัน

เป้าหมาย

1. โรงเรียนเครือข่ายมีมาตรฐานประกันคุณภาพอยู่ในระดับ 3 ทุกมาตรฐาน

2. ครูในโรงเรียนเครือข่ายร้อยละ 80 มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

3. โรงเรียนเครือข่ายมีการประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 (Cluster School 10) เป็นโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีพื้นที่ตั้งอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกันได้แก่สำนักงานเขตพญาไทและสำนักงานเขตราชเทวี ประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 5 โรงเรียน ดังนี้

1) โรงเรียนวัดไผ่ตัน สำนักงานเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

โรงเรียนวัดไผ่ตัน ตั้งอยู่เลขที่ 64/1 ซอยพหลโยธิน 15 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10400 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2278-1542 E-mail : Phitonschool@yahoo.com เว็บไซต์ http : //203.155.220.242/watphiton เปิดทำการสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2476 โดยใช้ศาลาการเปรียญของวัดไผ่ตันเป็นสถานที่เรียน มีเนื้อที่ 3 งาน 12 ตารางวา อาคารเรียน 5 หลัง พ.ศ. 2483 ได้ย้ายสถานที่เรียนจากศาลาการเปรียญมาเรียนอาคารเรียนหลังใหม่ พ.ศ. 2503 กระทรวงศึกษาการได้จัดสรรงบประมาณให้ก่อสร้างอาคารเรียนสำหรับนักเรียน พ.ศ. 2506 โรงเรียนได้โอนจากกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ มาเป็นโรงเรียนเทศบาลสังกัดกองการศึกษา ฝ่ายการศึกษาและสวัสดิการสังคมตามมติของคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2507 เทศบาลนครกรุงเทพ ได้แบ่งงบประมาณเสริมสร้างอาคารเรียนให้อีก โดยเพิ่มรั้วขึ้นอีก 1 ด้าน รวมเป็น 3 ด้าน และเทคอนกรีตรอบอาคารเรียน พ.ศ. 2512 เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 มี 2 ผลัด และเทศบาลได้จัดสรรเงินงบประมาณ สร้างรั้วสังกะสี ด้านหลังซึ่งเป็นคลองจัดซ่อมห้องน้ำ ซ่อมรั้วทางทิศตะวันตกที่ชำรุด 1 ช่อง พ.ศ. 2514 ได้รับงบประมาณอาคารเรียน 3 ชั้น มี 6 ห้องเรียน พ.ศ. 2518 กรุงเทพมหานครให้งบประมาณรื้ออาคารเรียน 1 หลัง และสร้าง อาคารเรียนใหม่เป็นตึก 3 ชั้น ใต้ถุนโปร่ง มี 15 ห้อง พ.ศ. 2535 ได้รับงบประมาณจากกรุงเทพมหานคร ปรับปรุงเวทีห้องประชุม ห้องปฏิบัติการทางภาษา จัดการศึกษาเปิดการสอนเด็กเล็ก ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พ.ศ. 2536 ได้รับงบประมาณสร้างตึก 6 ชั้นพร้อมลิฟต์ เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับ อนุบาล ถึงระดับ ประถมศึกษาปีที่ 6 วิสัยทัศน์ของโรงเรียนวัดไผ่ตัน พ.ศ. 2550 – 2552 คือ นักเรียนมีความรู้ มีคุณธรรม พัฒนาตนเอง เต็มศักยภาพ มีความสุขด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2) โรงเรียนกิ่งเพชร สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

โรงเรียนกิ่งเพชร เดิมตั้งอยู่ที่ศาลาเลขที่ 493 ตำบลถนนเพชรบุรี อำเภอดุสิต จังหวัดพระนคร ซึ่งเป็น ศาลาของอิสลามมิกชน มีชื่อว่า "โรงเรียนสุเหร่าเก่า " ซึ่งทางอำเภอดุสิตจัดตั้งขึ้นโดยมีขุนสำราญราษร์บริรักษ์ นายอำเภอดุสิตเป็นผู้ทำการเปิด เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2475 ต่อมาปี พ.ศ. 2478 ทางราชการได้สร้างอาคารเรียนใหม่ เลขที่ 323 ซอยกิ่งเพชร ตำบลถนนเพชรบุรี อำเภอดุสิตจังหวัดพระนคร จึงได้ย้ายโรงเรียนมาทำการสอน ณ อาคารใหม่ ใช้ ชื่อว่า "โรงเรียนประชาบาล

สุเหร่าเก่า"พ.ศ. 2480 โอนเป็นโรงเรียนสังกัดเทศบาลกรุงเทพมหานคร เปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนเทศบาล 3 (ถนนเพชรบุรี) พ.ศ. 2488 ย้ายกลับไปที่ศาลาสุเหร่าเก่าเปลี่ยนชื่อเป็น "โรงเรียนเทศบาล 13 (สุเหร่าเก่า)"พ.ศ. 2491 โอนกลับมาเป็นโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เปลี่ยนชื่อเป็น "โรงเรียนเทศบาลกิ่งเพชร" พ.ศ. 2505 โอนเป็นโรงเรียนสังกัดเขตพญาไท เปลี่ยนชื่อเป็น "โรงเรียนกิ่งเพชร พ.ศ. 2533 เป็นโรงเรียนในสังกัดเขตราชเทวี ใช้ชื่อเดิม คือ "โรงเรียนกิ่งเพชร มีเนื้อที่ประมาณ 2 ไร่ 2 งาน 75 ตารางวา ตั้งอยู่สุดซอยกิ่งเพชร อาคารเรียน เป็นตึก 4 ชั้น 48 ห้องเรียน วิสัยทัศน์การจัดการศึกษา คือ มีศักยภาพในการเรียนรู้คู่คุณธรรม สานสัมพันธ์ชุมชน บนวิถีพอเพียง

3) โรงเรียนวัดดิสหงสาราม สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

โรงเรียนวัดดิสหงสาราม ในสังกัดสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่เลขที่ 9 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักะสัน เขตราชเทวี กรุงทพมหานคร เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จัดการเรียนการสอนในระดับอนุบาลจนถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มีเนื้อที่ 3 ไร่ 1 งาน 50 ตารางวา เป็นที่ดินของวัดดิษหงสาราม มอบให้กรุงเทพมหานคร ใช้เป็นที่ตั้งโรงเรียน ซึ่งก่อตั้งเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2475 โดยขุนสำราญบริรักษ์ นายอำเภอดุสิต เป็นผู้ริเริ่มในการจัดตั้ง ด้วยงเงินงบประมาณประถมศึกษาสมัยนั้น และมีเจ้าอาวาสวัดดิษหงสารามเป็นผู้อุปการะ เดิมชื่อว่า โรงเรียนประชาบาลตำบลมักกะสัน 1 (วัดมักกะสัน) เมื่อโอนไปสังกัดเทศบาล เรียกว่าโรงเรียนเทศบาล 11 (วัดมักกะสัน) ต่อมาปี พ.ศ. 2486 ได้โอนไปสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จนถึงวันที่ 1 ตุลาคม 2504 จึงได้โอนกลับไปสังกัดเทศบาลอีกครั้ง จนกระทั่งเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2515 ทางราชการได้ประกาศยุบนครหลวงธนบุรี เทศบาลนครกรุงเทพ เทศบาลนครธนบุรี และองค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมเป็นกรุงเทพมหานคร โรงเรียนจึงได้โอนเข้ามาอยู่ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

4) โรงเรียนวัดทัศนารุณสุนทริการาม สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

โรงเรียนวัดทัศนารุณสุนทริการาม เปิดทำการสอนตั้งแต่วันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2475 เดิมชื่อว่า โรงเรียนประชาบาลตำบลโรงงานกลาง 1 (วัดตะพาน) สังกัดอำเภอดุสิต พ.ศ.2515 มีการปรับปรุงส่วนบริหารราชการใหม่ ยกฐานะเทศบาลนครกรุงเทพ เป็นกรุงเทพมหานคร เปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็น "โรงเรียนวัดทัศนารุณสุนทริการาม" ต่อมาได้เกิดเพลิงไหม้โรงเรียนเสียหาย ได้ย้ายสถานที่เรียนไปที่โรงเรียนวิชูทิศ และโรงเรียนวิชากร การก่อสร้างอาคารเรียนหลังใหม่แล้วเสร็จจึงเปิดเรียนได้เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2518 วิสัยทัศน์ คือ มุ่งให้ผู้เรียนมีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เป็นคนดี เก่งมีความสุข ดำรงตนตามหลักความพอเพียงในโลกยุคโลกาภิวัตน์พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ปรัชญา คือ การศึกษาพัฒนาความคิดนำชีวิตสู่ความสำเร็จ คำขวัญ คือ คิดดี ทำดี เรียนดีสามัคคี มีวินัย คติพจน์ คือ ความรู้คือมิตรแท้

5) โรงเรียนวัดพระยายัง สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

โรงเรียนวัดพระยายังเดิมชื่อ “โรงเรียนบ้านแขกครัว 2” (วัดพญายัง) ตั้งอยู่บริเวณวัดพญายัง อาคารเรียนใช้ศาลาการเปรียญของวัด ปีพ.ศ. 2476 ทางกระทรวงธรรมการ หรือกระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบันได้จัดสร้างโรงเรียนให้ใหม่ในที่ดินของวัด ยกให้เป็นกรรมสิทธิ์ของโรงเรียน เป็นอาคารเรียน 6ห้องเรียน ให้ชื่อโรงเรียนใหม่ว่า โรงเรียนประชาบาล” ตำบลถนนเพชรบุรี 2 พญายังปี พ.ศ. 2480 โรงเรียนได้โอนมาขึ้นกับเทศบาลใช้ชื่อว่า “โรงเรียนเทศบาล 14 วัดพระยายัง ปีพ.ศ. 2487 โรงเรียนโอนกลับคืนไปให้กระทรวงศึกษาธิการแล้วโอนไปขึ้นกับเทศบาลอีกครั้ง เมื่อ พ.ศ. 2506 และเปลี่ยนไปขึ้นกับเทศบาลนครหลวงกรุงเทพธนบุรี พ.ศ. 2515 จึงเปลี่ยนเป็นกรุงเทพมหานคร ลักษณะอาคารเรียนเป็นตึก 4 ชั้นรูปตัวยู จัดการเรียนการสอนระดับชั้นอนุบาล ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปัจจุบันโรงเรียนวัดพระยายังมีเนื้อที่ประมาณ 3 งาน 25 ตารางวา

กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 (Cluster School 10) มีนโยบายด้านการบริหารการศึกษา คือ ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการ ศึกษาในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 อันมีความสำคัญ คือ การจัดการศึกษาอบรมให้ เกิดความรู้คู่คุณธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ คนเก่ง คนดี และมีความสุข ในการบริหารงานด้านการศึกษาในระดับโรงเรียน จึงต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ จึงจะสามารถพัฒนาการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ความรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ ต้องมีการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และการเรียนรู้เช่นนี้ ตรงกับลักษณะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อันเป็นลักษณะพื้นฐานสำคัญในการทำงานร่วมกัน บุคลากรต้องมีลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเสียก่อน ซึ่งการเรียนรู้เป็นทีมที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและสรุปมาจากงานวิจัยพอสรุปได้ 5 ลักษณะสำคัญดังนี้ 1) การสนทนา 2) การอภิปราย 3) การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง 4) การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติและ 5) การตรวจสอบการเรียนรู้

## 2. แนวคิด ทฤษฎีและความหมายเกี่ยวกับการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้เกิดความเข้าใจได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นตลอดจนทราบถึงแนวคิดและทัศนคติของนักวิจัยที่ได้นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีไว้ มีดังนี้

โจนาสสันและคณะ (Jonassen; & other. 2003 ; อ้างอิงจาก อภิสิทธิ์. 2552: 16-19) สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้ เป็นปฏิกิริยาเกี่ยวกับเคมีทางสมอง ( Learning is Biochemical Activity in the Brain ) การเกิดปฏิกิริยาทางสมองเป็นที่สุดของระดับการเรียนรู้ เป็นการปลดปล่อยเส้นประสาทจากHippocampusด้วยการส่งประจุกระแสไฟฟ้าระหว่างเซลประสาทในสมองซึ่งรูปแบบของพฤติกรรมและกิจกรรมความรู้ ก็คือการมีส่วนร่วมของประจุประสาท ดังนั้น การเรียนรู้ ก็คือร่องรอยของการจำ ซึ่งจะแสดงให้เห็นเมื่อเกิดการเรียนรู้ขึ้น และเมื่อมนุษย์ทำงานในภารกิจการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

2. การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวร (Learning is Relatively Permanent Change in Behavior) นักจิตวิทยาทางพฤติกรรมนิยมในปลายศตวรรษที่ 19 และตอนต้นศตวรรษที่ 20 เชื่อว่านั่นคือหลักฐานของการควบคุมพฤติกรรมซึ่งมีการเปิดเผยออกมาว่าคือสิ่งเร้าซึ่งจะเกิดการตอบ สนองของคนเมื่อพวกเขาได้รับแรงเสริม เพื่อให้มีการกระทำถึงแม้ว่าจะเป็นพฤติกรรมที่ซับซ้อน เช่น การเรียนรู้ภาษาก็สามารถอธิบายถึงแนวโน้มของพฤติกรรมได้ นักจิตวิทยาพฤติกรรมนิยมให้ความสำคัญกับงานวิจัยเพื่ออธิบายกฎของพฤติกรรมมนุษย์

ส่วนนักจิตวิทยาด้านกระบวนการคิด เชื่อว่า ความคิดของมนุษย์เป็นความตั้งใจของจิตใจเป็นความคิดสร้างสรรค์ แปลกใหม่ และมีอะไรที่มากกว่าการรวบรวมพฤติกรรมการเสริมแรง อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมนิยมจะอธิบายสิ่งที่เป็นตัวแทนความหมายของลักษณะการเรียนรู้ทางสังคมว่า พวกเราไม่ทำงานโดยปราศจากค่าจ้างและวิธีการทำงานด้วยการกระทำพฤติกรรมเป็นการทำงานที่มีประสิทธิ ภาพของมนุษย์ทั้งหลายล้วนตอบสนองต่อการเสริมแรงตามระดับต่างกันไป

3. การเรียนรู้ คือการประมวลสารสนเทศ (Learning is information Processing) ระยะแรกกลุ่มนักจิตวิทยาด้านกระบวนการคิด และนักคิดระบบทั้งหลายเข้าใจว่า การเรียนรู้ของมนุษย์เป็นการประมวลผลสารสนเทศเหมือนกับคอมพิวเตอร์มนุษย์รับสารสนเทศและเก็บไว้ในความจำระยะสั้นจน กว่าจะสามารถค้นพบวิธีการจัดเก็บระยะยาว (Long-term Memory) เมื่อเราต้องเผชิญกับภาระกิจเราจะสามารถเรียกสารสนเทศเพื่อกระทำภาระกิจได้การเรียนรู้จะช่วยพัฒนาวิธีการกระบวนการจนเป็นผู้ เชี่ยวชาญ ถึงแม้ว่าการประมวลผลสารสนเทศจะเป็นทฤษฎีที่อธิบายกลไกของความคิด (จิตใจ) และในขณะเดียวกัน นักปรัชญาด้านการสร้างองค์ความรู้ (Constructivist) เชื่อว่า การคิดของมนุษย์ เป็นความสามารถเฉพาะตัวของการทำให้เกิดความหมายจากสิ่งแวดล้อม แต่กระบวนการนี้ ไม่สามารถอธิบายได้ดี และพอเพียงถึงกลไกที่ได้กล่าวอ้างไปแล้ว

4. การเรียนรู้ คือ การจดจำและการระลึกได้ (Learning is Remembering and Recalling) ความสำคัญของการประมวลผลสารสนเทศให้ถูกต้องนั้น บางทีเป็นหลักการเรียนรู้ที่เก่าแก่ที่สุด อะไรคือ รู้ จะมีวิธีวัดความรู้ในเรื่องของความสามารถในการจดจำ โดยการทดสอบความจำ การเรียนรู้เป็นกระบวนการได้มาซึ่งความรู้ (Knowledge Acquisition) ซึ่งเต็มไปด้วย

ความคิด (Filling – up of the mind) ครูยังเชื่อว่า การเรียนรู้ คือการจดจำ แต่ยังมีนักปราชญาแนว Constructivist เชื่อว่า ความรู้เป็นมากกว่าการจดจำ นั่นคือ เรามุ่งเน้นที่จะสร้างและทำความเข้าใจว่าอะไรคือสิ่งที่เรากำลังเรียนรู้

5. การเรียนรู้คือ สังคมและการเจรจาต่อรอง (Learning is Social and Negotiation) การสร้างความหมายของการเรียนรู้ แทบจะไม่บรรลุผลได้ด้วยตนเองตามลำพัง ธรรมชาติของมนุษย์ มีแนวโน้มในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันการสร้างความหมายเป็นผลลัพธ์จากการสนทนาระหว่าง กันมากกว่าการเร่งการจดจำ มนุษย์สร้างสังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อการดำรงอยู่และเป็นกติกา ตามความเชื่อของแต่ละบุคคล อาศัยข้อมูลย้อนกลับจากกลุ่มเพื่อนด้วยตัวเอง และมีการพัฒนาการตัดสินใจด้วยตัวเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ด้วยตัวเอง

6. การเรียนรู้ คือทักษะทางการคิด (Learning is Thinking Skills) การเรียนรู้ คือสิ่งที่ดีที่แสดงผ่านกลโกง (Guile) และเชาว์ปัญญา (Wit) ความสามารถในการคิดเป็นสิ่งที่ฉลาด (Cleverly) มากกว่าสิ่งอื่น การคิดเชิงวิจารณ์ (Critical Thinking) ได้เป็นประเด็นขึ้นมาในระหว่างปี 1970-1980 มีรูปแบบการคิดเชิงวิจารณ์มากมายแต่สิ่งสำคัญคือการคิดเชิงตรรกะ (Logical Thinking) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความหมายของคำ (Word) และเนื้อหา (Statement) การคิดเชิงวิจารณ์ (Critical Thinking) เป็นการรับรู้เงื่อนไขเพื่อลงความคิดเห็นครอบคลุมมิติของการเป็นเหตุผล และการคิดเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Thinking) เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับภูมิหลัง หรือวัตถุประสงค์ของการลงความเห็น และการตัดสินใจ ว่าสิ่งนี้ดีเพียงพอสำหรับจุดประสงค์นั้น การเรียนรู้ต้องแสดงให้เห็นว่า คุณสามารถวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ความรู้ซึ่งเป็นความเห็นสำคัญตามทฤษฎีของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

7. การเรียนรู้ คือ การสร้างความรู้ (Learning is Knowledge Construction) บุคคลจะมีการสร้างการรับรู้โลกและสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามา โดยการสร้างสิ่งที่แทนความหมายด้วยตนเอง หรือด้วยรูปแบบประสบการณ์ของแต่ละคน การสร้างความรู้เป็นกระบวนการตามธรรมชาติ เมื่อใดก็ตามที่มนุษย์เผชิญกับสิ่งต่าง ๆ ที่พวกเขาไม่มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ เกิดการเชื่อมโยง การประนีประนอม ( Reconcile) ลำ ดับว่าอะไรคือความหมายของสิ่งนั้น เด็กหัดเดินจะสร้างกลไกการเรียนรู้ด้วยตัวเองขึ้น พวกเขาจะสำรวจโลก และจะพบปรากฏการณ์ต่าง ๆ ขึ้น พวกเขายังไม่เข้าใจและพวกเขาจะสำรวจต่อไป ความเคยชินที่เกิดขึ้นจากตัวเอง ครอบครัวก็พยายามเสริมการเรียนรู้ (Intervene) โดยการสอนบทเรียนต่าง ๆ ให้กับพวกเขา แต่เด็กหัดเดินก็จะชอบที่จะสำรวจ และเรียนรู้สิ่งต่าง ด้วยตัวเอง

8. การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงแนวคิด (Learning is Conceptual Change) เชื่อว่าการเรียนรู้ เป็นกระบวนการของการทำความเข้าใจโดยปราศจากขอบเขตแนวคิด เหมือนกับการเชื่อมโยงโครงสร้างของแนวความคิดเข้าด้วยกันการสร้างความหมายของมนุษย์จะมีการจัดระเบียบ (Organize) ที่เป็นไปตามธรรมชาติ และจัดระเบียบใหม่อีกครั้ง (Reorganize) เป็นการจัดรูปแบบของประสบการณ์ที่เกิดใหม่ การเชื่อมทฤษฎีกับโลก เป็นสิ่งที่ดีที่สุด ที่เป็นโครงสร้างทางความคิด มีแนวความคิดร่วมสมัยถูกเปลี่ยนโดยนักทฤษฎี ที่เน้นบทบาทของแนวคิดที่ต้องปรับไปตามบริบทที่มีความแตกต่างกัน

9. การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลงเชิงบริบท (Learning is Contextual Change) ปรากฏการณ์ของความรู้เราเป็นผู้สร้างขึ้น และเป็นทักษะทางปัญญา(Intellectual Skills) กล่าวคือ มีการรวบรวมพัฒนาสารสนเทศจากบริบทด้วยประสบการณ์ ความเข้าใจกับปรากฏการณ์นั้น ความรู้ถูกสร้างโดยตัวผู้เรียนเอง ไม่ใช่ความคิดเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึง ความรู้ควบคู่กับบริบทที่ผู้เรียนต้องกระทำกับ สิ่งแวดล้อม และผู้เรียนจะเป็นผู้รับมาจากสิ่งแวดล้อม

10. การเรียนรู้ คือ กิจกรรม (Learning is Activity) เราไม่สามารถแยกความรู้ของเราออกจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล นักทฤษฎีด้านกิจกรรมเรียกร้องว่า การเรียนรู้อย่างตั้งใจ (Conscious Learning) และการทำกิจกรรมเป็นสิ่งที่มีปฏิสัมพันธ์ และพึ่งพาอาศัยกันซึ่งกันและกัน (Interdependent) เราไม่สามารถลงมือทำได้ถ้าปราศจากการคิด หรือ คิดแล้วปราศจากการลงมือ หรือทั้งสองอย่าง กิจกรรมและความตั้งใจเป็นศูนย์กลางกลไกของการเรียนรู้ ข้อสำคัญของความแตกต่างนั่นคือ การลำดับความคิด และการเรียนรู้ มีความจำเป็นที่ต้องศึกษาเป็นองค์รวม (Entity) แทนที่การเรียนจะมุ่งความสนใจไปยังขั้นตอนของการเรียนรู้ แต่นักจิตวิทยาด้านกระบวนการรับรู้ และนักทฤษฎีด้านการปฏิบัติกิจกรรมกลับมุ่งความสนใจไปยังการทำกิจกรรมร่วมกับคนอื่นเครื่องมือทางธรรมชาติของการทำกิจกรรม คือ เป้าหมายและความตั้งใจของการปฏิบัติกิจกรรมนั้น สังคมและบริบทเชื่อมโยงกันด้วยการสอดประสานผ่านทางกิจกรรม ผลลัพธ์จากการปฏิบัติกิจกรรมทั้งหมด นักทฤษฎีด้านกิจกรรมไม่ลังเลที่จะยอมรับข้อเสนอที่แตกต่างเหล่านั้น นั่นคือ ความแตกต่างของทฤษฎีการเรียนรู้ ซึ่งลงมือปฏิบัติกิจกรรมมีความจำเป็นอย่างยิ่ง รวมไปถึงความพยายามเพื่อการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักวิชาการทั้งหลาย

11. การเรียนรู้เป็นการแบ่งปันระหว่างชุมชน (Learning is Distributed Among the Community ) ขณะที่เรามีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ในการสร้างสังคมการเรียนรู้ ความรู้ และความเชื่อของเราเกี่ยวกับโลกของเรา ได้รับอิทธิพลจากความเชื่อ และค่านิยมของบุคคล การเรียนรู้เกี่ยวกับโลกสามารถแลกเปลี่ยนกันระหว่างวัฒนธรรมที่เรามีการติดต่อกัน ผ่านการทำกิจกรรมอย่างมีส่วนร่วมใน

ชุมชน เราจะดูดซับบางส่วนของวัฒนธรรม เกิดการบูรณาการทางวัฒนธรรมโดยสมาชิดในชุมชน สังคมของผู้เรียน ก็กับสังคมของผู้ปฏิบัติ

12. การเรียนรู้เป็นการปรับการรับรู้ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Learning is Tuning Perception to Environmental Affordance) นักจิตวิทยาด้านนิเวศน์ (Ecological) เชื่อว่า การเรียนรู้เป็นผลลัพธ์มาจากการรับรู้ซึ่งกันและกันของสิ่งแวดล้อมที่จัดเตรียมไว้ การลงมือทำกับสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างการคิดและการลงมือทำ นักเรียนจะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มี และลงมือกระทำกับสิ่งแวดล้อมตามวิถีทางต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงความสามารถของเราสู่ความเข้าใจ และการลงมือทำกับสิ่งแวดล้อม เป็นหลักฐานที่ปรากฏในการเรียนรู้ซึ้งกัน ซึ่ง นักจิตวิทยาด้านนิเวศน์ ได้ให้ความสำคัญกับกฎการรับรู้และการเรียนรู้

13. การเรียนรู้ คือ ความสับสนวุ่นวาย (Learning is Chaos) การเรียนรู้ไม่ใช่แค่คำถามของครูในโรงเรียนซึ่งรวมถึงการแสดงออกถึงคุณลักษณะของทฤษฎีแห่งความสับสนวุ่นวาย ขนาดของระบบการเรียนรู้ เมื่อตรวจสอบตัวแปรที่เป็นสาเหตุเพื่ออธิบาย การทำซ้ำ ๆ จึงมองว่าเป็นความไม่แน่นอน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในทีม โดยอาศัยความรู้ และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเพื่อพัฒนาความรู้ และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นมุ่งเน้นที่กระบวนการที่ทำให้เกิดแนวคิดร่วมและพัฒนาความสามารถของทีมเพื่อสร้างการเรียนรู้ และผลลัพธ์ที่สมาชิกต้องการ การเรียนรู้ของทีมเป็นกระบวนการที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน

**ความหมายของการเรียนรู้**

การเรียนรู้โดยทั่วไป หมายถึง การเปลี่ยนพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมีนักวิชาการให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ฮิลการ์ด และ โบเวอร์ (Hilgard; & Bower. 1975: 17) ได้อธิบายความหมายของการเรียนรู้ว่า คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ กันในสถานการณ์ดังกล่าวโดยที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้ไม่สามารถอธิบายได้ในเชิงการตอบสนองแบบสัญชาติญาณ

กุญชลี ค้าขาย (2540: 106 ) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องของสติปัญญา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์และการฝึกอบรมจนเป็นเหตุให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปอย่างค่อนข้างถาวร การเรียนรู้นั้นเริ่มต้นจากการได้รับประสบการณ์ และการฝึก อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางกระบวนการทำงานของสติปัญญา ซึ่ง

9 37238 0

ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลอีกทอดหนึ่งเมื่อบุคคลได้มีโอกาสติดต่อกับสิ่งแวดล้อมโดยต้องแสดงพฤติกรรมออกมาและพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นจะเปลี่ยนไปและการเปลี่ยนไปจะค่อนข้างคงทน

เชียรศรี วิวิธสิริ (2542: 4) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากประสบการณ์ การฝึกหัด การปฏิบัติการ และการกระทำจริง จะด้วยวิธีการที่จงใจหรือไม่จงใจก็ตาม

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 77) กล่าวว่าถึงความหมายการเรียนรู้ว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์หรือมาจากการฝึกหัดซึ่งพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงนี้จะเป็นพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร และเป็นผลมาจากการฝึกหัดเท่านั้น การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่มีผลมาจากการใช้ยา หรือสิ่งเสพติด หรือวุฒิภาวะจะไม่ถือว่าเป็นการเรียนรู้

มาลี จุฑา (2544: 64 ) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับมาผลการเรียนรู้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้( Knowledge) ทักษะ ( Skill) และความรู้สึก ( Affective )

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 64) ให้ความหมายของการเรียนรู้ ดังนี้ การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเนื่องมาจากประสบการณ์ เช่น ก่อนเข้าโรงเรียนนักเรียนยังอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ หลังจากการเข้าเรียนได้สักระยะ ปรากฏว่ามีพฤติกรรมเปลี่ยนไป คือ สามารถอ่านออก และเขียนได้เรียนว่าเป็นการเรียนรู้

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2533: 28) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการได้รับสิ่งเร้า และการเปลี่ยนพฤติกรรมดังกล่าวควรมีลักษณะถาวรพอสมควร ซึ่งก็คือการได้รับประสบการณ์นั่นเอง

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสติปัญญาในลักษณะที่ค่อน ข้างถาวร อันเนื่องมาจากการประสบการณ์ หรือฝึกหัด ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

## 3. แนวคิด ทฤษฎีและความหมายเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีม

การเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการปรับแนวคิด แนวปฏิบัติ รวมทั้งจุดมุ่งหมายของสมาชิกในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและพัฒนาความสามารถเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมาชิกในทีมทุกคนต้องการอย่างแท้จริง ทั้งนี้ต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของทีมให้บังเกิดผลมากกว่าการอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะทีม จะมีผลต่อสะท้อนการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล และที่สำคัญองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิด นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลาย คนได้กล่าวถึงการเรียนรู้เป็นทีมไว้ดังนี้

เซนกี.(1994 อ้างอิงจาก นิษฐา พุฒิมานรดีกุล 2548: 84) กล่าวถึงแนวคิดทักษะการเรียนรู้ เป็นทีม ดังนี้

1. ทักษะการสร้างพฤติกรรมที่สุภาพ

1) ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างสุภาพ ให้เกียรติด้วยกิริยาสุภาพและท่าทางที่สุภาพ

2) ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างสุภาพให้เกียรติด้วยถ้อยคำ

2. ทักษะการส่งเสริมการสื่อสารให้ดีขึ้น

1) ตั้งใจรับฟังเพื่อนร่วมงานที่กำลังพูด

2) สามารถประสานงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานได้ดี

3) เรียนรู้วิธีการคิดของผู้ร่วมงานจากการสนทนา

4) แลกเปลี่ยน หรือโต้แย้งความคิดเห็น เพื่อให้ได้ข้อตกลงหรือข้อสรุปที่เหมาะสม รวมทั้งทำให้ได้เรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ

3. ทักษะการทำงานเป็นทีม

1) ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้

2) ร่วมคิดริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ ๆ

3) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือมีผลงานใหม่เกิดขึ้น

4) ยอมรับความแตกต่างทั้งในด้านบุคลิกภาพ และความคิดเห็นของแต่ละคน

5) ร่วมกันคิดหาวิธีการผสมผสานความสามารถของแต่ละคนเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

6) สามารถระบุถึงความสามารถและความเชี่ยวชาญของผู้ร่วมงานแต่ละคนในหน่วยงาน

7) เรียนรู้วิธีการศึกษาหาความรู้ร่วมกับผู้อื่น

8) ฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกัน

4. ทักษะการถามและสะท้อนความคิดเห็น

1) สอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดในเรื่องต่าง ๆ กับผู้ร่วมงานเสมอ

2) โต้ตอบความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานช่วยให้เข้าใจการทำงานได้ดีขึ้น

สุรศักดิ์ นานานุกูล (2539: 39) กล่าวถึงการนำแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมมาใช้ในการพัฒนาพนักงาน จึงมีความสำคัญมาก สำหรับองค์กรที่ทันสมัยในปัจจุบัน ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นทีมเป็นวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด เป็นการนำเอาสมองและข้อมูลที่ทุกคนมีอยู่มาร่วมกันคิดร่วมกันทำเป็นข้อสรุปเดียวเพื่อที่จะแก้ปัญหาใหญ่ๆที่ซับซ้อนได้หลักสำคัญก็คือผู้บริหารต้องฝึกให้คุ้นเคยกับการระดมสมอง เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ การปรับความคิดเห็นให้ไปใน

แนวทางเดียวกัน ตลอดจนการฝึกเรื่องวิธีการคุยกันของผู้บริหาร ซึ่งก็คือวิธีการฟัง และวิธีการพูดอย่างถูกต้องเพื่อจะดึงความเห็นออกมา แล้วก็จะได้ข้อมูลความเห็นจากทุกคน

2. การทำงานเป็นทีม จะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ และการสร้างการแข่งขัน การสร้างพลังร่วม (Synergy) เครือข่ายทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งภายในทีมและระหว่างทีม บุคคลภายนอกทีม สร้างพันธมิตรในการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่นขึ้น

3. การร่วมทำกิจกรรมการเรียนรู้จะทำให้พนักงานมีวิสัยทัศน์ร่วมกันซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งเข้าสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง ผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิดความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้พนักงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

4. พนักงานมีความคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้พนักงานในทีมได้รู้จักคิดวิธีใหม่ๆเป็นการตรวจสอบความคิดความเชื่อค่านิยมของตนเองหน่วยงานมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกัน รู้ถึงกระบวนการเรียนรู้วิธีการเข้าถึงความรู้และเทคโนโลยีในการเรียนรู้

บุปผา พวงมาลี (2542: 34) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีมว่า เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้ และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมได้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อ มีการรวมพลังของ สมาชิกในทีมให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆร่วมกันโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group thinking) และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่นๆพร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา (Dialogue) และอภิปราย (Discussion) กันอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันและหาข้อสรุปร่วมกันทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้การที่จะเกิดความคิดสร้าง สรรค์ใหม่ ๆ ได้จะต้องมีการสนทนา โดยจะต้องทำควบคู่กันไป ดังนั้นทีมจึงต้องใช้ทั้งการอภิปรายและการสนทนา กลุ่มจึงจะเกิดการทำงานเป็นทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร แนวคิดของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

เซนกี (1990: 236-268) เสนอแนวปฏิบัติสำหรับโรงเรียน เพื่อสร้างการเรียนรู้แบบทีมได้โดยการใช้วิธีเสวนา(Dialogue)และวิธีอภิปรายถกปัญหา (Discussion) โดยทีมงานอาจประกอบด้วยผู้บริหารครูผู้สอน และผู้ปกครอง มาร่วมกันถกปัญหาในประเด็นต่างๆที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ เช่น วิธีการจัดชั้นเรียน (Classroom structure) การจัดตารางสอน เทคนิควิธีสอน วิธีวัดผลประเมินผล วิธีจูงใจให้นักเรียนมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน ตลอดจนการบริหารจัดการโรงเรียนในด้านต่างๆ เป็นต้น

Senge เชื่อว่า กิจกรรมการจัดเสวนาหรือการอภิปราย นอกจากสามารถช่วยสร้างการเรียนรู้ของทีมแล้ว ยังเป็นกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based staff development) ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาองค์การหนึ่งที่มีประสิทธิผลและเป็นการสร้างภาวะผู้นำ

ให้แก่ทุกคนที่ร่วมอยู่ในทีม ดังนั้นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จึงควรมีกิจกรรมต่างๆ ให้สมาชิกของทีมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลตลอดจนความคิดเห็นต่างๆระหว่างกันโดยผ่านกระบวนการเสวนาและการอภิปรายร่วมกันอย่างต่อเนื่องอยู่เป็นเนืองนิตย์จนกลาย เป็นวัฒนธรรมขององค์การไปในที่สุด

การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า ผลงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกันแบบทีมย่อมมากกว่าผลรวมของงานที่แต่ละคนทำ ซึ่งเรียกว่าเป็นการได้ "พลังทวีคูณ หรือ Synergy"ขึ้น ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้ที่สมาชิกแต่ละคนได้ระหว่างทำงานแบบทีม ทำให้ได้เพิ่มทักษะและศักยภาพเฉพาะตนมากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลให้ทักษะและศักยภาพโดยรวมของทีมสูงขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากกระบวนการของการเรียนรู้ของสมาชิกในทีมอย่างเป็นองค์รวมเป็นการท้าทายให้สมาชิกแต่ละคนได้ใช้สติปัญญาหัวคิดใช้อารมณ์ในทางสร้างสรรค์มีในเรื่องของการรู้จักการอยู่ร่วมกันในสังคมของทีมที่ลึกไปกว่าในเรื่องของ Team Building คือ มีการฝึกในเรื่องของการใช้จิตวิญญาณของการอยู่ร่วมกันเป็นทีมเข้ามา ว่าเราต้องการเรียนรู้ในซึ่งกันและกันเพื่อได้ชัยชนะร่วมกันสมาชิกของทีมมีการพัฒนาในแง่ของความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวเพื่อจะได้นำความ รู้ความเชี่ยวชาญนั้นมาร่วมผนึกพลังกับของสมาชิกคนอื่น เพื่อปรับไปสู่การทำให้เป้าหมายบรรลุทั้ง Team Building และ Team Learning มีความต่างกันอยู่ Team Learning จะช่วยสมาชิกองค์กรในแง่ที่สมาชิกของทีมได้เพิ่มขีดความสามารถในการคิดร่วมกันสมาชิกในทีมสร้างความเข้าใจร่วมกันโดยการเสวนาแบบ Diglogue สมาชิกในทีมได้สร้างความไว้เนื้อเชื่อใจกัน หรือ มี Trust ในกันและกัน และเจ้า Trust นี้เองจะทำให้การทำงานมีความรวดเร็วมากขึ้น ทันต่อโลก ทันต่อเหตุการณ์ มีการตัดสินใจที่รวดเร็ว และสร้างศักยภาพของทีมได้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น เพราะ Team Learning เป็นกระบวนการ หรือ Process ทำที่ไหนก็ได้เพียงแต่ยึดคำแนะนำสมาชิกของทีม Team Learner จะเป็นผู้มีประสิทธิผลสูงได้ถูกต้อง เมื่ออยู่กับทีมที่มีสมาชิกกำลังพูดอยู่เราต้องหยุดพูด และให้ฟังสมาชิกท่านอื่นพูดและให้เราติดตามเราจะไม่ได้ฟังหรือได้ยินอะไรถ้าเราเอาแต่พูด ให้เอาใจเขามาใส่ใจเรา คิดว่าถ้าเราเป็นคนอื่นหรืออยู่ในฐานะอย่างสมาชิกคนอื่นในทีม ใส่ใจ สนใจ ในความสนใจ ความต้องการของสมาชิกคนอื่นด้วย ปฏิบัติต่อสมาชิกของทีมด้วยความเคราพสังเกต ถึงภาษากาย ภาษาท่าทางของเพื่อนสมาชิกด้วย หักห้ามใจตัวเอง ไม่ให้ทะลุกลางปล้องเวลาคนอื่นพูด อย่าไปแสดงท่าทางหรือมีพฤติกรรมที่เป็นการรบกวนในขณะที่สมาชิกทีมกำลังพูดฟังสิ่งที่อยู่ข้างในสิ่งที่มองไม่เห็นไปพร้อมๆกับสิ่งที่ได้เห็นได้ยินมองหาการเรียนรู้หรือสิ่งที่ทีมกำลังขาดหายไปยืนยันในสิ่งที่สมาชิกทีมพูดไม่ใช่วิพากษ์วิจารณ์ในแง่ลบสรุปใจความของสิ่งที่ผู้พูดได้พูดเพื่อเช็คความเข้าใจให้ตรงกัน

อัมพร สินอยู่ (2548: 53. อ้างอิงจาก Senge.1990.233-237) การเรียนรู้เป็นทีมสร้างศักยภาพและสติปัญญาจากทีมงาน เพราะความสามรถของทีมงานขึ้นอยู่กับความหลักแหลมแต่ละคนที่ทำงานไปด้วยกันการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นกระบวนการในเส้นทางเดียวกันและพัฒนาความ

สามารถของทีมที่สร้างสรรค์ จากผลลัพธ์ของสมาชิกที่ปรารถนาให้เป็นจริง จากการสร้างสรรค์โดยพัฒนาจากวินัยที่ 3 การสร้าง และสานวิสัยทัศน์ (Shared vision) สร้างให้เกิดการมุ่งสู่ความเป็นเลิศส่วนบุคคล สำหรับความฉลาดแห่งทีมที่สร้างจากความหลักแหลมของบุคคล การสร้างความหลักแหลมของทีมให้สูงขึ้น ต้องเพิ่มการบริหารจัดการองค์กรโดยทีมข้ามสายงานที่ปฏิบัติงานกับผู้อื่น สิ่งสำคัญอยู่ที่การตัดสินใจของแต่ละคนในทีมการทำงาน การเรียนรู้ในองค์กรการเรียนรู้ ต้องเรียนรู้โดยทีมงานที่เกิดจากหน่วยงานเล็ก ในองค์กร ในองค์กรหลายหน่วย มิใช่ต่างคนต่างทำ ต่างคนต่างเรียนรู้ทักษะได้รับการพัฒนาเพิ่มทวีคูณจากบุคคลมายังทีมและจากทีมมายังบุคคลอื่น ๆ ทีมจะรักษาระดับและสถาปนาการเรียนรู้ให้คงมาตรฐานไปด้วยกัน เพื่อความเติบโตขององค์กร โดยการวิเคราะห์ใน 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 จำเป็นต้องคิด เข้าใจให้ลึกซึ้งเกี่ยวกับความซับซ้อนของปัญหา แต่ละคนในสมาชิกของทีมชี้ทางและควบคุมด้วยทีมสมาชิกเพื่อสร้างความปราดเปื่อง

มิติที่ 2 ความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงใหม่ในการประสานการปฏิบัติ พัฒนาความสัมพันธ์ที่มีความไว้วางใจ มีจิตสำนึกความเป็นสมาชิกและเข้าใจในการกระทำที่เป็นส่วนประกอบของการกระทำผู้อื่นด้วย

มิติที่ 3 มีบทบาทของสมาชิกในทีมกับทีมอื่น ในทางปฏิบัติ ทีมอาวุโสจะช่วยทุกคนในทีมดำเนินการไปด้วยความสำเร็จ โดยการเรียนรู้ร่วมกัน ในทีมยังส่งเสริมทีมอื่นให้เกิดการปฏิบัติและทักษะของทีมเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

จากแนวคิดของการเรียนรู้เป็นทีมที่นักวิชาการและนักวิจัยกล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าแนวคิดของการเรียนรู้เป็นทีมนั้น ต้องอาศัยเทคนิคกระบวนการต่าง ๆ ประกอบไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถของสมาชิกในทีม ทักษะการสื่อสารของสมาชิกภายในทีมและกับทีมอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร บทบาทที่ชัดเจนของสมาชิกแต่ละคนในทีม เพื่อนำศักยภาพของทีมออกมานำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม**

มีผู้ให้ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีมไว้มากมาย ขอนำเสนอดังนี้

เซนกี (1994: 236) กล่าวว่า Team Learning เป็นกระบวนการปรับแนวคิด แนวปฏิบัติรวมทั้งจุดมุ่งหมายของทีมสมาชิกในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและพัฒนาความสามารถเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมาชิกในทีมทุกคนต้องการอย่างแท้จริง ทั้งนี้ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้บังเกิดผลมากกว่าการอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะทีม จะมีผลสะท้อนต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลและที่สำคัญองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิด

มาร์ควอร์ท (1996) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมุ่งเน้นไปที่กระบวนการจัดการและพัฒนาความสามารถของทีม เพื่อสร้างการเรียนรู้ และผลลัพธ์อันเกิดจากสมาชิกให้ได้เป็นไปตามความต้องการ

ชวินท์ ธัมมนันท์กุล (2540: 23) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ ทักษะและวิธีคิด เพื่อก่อให้เกิดผลตามต้องการโดยมีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่กันด้วยความเต็มใจ รับฟังกันอย่างลึกซึ้งด้วยการเปิดตา เปิดใจ เน้นกระบวนการและระบบไม่ยึดติดตัวบุคคล ร่วมกันสร้างกฎเกณฑ์กลุ่มการเรียนรู้นั้น เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและเสถียรภาพของทีมงานโดยรวม

อภันตรี รอดสิทธิ์ (2541: 19) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้ และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น

สุภาณี สอนซื่อ (2543: 71) ได้สรุปความหมายการเรียนรู้เป็นทีม คือ การที่สมาชิกได้รวมตัวกันเพื่อเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง โดยอาศัยสารสนเทศเพื่อทำงานในกลุ่มคนที่มาจากหลากหลายฝ่ายงานจนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group Thinking ) และกลุ่มจะไม่ครอบงำแนวคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ โดยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและการอภิปรายกันอย่างกว้างขวางแล้วจึงนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน หาข้อสรุปออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

สิริลักษณ์ จิเจริญ (2544: 10) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการส่งเสริมความรู้ทัศนคติ และความชำนาญระหว่างสมาชิกทุกคนในทีมอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพยกระดับมาตรฐานในการทำงานของหน่วย งานทำงานให้เจริญขึ้น เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรเอื้อต่อการเรียนรู้

สมใจ อุ่นสำราญ (2546: 35 ) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กร ได้มีการสนทนา และอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และทักษะชีวิตร่วมกัน เพื่อพัฒนาภูมิปัญญา และศักภาพของทีมงานโดยรวม

ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล (2547: 34) การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การนำความรู้ของสมาชิกมาแลกเปลี่ยนกันเล่าสู่กันฟังเป็นการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดของแต่ละคน รวมถึงแนวทางการแก้ปัญหา

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อพัฒนาความรู้ และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวมพลัง

ของสมาชิกในทีมให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group Thinking ) และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา และการอภิปราย กันอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน และหาข้อสรุปเพื่อออกมาเป็นกิจกรรมร่วมกัน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ การที่เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้จะต้องมีการสนทนา โดยต้องทำควบคู่ไป ดังนั้นทีมจึงต้องใช้ทั้งการสนทนา และการอภิปรายกลุ่มจึงจะเกิดการทำงานเป็นทีม เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

ทวีพร ศรีสุขคำ (2547: 44 ) ได้สรุปความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมว่า หมายถึงการที่สมาชิกได้รวมตัวกันเพื่อเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร วิสัยทัศน์ และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความคิดของกลุ่มในการหาข้อสรุปออกมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

หอมจันทร์ คงชนะ (2547: 27) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการจัดโครงสร้างหน้าที่องค์กร การกำหนดวิธีการทำงาน ซึ่งทุกคน ทีมงานจะต้องเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ทำงานด้วยกันอย่างเปิดเผย มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทั้งความสำเร็จและความผิดพลาด ทั้งการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และการแก้ปัญหาร่วมกัน โดยมีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความคิด และกำหนดสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน และการลงมือปฏิบัติงานองค์การมีลักษณะเอื้อให้สมาชิกในหน่วยงาน มีการสอนงาน ถ่ายทอดงาน และประสบการณ์การทำงาน สนับสนุนการเรียนรู้ วิธีการถึงความรู้และเทคโนโลยีในการเรียนรู้

อัมพร สินอยู่ (2548: 53) การเรียนรู้เป็นทีมสร้างศักยภาพและสติปัญญาจากทีมงาน เพราะความสามารถของทีมงานขึ้นอยู่กับความหลักแหลมแต่ละคนที่ทำงานไปด้วยกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นกระบวนการในเส้นทางเดียวกัน และพัฒนาความสามารถของทีมที่สร้างสรรค์

นิษฐา พุฒิมานรดีกุล (2548: 54) สรุปว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในที่ทำงาน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น ด้วยการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีการสนทนา และอภิปรายกัน แล้วนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนหาข้อสรุปเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กร

สมคิด ชุมนุมพร (2549: 19) สรุปความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูล และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สมาชิกใน

ทีมได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน และพัฒนาเป็นความฉลาดรอบรู้ของทีม เป็นการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

สุพิชชา นิรังศรรณ์ (2550: 32) ให้ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยในการพัฒนาบุคลากรหรือศักยภาพของทีมงาน

อภิสิทธิ์ สมศรีสุข (2552: 23) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการส่งเสริมความรู้ทัศนคติ และความชำนาญ ระหว่างบุคคลอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพยกระดับมาตรฐานในการทำงานขององค์กรให้เจริญขึ้น เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากความหมายของการเรียนรู้เป็นทีมข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการเรียนรู้เป็นทีมเป็นกระบวน การที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ของสมาชิกในที่ทำงานโดยอาศัยการแลก เปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นด้วยการกระตุ้นให้สมาชิกเกิดการสนทนาและอภิปรายกันแล้ว นำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยน หาข้อสรุปเพื่อเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร

## 4. เทคนิค ความสำคัญและประโยชน์ของลักษณะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

เทคนิคการเรียนรู้เป็นทีม เป็นเทคนิคที่จะทำให้การเรียนรู้มีพลังมากกว่าการเรียนรู้ของบุคคลในการที่จะนำเสนอความคิด หรือความรู้ไปสู่องค์กรในระดับกว้าง ซึ่งมีนักวิชาการได้นำเสนอไว้มีดังนี้

วสันต์ ศรีพิพัฒน์ ( 2545: 11-12 ) กล่าวถึงการเรียนรู้เป็นทีมว่า เป็นการเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อก่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจ ความสามัคคี ในการที่จะช่วยกันทำงาน หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการเรียนรู้ในองค์กร ความรู้และทักษะที่สำคัญที่บุคลากรต้องเรียนรู้ร่วมกันสามารถแบ่งวิธีการเรียนรู้ที่สำคัญไว้ 5 ประการ คือ

1. ใช้การเสวนา เป็นวิธีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันของคนในองค์กร ให้คนในองค์กรสามารถแสดงความคิดเห็น และมุมมอง เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

2. ใช้การอภิปราย คล้ายกับการเสวนา แต่จะเป็นทางการมากกว่าต้องมีการเตรียมข้อสมมติฐาน หรือทางเลือกต่าง ๆ ล่วงหน้าเพื่อนำมาอภิปรายกัน

3. ใช้เทคนิคการบริหารงานเป็นทีมเป็นการใช้ความสามารถของหัวหน้าทีมในความเป็นผู้นำมาช่วยในการบริหารงานโดยที่ผู้นำต้องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรทุกระดับในการที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำร็จ

4. ใช้เทคนิคการบริหารโครงการธุรกิจ เป็นกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยที่จะต้องมีการกำหนดหัวหน้า และสมาชิกของโครงการ มีจุดเริ่มต้น และจุดสิ้นสุดที่ชัดเจน มีการกำหนดกิจกรรมและผู้รับผิดชอบสำหรับแต่ละกิจกรรม ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารโครงการ ดังนี้

4.1 การประเมินงานโครงการ

4.2 การวางแผนงานโครงการ

4.3 การกำหนดกิจกรรมและเวลา

4.4 การปฏิบัติงานตามโครงการ

4.5 การติดตามผลความก้าวหน้า

4.6 การปรับปรุงแก้ไข

4.7 การส่งมอบโครงการ

5. ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นวิธีการเรียนรู้ที่มีลักษณะพิเศษ คือ เรียนรู้ในระหว่างการทำงาน ช่วยให้ผู้เรียนรู้มองเห็นภาพในการทำงาน และปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น วิธีการนี้ได้ผลในเชิงปฏิบัติค่อนข้างสูง แต่มีค่าใช้จ่ายต่ำ และมีข้อควรคำนึงถึง คือ ความเป็นระบบในการศึกษาว่า ต้องการกำหนดการเรียนรู้ไว้ด้วยว่า ต้องเรียนรู้อะไรก่อนหลัง และต้องการวัดผลการเรียนรู้ด้วย

บุปผา พวงมาลี (2545: 52) กล่าวว่า เทคนิคการเรียนรู้เป็นทีม เป็นเทคนิคที่จะทำให้การเรียนรู้มีพลังมากกว่าการเรียนรู้ของบุคคล ในการที่จะนำเสนอความคิดหรือความรู้ไปสู่องค์กรในระดับกว้าง ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้ในทีมจะทำให้สมาชิกในทีมได้คิดอย่างลึกซึ้ง เกี่ยวกับประเด็นที่ซับซ้อน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กร มีการพัฒนาจากความรู้ไปสู่การเป็นนวัตกรรม การประสานงานและการปฏิบัติ และส่งเสริมบทบาทของสมาชิกในทีมต่อทีมอื่น ๆ

ทั้งนี้ การเรียนรู้เป็นทีมต้องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญ ประกอบด้วย

1. กรอบแนวคิด การสร้างความเข้าใจเบื้องต้นในแนวคิด สถานการณ์ บุคคล หรือวัตถุโดยอาศัยความรู้ความเข้าใจที่มีมาในอดีต

2. การสร้างกรอบแนวคิดใหม่ การเปลี่ยนแปลงแนวคิดความเข้าใจแบบเก่าไปสู่แนวคิดความเข้าใจแบบใหม่

3. การผสมผสานขึ้นเป็นอีกแนวคิดหนึ่งสังเคราะห์ให้เป็นมุมมองใหม่โดยการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างความรู้เก่ากับความรู้ใหม่ ตั้งสมมติฐานใหม่ มีการค้นคว้าเพื่อทดสอบหรือหาคำตอบที่สมบูรณ์ให้กับแนวคิด แล้วขยายแนวคิดนั้นให้กว้างขวางออกไป

สมใจ อุ่นสำราญ (2546: 29-30) กล่าวถึงเทคนิคการเรียนรู้เป็นทีมว่า เป็นเทคนิคที่จะทำให้การเรียนรู้มีพลังมากกว่าการเรียนรู้ของบุคคลในการนำเสนอความคิดหรือความรู้ทั่วไปสู่องค์กรในระดับกว้าง ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้ในทีมจะทำให้

1. สมาชิกในทีมได้คิดอย่างลึกซึ้ง (Insightfully) เกี่ยวกับประเด็นที่ซับซ้อน (Complex issues)ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กร

2. มีการพัฒนาความรู้ไปสู่การเป็นนวัตกรรม(Innovation)การประสานงาน (Coordination)และการปฏิบัติ (Action)

3. ส่งเสริมบทบาทของสมาชิกในทีมต่อทีมอื่น ๆ ทั้งนี้การเรียนรู้กันเป็นทีมต้องการการพัฒนากระบวนการการเรียนรู้ที่สำคัญอันประกอบด้วย

3.1 กรอบแนวคิด (Framing) การสร้างความเข้าใจเบื้องต้นในแนวคิด สถานการณ์ บุคคลหรือวัตถุโดยอาศัยความรู้ความเข้าใจที่มีมาในอดีต

3.2 การสร้างกรอบแนวคิดใหม่ (Reforming) การเปลี่ยนจากแนวคิดแบบเก่าไปสู่การเข้าใจแบบใหม่ (Transforming)

3.3 การผสมผสานขึ้นเป็นอีกแนวคิดหนึ่ง (Integrating) สังเคราะห์ให้เป็นมุมมองใหม่โดยการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างความรู้เก่ากับความรู้ใหม่ตั้งสมมติฐานใหม่ มีการค้นคว้า เพื่อทดสอบหรือหาคำตอบที่สมบูรณ์ให้กับแนวคิด แล้วขยายแนวคิดให้กว้างออกไป

ทศพร ประเสริฐสุข (อ้างอิงจาก สมคิด ชุมนุมพร.2549: 31) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่า แต่ละบุคคลมีความสามารถเฉพาะตัว แต่เก่งในการทำงานร่วมกัน ประสานกัน จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้โดย

1. มีความไว้เนื้อเชื่อใจ
2. เปิดใจและไม่มีความลับต่อกัน
3. สามารถเผชิญปัญหาร่วมกันได้ ไม่กล่าวโทษกัน
4. มีการวางเป้าหมายร่วมกัน และปฏิบัติงานร่วมกัน
5. มีการวางแผนร่วมกัน
6. รู้จักควบคุมอารมณ์

เซนกี ( Senge. 1990 อ้างอิงจาก อัมพร สินอยู่. 2548: 98-101) การเรียนรู้เป็นทีม มีปัจจัยหลักการ และแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยสำคัญ (Essences) ได้แก่

1.1 ร่วมความชาญฉลาด (Collective intelligence) เป็นปัจจัยให้เกิดการรวบรวมทักษะของแต่ละคนและขอบเขตความเข้าใจของทีมเรียนรู้เข้าไว้ด้วยกัน จากการปฏิบัติ ซึ่งได้รับผลรวมของความเป็นอัจฉริยะส่วนบุคคลเข้าด้วยกัน ภาวะแห่งอารมณ์ การอยู่ร่วมกันเป็นสังคมและจิตวิญญาณที่มีความรู้สึกสำนึกร่วมกัน เป็นกระบวนการการเรียนรู้จากบุคคลอื่นโดยผ่านการทดสอบแล้วโดยการพัฒนาความรู้ต่อไป และประสานการทำงานในสายงานร่วมกับผู้อื่นก็ได้รับการพัฒนาให้ฝึกปฏิบัติในสิ่งที่จำเป็นสมาชิกของทีมพบอุปสรรคและสิ่งขัดขวางขณะเดียวกันก็ได้รับการพัฒนความสามารถพร้อมกับทีมที่สร้างสรรค์จากความหลักแหลมของแต่ละบุคคลเป็นทีมเรียนรู้ที่เป็นอัฉริยะ

1.2 การเป็นภาคีหรือพันธมิตร (Alignment) เมื่อกลุ่มคนทั้งหมดทำหน้าที่พลังของการแต่ละคนจะผนึกประสานพลังร่วมเชื่อมโยงเป้าหมายของหมูคณะ ร่วมวิสัยทัศน์และเข้าใจในการทำอย่างไรจะส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จแก่ผู้อื่นโดยทุกคนไม่ต้องเสียสละความสนใจในการทำวิสัยทัศน์ของทีมที่ใหญ่กว่า การร่วมวิสัยทัศน์จะกลายเป็นการขยายวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลออกไป

2. ระดับหลักการ (Principles) ของการเรียนรู้เป็นทีม อาศัยการพูดคุยโดยการสนทนาและอภิปราย ซึ่งได้รับอิทธิพลแนวปฏิบัติจากนักฟิสิกส์ชื่อ เดวิด บอห์ม (1987) ดังนี้

2.1 การสนทนา (Dialogue) ที่เป็นอิสระทำให้เกิดการผสมผสานการวินิจฉัยและประเด็นที่เข้าใจยากเข้าด้วยกัน การฟังอย่างลึกซึ้งจากผู้อื่นและชะลอข้อสรุปสันนิษฐานของตนไว้ก่อนจะนำแต่ละคนให้เข้าใจลึกซึ้งที่มีอิสระทางความคิด โดยมีพื้นฐานคำนึงถึงเงื่อนไขในการสนทนาดังนี้ (1) ผู้เข้าร่วมสนทนาทั้งหมดต้องหยุดการสรุปความคิดเห็นของตนไว้ชั่วขณะไม่ตัดสินตรวจสอบความคิดดเห็นผู้อื่น (2) ผู้เข้าร่วมทั้งหมดนับถือผู้อื่นเช่นเพื่อนร่วมงานที่ร่วมงาน ที่ร่วมแสวงหาข้อเท็จจริง เช่น การเปิดใจ เห็นใจและเข้าใจผู้อื่น (3) เป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ผู้ซึ่งกำลังหยิบยกเรื่องมาอธิบายในการสนทนา เกื้อกูลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการสนทนาไม่ทำตนเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือผู้ใดในกลุ่ม

2.2 การผสมผสานการสนทนาและการอภิปราย ( Integrate dialogue and discussion) เป็นการสร้างสมดุลย์ระหว่างการสนทนาและการอภิปราย (Balance dialogue and discussion) ในทีมเรียนรู้การอภิปรายความแตกต่างของมุมมองเป็นสิ่งต้องแสดงและปกป้องโดยการอธิบายที่เตรียมการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งหมด การตัดสินใจถูกสร้างขึ้น การอภิปรายสู่ข้อสรุป หรือวิถีการปฏิบัติ แต่การสนทนาความแตกต่างของมุมมองเป็นสิ่งที่ต้องแสดงความหมายการค้นพบมุมมองใหม่ การผสมผสานประเด็นเป็นสิ่งที่ได้รับการอธิบาย การสนทนาไม่แสวงหาความตกลง แต่ผสมผสานประเด็น ทั้งการสนทนาและการอภิปรายสามารถนำไปสู่วิถีการปฏิบัติ

2.3 การปกป้องตามปกติ (Defensive routine) เป็นนิสัยที่มีปฏิกิริยาการปกป้องตนเองและคนอื่น ๆ จากการปฏิบัติ ทำให้ยากต่อการเรียนรู้ซึ่งเรียกว่า สงครามทางความคิด (Abstraction wars) เช่น การเผชิญหน้ากับความขัดแย้งที่ทำเสมอ ปกป้องต่อต้านการเรียนรู้รวมทั้งความสามารถที่ส่งเสริมการเรียนรู้เช่นกัน ถ้าสามารถเรียนรู้วิธีการจะทำให้พลังความสามารถที่มีอยู่เปิดเผยออกมา

3. ระดับการปฏิบัติ (Practices) เพื่อการเรียนรู้เป็นทีมประกอบด้วยการฝึกปฏิบัติต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การชะลอการสรุปข้อสันนิษฐาน (Suspending assumption) คือ ข้อสันนิษฐานที่เกิดขึ้นในการสนทนาคงยังไม่ลงข้อสรุป ตั้งคำถามและสังเกตให้เข้าใจก่อน ไม่สลัดข้อสันนิษฐานนั้นทิ้ง หรือระงับโดยกลุ่ม หรือคัดออกโดยทฤษฎีจิตวิสัย (Sudjectivism) ที่เชื่อความคิดของตน ชั่งใจในข้อสันนิษฐานและรอคอยการทดสอบสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นไม่ได้ถ้ามีการป้องกันจากความคิดของบุคคลหรือไม่รู้สึกหรือไม่มองบนพื้นฐานของข้อสันนิษฐาน การไม่ด่วนสรุปความคิดเห็น และทำกันอย่างเป็นหมู่คณะ ช่วยต้านทานความเชื่อผิด ๆ ได้การเอื้ออำนวยบรรยากาศสนทนาจะไม่มีการชี้ขาดการตัดสินใจโดยส่วน รวมและไม่มีผู้นำ แต่กลุ่มพัฒนาสมาชิกด้วยทักษะและความเข้าใจซึ่งทำให้สังคมในการเรียนรู้สร้างการวินิจฉัยจากการสนทนา

3.2 ปฏิบัติเช่นผู้ร่วมงาน (Acting as colleagues) การสนทนาทำให้เกิดการมองผู้อื่นเช่นเพื่อนร่วมงาน ที่ค้นหาความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และชัดเจนเช่นกัน ทำเป็นปกติและจำเป็นด้วยความเต็มใจ เชื่อผู้อื่นเช่นผู้ร่วมงาน โดยไม่จำเป็นต้องตกลงและเห็นเหมือนกัน ตรงกันข้ามพลังความเป็นจริงในการเห็นคนอื่นเช่นเพื่อนร่วมงานทำให้แสดงด้วยการเห็นในความแตกต่างในการมองเห็น การคัดสรรมุมมองที่ต่างขั้วด้วยความแตกต่างจะได้ประโยชน์อันยิ่งใหญ่ที่สุด

3.3 ลดการปกป้องตนเอง (Surfacing own defensiveness) ต้องเกิดการไว้วางใจกันบ่งชี้ว่าทีมจะเรียนรู้ไปอย่างต่อเนื่อง ความขัดแย้งทางความคิดในทีมใหญ่จะสร้างผลผลิตมีความขัดแย้งเสมอ โดยกรอบวิสัยทัศน์ และปัจจัยอื่น ในกระบวนการของวิสัยทัศน์ค่อย ๆ พัฒนาการร่วมวิสัยทัศน์จากความแตกต่างในวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ความแตกต่างทางความคิดทำให้วิสัยทัศน์เกิดผล

3.4 การฝึกปฏิบัติ (Practicing) เพื่อการเรียนรู้เป็นทีม เป็นสิ่งสำคัญทำให้เรียนรู้วิธีเรียนรู้ไปด้วยกัน เรียนรู้ถึงวิธีการปฏิบัติเป็นการสร้างความสมดุลย์เพื่อผ่านวิกฤตไปได้ทำให้ค่อย ๆ เรียนรู้วิธีการปฏิบัติ มีข้อสังเกต 2 ประการ คือ 1) การปฏิบัติในภาคสนาม (Practice fields) เป็นการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกปฏิบัติการสนทนาทีมเริ่มพัฒนาโดยร่วมทักษะการสนับสนุนระดับสติปัญญาของแต่ละบุคคลให้เหนือกว่าเป็นสติปัญญาของทีม 2) การสร้างห้องปฏิบัติการเรียนรู้ (Learning laboratories)และไมโครเวิร์ล รวมถึงสภาพแวดล้อมที่มีระบบคอมพิวเตอร์สนับสนุนการ

เรียนรู้ ส่วนเหล่านี้เตรียมทีมให้สามารถรับมือกับพลวัตรที่หลากหลายในสภาพความเป็นจริงของธุรกิจ การศึกษาเกี่ยวกับการสนทนามีข้อปฏิบัติดังนี้ 1) การศึกษาเพื่อการสนาทนา ประกอบด้วยสมาชิกของทีมทั้งหมดที่ปฏิบัติด้วยกัน 2) อธิบายกฎของการสนทนา 3) ให้ปฏิบัติตามกฎถ้ามีบางคนพบว่าตนเองยังไม่สามารถชะลอการสรุปข้อสันนิษฐานโดยทีมยอมรับว่าขณะนี้เป็นการอภิปรายมิใช่การสนทนา 4) ทำสิ่งที่เป็นไปได้โดยการส่งเสริมจริงจัง ยกระดับสมาชิกในทีมให้ปฏิบัติในสิ่งที่มีความยุ่งยากอย่างชาญฉลาด และประเด็นความขัดแย้งที่เป็นส่วนสำคัญในทีมการทำงาน

จึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีมนั้น เป็นพลังนำปัญญาที่มาจากทักษะและการกระทำร่วมกันของทีมสร้างคุณค่า และความสามารถโดยตระหนักถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันด้วยการบูรณาการสนทนาและอภิปรายให้สมดุลย์ โดยยอมรับทุกคนเป็นเสมือนเพื่อนร่วมงาน ร่วมเดินทางในความสำเร็จและอุปสรรคด้วยกัน เพื่อเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน นำมาซึ่งการเรียนรู้วิธีปฏิบัติในการนำตนเอง และองค์การผ่านการเปลี่ยนแปลงรอบด้านสู่ความเติบโตโดยร่วมสร้างสมรรถภาพพร้อมกระทำต่อเนื่องไปด้วยกันผ่านกระบวนการเรียนรู้ระดับกลุ่ม ไปยังทีมเพื่อเรียนรู้พร้อมกับองค์กร อย่างไม่หยุดยั้ง

**ความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนรู้เป็นทีม**

การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน โดยทุกคนที่เน้นความเป็นระบบ จะต้องมีวิจารณญาณร่วมกันตลอดเวลาว่ากำลังทำอะไร จะทำให้ดีขึ้นอย่างไรจึงจะช่วยเพิ่มคุณค่าผู้เรียน การพัฒนาองค์กรที่เป็นสถานศึกษา จะทำให้กลุ่มคนมีการเรียนรู้ร่วมกัน และเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูล มีความสามัคคี และเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน มีการสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) แก่ผู้นำองค์กรทุกระดับ ซึ่งจะเป็นพลังให้เกิดความสำเร็จ (กรมวิชาการ.2544: 35)

ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล (2547: 34-35) กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้เป็นว่าองค์กรยุคใหม่จะแข่งขันกันตรงที่ความเป็นอัจฉริยภาพขององค์กรโดยรวม โดยผ่านปัจจัยสำคัญก็คือทรัพยากรบุคคล และมีหนทางเดียวที่จะพัฒนาให้เกิดเป็นรูปธรรมได้ก็คือ การเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ

หลักการเรียนรู้เป็นทีม โดยเน้นการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งทุกคนในทีมงานจะต้องมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและมื่อปฏบัติงานร่วมกันไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จ หรือความผิดพลาด ทุกคนย่อมมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้วยกัน ปัจจัยสู่ความสำเร็จ ในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนี้ จะอยู่ที่การจัดโครงสร้าง หน้าที่ขององค์กรให้มีลำดับขั้นตอนของการทำงานน้อยลง และเมื่อกำหนดวิธีการทำงานในรูปแบบของทีมงานให้มากขึ้น โดยเน้นการเรียนรู้เป็นทีม 3 ลักษณะดังนี้

1. สมาชิกต้องมีความสำเร็จในการคิด วิเคราะห์ปัญหา หรือประเด็นพิจารณาให้กระจ่างแจ้งชัดเจน

2. ภายในต้องมีการทำงานที่สอดประสานกันอย่างดี คิดในสิ่งที่ใหม่และแตกต่างมีความไว้วางใจต่อกัน

3. บทบาทของสมาชิกทีมหนึ่งที่มีทีมอื่น ๆ ขณะที่ทีมหนึ่ง สมาชิกเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การประพฤติปฏิบัติของทีมนั้นยังส่งผลต่อทีมอื่น ๆ ด้วย ซึ่งจะช่วยการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีพลัง

เซนกี (Senge.1990 อ้างอิงจาก วีระวัฒน์. 2544: 45) ให้ความเห็นว่า การเรียนรู้เป็นทีม มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. สมาชิกของทีมต้องมีความสามารถในการคิด ตีปัญหา หรือประเด็นพิจารณาให้แตกหลายหัวร่วมกันคิด ย่อมดีกว่าการให้บุคคลคนเดียวคิด

2. ภายในทีมต้องมีการทำงานที่สอดประสานกันเป็นอย่างดี คิดในสิ่งที่ใหม่ และแตกต่างมีความไว้วางใจ

3. บทบาทของสมาชิกภายในทีมที่มีต่อทีมอื่น ๆ ขณะที่ทีมหนึ่งหนึ่งสมาชิกเรียนรู้อย่างต่อเนื่องการประพฤติของทีมนั้นยังส่งผล ด้วย ซึ่งจะช่วยการสร้างองค์กรให้มีพลัง

คุณลักษณะของสมาชิกในทีม ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม ตามแนวคิดของ Senge มีดังนี้ (อ้างอิงจาก นิษฐา พุฒิมานรดีกุล. 2548: 56-59)

1. สมาชิกต้องมีแนวคิดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกันและมีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งใจเป็นไปแนวทางเดียวกัน จากลักษณะดังกล่าว จะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนรู้สึกมั่นคงในการตัดสินใจในสิ่งที่เห็นว่าเหมาะสมกับตนและรู้ตนเองว่าจะปฏิบัติตัวอย่างไรในระหว่างการทำงานร่วมกัน เนื่องจากปรัชญาการทำงานภายในทีมเป็นที่เข้าใจร่วมกัน การปฏิบัติงานที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งช่วยให้ทีมคิดและปฏิบัติหน้าที่ได้เสมือนเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่กันและกัน มีจุดมุ่งหมายและรับรู้สภาพความเป็นจริงร่วมกัน

2. สมาชิกต้องได้รับการเพิ่มอำนาจในการทำงาน ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ และความอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงาน จะช่วยให้สมาชิกสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพราะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำทักษะ ประสบการณ์ การฝึกอบรมพิเศษมาใช้ประโยชน์มากขึ้น เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและเพิ่มวุฒิภาวะให้มีจิตสำนึกถึงความรับผิดชอบและคุณภาพมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยทดสอบความสามารถและกระตุ้นให้บุคคลได้นำทีมงาน

และองค์กรไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ในที่สุด ดังนั้น หากบุคคลได้รับการเพิ่มอำนาจในการทำงาน จะเกิดความพึงพอใจ มีความรู้สึกที่ดีกับตนเอง มีความมุ่งมั่นมากขึ้น และการปฏิบัติงานดีขึ้น

3. สมาชิกต้องมีการประสานพลังร่วมกันภายในทีม โดยนำความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของแต่ละคนในทีมออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สมาชิกในทีมต้องมีการประสานพลังในการปฏิบัติงานการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของทีมเพื่อทำให้การทำกิจกรรมของทีมประสบความ สำเร็จ และช่วยพัฒนาความรู้สมรรถภาพของทีมให้เกิดขึ้น เนื่องจากการผสมผสานความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการคัดสรรประสบการณ์ของแต่ละคนพลังของกลุ่มที่เกิดขึ้นจึงเป็นปรากฏการณ์ที่คัดสรรแล้วจึงมีคุณค่ามากกว่าการนำประสบการณ์ของแต่ละคนมารวมกันแต่ไม่ได้มีการผสมผสานประสบการณ์ร่วมกัน

4. สมาชิกต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น และประสานงานกับผู้อื่นได้ โดยร่วมมือกันคิดเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น สมาชิกในทีม ต้องให้ความร่วมมือในการทำงาน คิดเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ และแตกต่าง ม่ว่าจะเป็นวิธีการทำงานแบบใหม่ แสวงหาหรือมีทางเลือกอย่างเหมาะสม รู้จักพลิกแพลงปรับเข้าหาแนวทางตั้งข้อตกลงอย่างท้าทายหรือมีผลงานใหม่ที่เกิดขึ้นโดยผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับการประสานความสามารถของแต่ละคนและวิธีการปฏิบัติงานร่วมกันมีกระบวนการประสานงาน สานความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคล วัสดุและทรัพยากรอย่างอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

5. สมาชิกต้องส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นการเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละคนในทีมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันและถ่ายทอดการปฏิบัติงานและทักษะความรู้ไปยังส่วนรวมสมาชิกในทีมต้องช่วยเหลือผู้อื่นให้รู้วิธีปฏิบัติ รู้วิธีการและสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานของสมาชิกแต่ละคนทั้งในทีมและสมาชิกของทีมอื่น ๆ ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาขณะที่สมาชิกเรียนรู้ร่วมกันในทีม ก็ต้องมีการถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติและทักษะการเรียนรู้ (Inculcating Practices and Skills) แบ่งปันความรู้เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นให้รู้วิธีปฏิบัติ รู้วิธีการและสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทีมการเรียนรู้ ทีมหนึ่งเป็นระบบย่อยในการทำให้เกิดการเรียนรู้ใหญ่ทั่วทั้งองค์กรที่ใหญ่ขึ้นด้วย

6. สมาชิกต้องสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อให้เข้าใจการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้น สมาชิกในทีมต้องมีความสามารถคิด พิจารณาในประเด็นต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งเข้าใจและสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่สลับซับซ้อนได้โดยสามารถเชื่อมโยงความคิดที่เคยมีมากับประสบ การณ์ ที่คาดหวังและรู้จักประเมินสถานการณ์

7. สมาชิกทุกคนต้องมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นระหว่างกันและเข้าใจในการทำงานของแต่ละคน สมาชิกทุกคนในทีม จำเป็นต้องมีความเชื่อมั่นระหว่างกันและเชื่อใจกันในการทำงาน คิดถึงสมาชิกคนอื่น ๆ และความรับผิดชอบที่จะทำงานร่วมกันอย่างเกื้อกูล เต็มใจที่จะดำเนินตามเป้าหมายร่วมกันรวมทั้งต้องตกลงที่จะบอกหรือไม่ปิดบังข้อเท็จจริงต่อกันทั้งเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภาย นอก (Out There ) และเรื่องที่เกิดขึ้นภายในทีม (In Here)

8. สมาชิกในทีมต้องเผชิญหน้ากับความเสี่ยงหรือต้องตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง เมื่อเกิดความผิดพลาดต้องรู้จักให้อภัยและให้กำลังใจกัน โดยหากผลการตัดสินใจผิดพลาด หรือเกิดปัญหาการขัดแย้งขึ้น สมาชิกในทีมเรียนรู้ต้องให้อภัยและให้กำลังใจกัน โดยตระหนักได้ว่าขณะที่กำลังพัฒนาความสามารถของทีม อาจมีช่วงเวลาแห่งความผิดหวัง หมดกำลังใจ อึดอัดใจ การเรียนรู้เป็นทีมเป็นทักษะส่วนรวมที่ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจและใช้เวลาในการพัฒนา หากเกิดการผิดพลาดหรือผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย สมาชิกไม่ควรได้รับบทลงโทษ ควรยอมรับในความแตกต่างของบุคคลเรียนรู้ที่จะให้อภัยรวมทั้งไม่นำความผิดพลาดในอดีตของสมาชิกมาใช้เป็นข้อต่อรองในอนาคต การจับผิดผู้อื่นเป็นการขัดขวางการเรียนรู้ของทีม

9. สมาชิกควรแสดงพฤติกรรมที่สุภาพ ให้เกียรติกันในที่ทำงาน สมาชิกควรมีจิตสำนึกว่าตนเองมีความสำคัญในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของทีม รวมทั้งความภาคภูมิใจในความสำเร็จของทีม

10. สมาชิกควรรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ และละความคิดของตนเองเอาไว้เมื่อฟังผู้อื่นพูด

11. สมาชิกควรมีจิตสำนึกว่าตนเองมีความสำคัญในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของทีม สมาชิกควรมีจิตสำนึกว่าตนเองมีความสำคัญในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมรวมทั้งภาคภูมิใจในความสำเร็จ

12. สมาชิกสอบถามและสะท้อนความคิดเห็นของสมาชิกท่านอื่น ๆ ด้วยการพูดคุย ซักถาม ระดมสมองร่วมกันคิด และสื่อความคิดเห็นของตนเองไปสู่คนอื่น รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการวิเคราะห์ ซักถาม โต้แย้ง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการปฏิสัมพันธ์

ดนัย เทียมพุฒ (2539) การเรียนรู้เป็นทีมเป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน การสั่งการตนเอง และการจัดการความคิดที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับกาญจนา เกียรติ ธุนาพันธ์ (2542) ได้ศึกษาพบว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะทำให้การเรียนรู้มีพลังมากกว่าการเรียนรู้ของบุคคลในการที่จะเสนอความคิดหรือความรู้ไปสู่องค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากการเรียนรู้เป็นทีมจะทำให้สมาชิกในทีมได้คิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับแนวคิดที่ซับซ้อนเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรมีการพัฒนาจากความรู้ไปสู่การเป็นนวัตกรรม การประสานงานและการปฏิบัติอีกทั้งยังส่งเสริมบทบาทของสมาชิกในทีมต่อทีมอื่น ๆ

สมบัติ กุสุมาวลี (2540) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม สามารถสร้างคุณค่าของทีมให้อยู่เหนือกว่าคุณค่าของบุคคล โดยการนำความแตกต่าง และศักยภาพของแต่ละคนในทีมนั้นมาผสมผสาน เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพเหล่านั้น ให้เกิดเป็นพลังแห่งความหลากหลาย ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเรียนรู้เป็นทีมในระหว่างการทำงานร่วมกันช่วยสร้างความเชื่อ ค่านิยม เป้าประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเสริมสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้คนในองค์กรเห็นความสำคัญที่จะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และความรู้ ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และความต้องการทางสังคม รวมทั้งบทบาทของทีมงาน

อังศินันท์ อินทรกำแหง (2543) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม และเครือข่าย การร่วมงานในโครงการต่าง ๆ เป็นการร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว โดยที่การเรียนรู้แบบนี้จะทำให้การเรียนรู้มีพลังมากกว่าการเรียนรู้ของบุคคลในการเสนอความคิดเห็นที่นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขององค์กร ทั้งนี้การเรียนรู้ในทีมจะทำให้สมาชิกในทีมได้คิดอย่างลึกซึ้งในแนวคิดที่ซับซ้อนซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนา มีการพัฒนาความรู้ในทีมไปสู่การเป็นนวัตกรรมการประสานงานที่เป็นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในลักษณะทีมข้ามสายงาน จะเป็นการรวมตัวของบุคลากรในองค์กรที่มีทักษะและความรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละสายงาน มารวมตัวกันเพื่อที่จะแก้ปัญหา หรือดำเนินงานในรูปแบบโครงการหนึ่งให้เสร็จสิ้น ซึ่งสมาชิกของทีมข้ามสายงานควรประกอบด้วยบุคคลจากทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับผู้จัดการระดับปฏิบัติการ ระดับเทคนิค

สรุปได้ว่า ความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนรู้เป็นทีม จะก่อให้เกิดความต้องการของกลุ่มคนในองค์กรที่จะเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ ขยันทำ ซึ่งการเรียนรู้เป็นทีม จะเป็นเครื่องมือช่วยเสริมสร้างอัจฉริยภาพของทีมงาน นอกเหนือจากความสำเร็จในการทำงานที่ร่วมมือกันทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรแล้ว สมาชิกแต่ละคนในทีมยังได้รับความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้ในทีมงานนำมาพัฒนาศักยภาพของตนเองอีกด้วย

## 5. ลักษณะของการเรียนรู้เป็นทีม

การเรียนรู้เป็นทีม ทำให้การเรียนรู้มีพลังมากขึ้น ในการเสนอความคิดเห็น หรือความรู้ไปสู่องค์กร และพัฒนาความรู้ไปสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ยังส่งเสริมบทบาทของสมาชิกในทีมต่อทีมอื่น ๆ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการเรียนรู้เป็นทีมมีลักษณะดังนี้ คือ การสนทนาและการอภิปราย การเรียนรู้จากสภาพจริงในปัจุบัน และการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ ซึ่งมีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

5.1 การสนทนา (Dialogue)

เซนกี (1994: 353) อธิบายคำว่า Dialogue มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกสองคำ คือ Dia หมายถึง ผ่าน หรือ ด้วยกันและกัน ส่วน logos หมายถึง คำพูด ซึ่งคำว่า Dialogue เป็นภาษาโบราณ ซึ่งมีหลักฐานบางอย่างอธิบายถึงการที่มนุษย์ได้รวมกลุ่มเล็กๆ เพื่อพูดคุยกัน การสนทนาไม่ได้สวยหรูเหมือนในปัจจุบัน แต่มีบรรยากาศของความเป็นธรรมชาติในการสนทนา

ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2539) หมายถึง การพูดคุย พูดจา หารือ กล่าวคือ การสนทนาเป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก ความสนใจ การให้ข้อมูลข่าวสาร ระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 ขึ้นไป การสนทนาจึงมีทั้งผู้พูด และผู้ฟังสลับกันไปมา โดยอาจจะพูดคุยในสถานการณ์ที่จัดไว้ หรือพูดที่ใดก็ได้ตามโอกาส

การสนทนาในการเรียนรู้เป็นทีม เป็นการพูดคุยร่วมกันของสมาชิกในทีม โดยสมาชิกสามารถแสดงความรู้สึก หรือความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ รับฟังถึงสิ่งที่อยู่ในใจ และร่วมคิดด้วยกันอย่างจริงใจ ทุกคนในทีมจะพูดคุยด้วยความเคารพต่อความคิดเห็นของกันและกัน ไม่โอ้อวดความคิดของตนเอง หรือทับถมความคิดของผู้อื่น เปิดเผยความคิด และความรู้สึกกันโดยปราศจากความกลัว หรือความอาย การรับฟังทัศนคติ มุมมองต่าง ๆ ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น เกิดสมมติฐานใหม่ซึ่งจะหาไม่ได้จากการพูดคุยกันเฉพาะบุคคล ช่วยให้ทีมสามารถแก้ปัญหาที่ยาก และสลับซับซ้อนจากความคิดที่หลากหลาย ในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

นิษฐา พุฒิมานรดีกุล (2548: 59-60) การสนทนาในการเรียนรู้เป็นทีม (Dialogue) เป็นการพูดคุยร่วมกันของสมาชิกในทีม โดยสมาชิกสามารถแสดงความรู้สึก หรือความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ รับฟังถึงสิ่งที่อยู่ในใจและร่วมคิดด้วยกันอย่างจริงใจ ทุกคนในทีมจะพูดคุยด้วยความเคารพต่อความคิดเห็นของกันและกัน ไม่โอ้อวดความคิดเห็นของตนเอง หรือทับถมความคิดเห็นของผู้อื่น เปิด เผยความคิด และความรู้สึกกันโดยปราศจากความกลัว หรือความอาย การรับฟังทัศนคติมุมมองต่าง ๆได้กว้างขวางยิ่งขึ้น เกิดสมมติฐานใหม่ซึ่งจะหาไม่ได้จากการพูดคุยกันเฉพาะบุคคล ช่วยให้ทีมสามารถปัญหาที่ยากและสลับซับซ้อนจากความคิดอันหลากหลาย ในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป้าหมายของการสนทนา คือ เพื่อแสวงหาความหมาย หรือสร้างความเข้าใจใหม่ในเรื่องที่คลุมเครือไม่แน่ใจ หรือยากจะตีความ ตลอดจนเพื่อสำรวจความคิดความเชื่อของแต่ละคน ทำให้เราได้มีโอกาสสังเกต และค้นพบความคิดความเชื่อของตนเองและผู้อื่นว่า มีความเข้าใจแตกต่างกันเช่นไร ทำให้ได้รับรู้ความคิดที่หลากหลาย ซึ่งไม่จำเป็นต้องได้ข้อตกลง หรือข้อสรุปหลังจากการสนทนานั้น แต่เป็นการยกระดับทัศนคติของสมาชิกให้สูงขึ้น สร้างความเข้าใจในความรู้สึกของกันและกันมากขึ้น ซึ่งในบางครั้งการสนทนาทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางความคิดเห็น หรือพฤติกรรมของสมาชิกอย่างถาวร และอาจช่วยการตัดสินใจในอนาคตโดยมีการปฏิบัติดังนี้

1. เริ่มต้นด้วยหัวข้อการสนทนา โดยให้ทีมร่วมกันคิดพิจารณากันเอง โดยไม่มีการกำหนดข้อสมมติฐานหรือทางเลือกใด ๆ ไว้ล่วงหน้า

2. ในการสนทนาทุกครั้งให้เกิดประสิทธิภาพสมาชิกและคนจะต้องมีความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง ยอมรับข้อคิดเห็นและเหตุผลของกันและกัน

3. ห้ามยึดตัวเองเป็นใหญ่ และตำแหน่งหน้าที่การงานมาใช้ในการสนทนา เพราะจะทำให้เกิดเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

4. สมาชิกต้องเข้าใจ รับรู้ความคิด ความเชื่อของตนเองเสียก่อนที่จะเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ

5. สมาชิกต้องแสดงออกถึงความคิด ความเชื่อของตนเองให้ทุกคนทราบอาจเป็นข้อสังเกตความรู้สึกหรือความคิดเห็นก็ได้

6. สมาชิกต้องเปิดโอกาสให้ผู้อื่นซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

7. สมาชิกต้องหลีกเลี่ยงการตั้งวาระการประชุม ไม่กำหนดหัวข้อที่จะพูดคุย เพื่อเปิดกว้างทางความคิด และทุกคนไม่ควรเตรียมตัวในการสนทนา เพราะจะทำให้การสนทนาขาดอิสระ ไม่สร้างสรรค์ ขาดความพร่างพรูในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

8. สมาชิกต้องตั้งกฎพื้นฐานไว้เป็นข้อตกลงร่วมกันในการพูดคุย อาทิ ข้อตกลงให้ทุกคนพูดความจริง การจำกัดเวลาในการพูด เป็นต้น

การสนทนาสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของทีมที่เข้าร่วมการสนทนาเป็นประจำ พัฒนาความไว้วางใจอย่างลึกซึ้ง พัฒนาความรู้ความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้นของแต่ละคน สามารถเรียนรู้ที่จะพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เป็นเพื่อนร่วมงาน และลดการต่อต้านโดยไม่ให้ความสำคัญกับการเอาชนะ รวม ทั้งขยายความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ ของสมาชิกในทีม

5.2 การอภิปราย (Discussion)

การอภิปราย ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2493 ได้ให้ความหมายไว้ว่า"การอภิปรายหมายถึงการพูดจาหรือการปรึกษาหารือกัน" (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน .2493, 2523: 992)

มาร์ควอร์ท (1996) กล่าวว่า การอภิปราย เป็นการบ่งบอกถึงระดับความเหนือชั้นในการฟังและการสื่อสารระหว่างบุคคล นอกจากนั้น ยังเป็นความต้องการในการค้นคว้าถึงความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นอิสระในประเด็นเนื้อหา เป็นการฟังอย่างลึ้กซึ้งจากบุคคลอื่น ซึ่งตัวบุคคลผู้ฟัง จะต้องพักการใช้มุมของตนไว้ก่อน กล่าวคือ การรับฟังผู้อื่น จะทำให้เราได้พักความคิดของเราไว้แล้วเข้าไปร่วมใช้ความคิดอภิปรายในความคิดของผู้อื่น

นิษฐา พุฒิมานรดีกุล (2548: 60) การอภิปราย โดยมีการจัดเตรียมข้อสมมติฐานและทางเลือกต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าเพื่อนำมาอภิปรายร่วมกัน ซึ่งการอภิปรายในการเรียนรู้เป็นทีม สมาชิกแต่

ละคนจะแสดงความคิดเห็นของตนโดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างเต็มที่และแสดงเหตุผลปกป้องความคิดเห็นของตนเอง เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้วิเคราะห์สถานการณ์ทั้งหมด การอภิปรายเน้นการวิเคราะห์ และแยกประเด็นที่สนใจออกเป็นส่วน ๆ เป็นการแสดงเหตุผลเพื่อให้สมาชิกในทีมยอมรับแนวคิด มุมมองที่ตนเสนอ เป้าหมายของการอภิปราย คือ เพื่อการตัดสินใจเลือกข้อตกลง ข้อสรุป หรือหาทางแก้ปัญหาที่มีการตกลงร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติของทีมในช่วงเวลานั้น

สุพิชชา นิรังศรรณ์ (2550: 33) การอภิปรายเป็นการนำเสนอความคิดของคนแต่ละคนมาแลกเปลี่ยน มีการตัดสินใจและให้ความสำคัญในการหาข้อสรุปเพื่อนำไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การอภิปรายมีความจำเป็นควบคู่กับการสนทนาในการนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ผะอบ โปษะกฤษณะ(2551: ออนไลน์) ให้ความหมายของการอภิปราย คือ การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งมีเจตนาจะพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งปรึกษาหารือกัน ออกความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่หรือเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น ถ่ายทอดประสบการณ์ที่ได้รับให้ได้ทราบ ซึ่งในที่สุดก็มีการตัดสินตกลงใจร่วมกัน

สุจริต เพียรชอบ(2551: ออนไลน์) ให้ความหมายของการอภิปราย คือการที่บุคคลกลุ่มหนึ่งประมาณ 5 - 20 คน มีความรู้ความสนใจในเรื่องเดียวกัน หรือ มีปัญหาในทำนองเดียวกันมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

สมพงศ์ วิทยศักดิ์พันธุ์ (2551: ออนไลน์) การอภิปราย หมายถึง การร่วมกันแสดงความคิดเห็นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง รวมไปถึงการพูดให้ความรู้ข้อมูลใหม่ด้วย การอภิปรายที่ได้ยินกันบ่อยปัจจุบัน เช่น การอภิปรายไม่ไว้วางใจรัฐบาล การอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาเศรษฐกิจ การอภิปรายเรื่องวิกฤติวัฒนธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นต้น ปกติจะมีผู้มาร่วมอภิปรายตั้งแต่สองคนขึ้นไป หรืออาจเป็นกลุ่มคนที่สนใจเรื่องเดียวกัน อาจเป็นการอภิปรายในที่ประชุม สำนักงาน กลางแจ้ง หรือในสภา ก็ได้ โดยมักเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างเต็มที่ แต่ในระยะเวลาจำกัด ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้

การอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่จัดขึ้นมักมีจุดมุ่งหมายแน่นอน นั่นคือ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้คือ เพื่อมาแสดงความคิดเห็น ให้ความรู้ เสนอแนะ โต้แย้ง หรือสนับสนุน ด้วยข้อมูล เหตุผล หลักการ ตัวอย่างเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ฟังคล้อยตาม หรือเพื่อให้ผู้ฟังคิดชั่งน้ำหนัก ไตร่ตรอง ฉุกคิด หรือตอกย้ำความเชื่อในแง่มุมเดิม หรือเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ก็ได้ ปกติแล้วหากมี ข้อถกเถียง ปัญหา และความไม่เข้าใจกันของสาธารณชน หน่วยงาน หรือองค์กรเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ก็มักจะจัดการอภิปรายขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทัศนคติ และให้ข้อมูลความรู้เพื่อที่ผู้ฟังจะได้นำความรู้ ความคิดเห็นที่ได้เหล่านี้ไปไตร่ตรองเพื่อตัดสินใจดำเนินการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการอภิปรายอาจมีได้ดังนี้

1. เพื่อหาข้อเท็จจริง

2. เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น

3. เพื่อวัดและตรวจสอบทิศทางหรือความรู้สึกของสมาชิกของสังคมหรือกลุ่มต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เป็นประเด็นสนใจ

4. เพื่อกระตุ้นให้ผู้ฟังเกิดความสนใจและเรียนรู้เกี่ยวกับประเด็นปัญหา

5. เพื่อนำข้อมูลความรู้และความคิดเห็นไปประกอบการตัดสินใจ

6. เพื่อแก้ปัญหาและหาทางออกร่วมกันของกลุ่ม

การอภิปรายในการเรียนรู้เป็นทีมสมาชิกแต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นของตนเองโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างเต็มที่และแสดงเหตุผลปกป้องความคิดเห็นของตนเพื่อให้ สมาชิกทุกคนได้วิเคราะห์สถานการณ์ทั้งหมด การอภิปรายเน้นการวิเคราะห์ และแยกประเด็นที่สนใจออกเป็นส่วน ๆ เป็นการแสดงเหตุผลเพื่อให้สมาชิกในทีมยอมรับแนวคิดมุมมองที่ตนเสนอ เป้าหมายของการอภิปราย คือ เพื่อตัดสินใจเลือกข้อตกลง ข้อสรุป หรือหาทางแก้ปัญหาที่มีการตกลงร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติของทีมในช่วงเวลานั้น

จากข้อมูล สรุปได้ว่า การอภิปรายในการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีมขอบุคคล ซึ่งสมาชิกแต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นของตนเอง โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างเต็มที่และแสดงเหตุผลปกป้องความคิดเห็นของตนเอง เพื่อ ให้สมาชิกทุกคนได้วิเคราะห์สถานการณ์ทั้งหมดและเกิดการเรียนรู้จากการอภิปราย การอภิปรายมีเป้าหมายเพื่อการตัดสินใจ เลือกหาข้อตกลง ข้อสรุป หรือหาทางแก้ปัญหาที่มีการตกลงร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

อภันตรี รอดสิทธิ์ (2541: 19-20) ได้กล่าวถึงการสนทนาและการอภิปราย ไว้ดังนี้ การสนทนาเป็นวิธีช่วยสมาชิกให้เป็นตัวแทน เป็นผู้มีส่วนร่วมในความคิด และกลายเป็นผู้สังเกตการณ์ ความคิดของสมาชิก โดยแยกความคิดของตนเองเพื่อเตรียมรับความคิดของผู้อื่นในกลุ่ม ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง เป็นการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ และลดการโต้แย้งการสนทนาจะช่วยพัฒนาให้กระบวนการคิดละเอียดยิ่งขึ้น

ดังนั้น การสนทนาและการอภิปราย หมายถึง การพูดคุยสื่อสารของสมาชิกแต่ละคนในการแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นส่วนตัวอย่างอิสระ มีการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น

5.3 การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง

การเรียนรู้เป็นทีม จำเป็นจะต้องการศึกษาสภาพจริงในปัจจุบันอยู่เสมอ ต้องตรวจสอบการทำงาน และภารกิจของทีมงานว่า งานที่ทำนั้นได้ผลดีผลเสียมากน้อยเพียงใด และทบทวนสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของสมาชิก เป็นการเรียนรู้ที่จะตรวจสอบตนเองว่าอยู่ในสภาวะ หรือสถานการณ์แบบใด โดยตระหนักยอมรับความจริง และเข้าใจในสภาพความเป็นจริงของตนเองและองค์กร โดยเราจะต้องรู้จักตัวเราก่อน ทีมเรา และองค์กรของเราว่า รู้อะไร มีจุดอ่อนอะไร จุดบกพร่องตรงไหน มีความเก่ง หรือจุดแข็งตรงไหน เพราะถ้าเราตระหนักรู้ได้อย่างถ่องแท้แล้ว เราก็ได้ใช้กลยุทธ์มุ่งไปอย่างมีทิศทาง

อภันตรี รอดสิทธิ์ (2541: 19-20) ได้กล่าวไว้ดังนี้ สิ่งที่เป็นสัญลักษณ์ หรือข้อบ่งชี้เป็นทีม คือข้อคิดเห็นหลากหลายที่ขัดแย้งกันในการขัดแย้งทางความคิดจะเป็นกระบวนการให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งได้จากมุมมองหลากหลายของสมาชิกในกลุ่ม ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการสนทนา ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ที่เมื่อทีมตกลงที่จะเรียนรู้ร่วมกัน ก็ควรจะมีการพูดคุยกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ ทั้งในเรื่องราวทางธรุกิจที่ดำเนินอยู่ และสิ่งที่กำลังดำเนินไปภายในกลุ่ม เพราะการเข้าใจความเป็นจริงอย่างถูกต้องนั้น ทีมก็จะสามารถเข้าใจได้ว่ากลยุทธ์ของเขานั้นสามารถนำไปใช้ในสภาพที่เป็นจริง

ทักษะที่สำคัญในการเรียนรู้สภาพจริงในปัจจุบันอีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความสามารถ (Ability) ในการยอมรับและตระหนักรู้ได้ถึงการป้องกันตนเองเมื่อสมาชิกในทีมไม่แสดงความคิดเห็น สมมติฐาน หรือความเชื่อของตนเองออกมาให้ผู้อื่นตรวจสอบ ไม่มีการสอบถามความคิดเห็นของคนอื่น หรือหาทางหลีกเลี่ยงที่จะกล่าวถึงในบางประเด็น สัญญาณเหล่านี้บ่งบอกถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นภายในทีมต้องตระหนักอยู่เสมอว่าการเรียนรู้เป็นทีมนั้น ต้องมีการแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในทุกเรื่องเพื่อจะได้เข้าถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้น และนำไปสู่การหาวิธีการแก้ไขปัญหาต่อไป ในการเรียนรู้เป็นทีมจำเป็นต้องเรียนรู้สัญญาณเหล่านี้ก่อน จะได้ทราบสภาพปัจจุบันที่แท้จริง

สุพิชชา นิรังศรรณ์ (2450: 33) สิ่งที่เป็นสัญลักษณ์ หรือข้อบ่งชี้การเรียนรู้เป็นทีม คือข้อคิดเห็นหลากหลายที่ขัดแย้งกันในการขัดแย้งทางความคิดเป็นกระบวนการให้เกิดความคิสร้างสรรค์ ซึ่งได้จากมุมมองหลากหลายของสมาชิกในกลุ่ม ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการสนทนา ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ที่เมื่อทีมตกลงที่จะเรียนรู้ร่วมกันก็ควรจะมีการพูดคุยกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ ทั้งในเรื่องราวความเป็นจริงทางธุรกิจที่ดำเนินอยู่ และสิ่งที่กำลังดำเนินไปภายในกลุ่ม เพราะการเข้าใจของเข้านั้นสามารถนำไปใช้ได้ในสภาพจริง

นอกจากนี้ การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ยังรวมถึงการมีความขัดแย้ง หรือความแตกต่างทางความคิดด้วย อาจก่อให้เกิดปัญหาในทีมได้ แต่การมีความขัดแย้ง หรือความเห็นที่แตกต่างนั้นยังถือเป็นการสร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา เนื่องการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน หรือแตกต่างกัน สามารถทำให้มีการพิจารณาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นมามีความรอบคอบและหาเหตุผลได้มากกว่า

สรุปได้ว่า การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคลโดยเรียนรู้จากบุคคลรอบตัว เรียนรู้สภาพจริงในปัจจุบัน รวมถึงการมีความขัดแย้ง หรือความแตกต่างทางความคิดที่นำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันถึงวิธีการจัดการกับอุปสรรคร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

5.4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ( Action Learning)

สมใจ อุ่นสำราญ (2546:36) การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ เป็นการพัฒนาการฝึกสนทนา (Practice fields) ด้วยกัน เพื่อว่าทีมจะได้เริ่มต้นการพัฒนาทักษะร่วมกัน (Join skill) และยังมีการเรียนรู้วิธีการใช้คอมพิวเตอร์ (Learning laboratories) มาเป็นส่วนช่วยในการทำงาน เมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน วิธีการนี้ จะสอนงานให้เรียนรู้โดยผ่านการแก้ปัญหา และการพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาเก่าสู่แนวทางการแก้ปัญหาใหม่ ด้วยการอาศัยการศึกษาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีเทคนิคการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ ดังนี้

1. การปฏิบัติโดยการค้นคว้า (Action research) ในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจะต้องมีการรวบรวมข้อมูล (Collective data) และวิเคราะห์ข้อมูล (Analyzing) รวมกันเป็นการค้นหาความต้องการในการเปลี่ยนแปลงโดยศึกษาปัญหาต่าง ๆ แล้วเสนอหนทางแก้ไข ดังนี้

1.1 การรวมกลุ่มคนที่มีปัญหาคล้ายคลึงกัน

1.2 ให้มีการนำเสนอปัญหาของแต่ละคนต่อกลุ่ม

1.3 ทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเป็นกลุ่ม สรุปเป็นความเห็นของกลุ่ม

1.5 วางแผนการนำไปปฏิบัติ

1.6 นำไปปฏิบัติ

2. การปฏิบัติจากผลการเรียนรู้ (Action reflection learning) ขั้นตอนนี้เป็นการให้คนได้เรียนรู้จากการทำงาน จากการแก้ไขปัญหาในงานพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันกับคนอื่นซึ่งอาจทำได้ดังนี้

2.1 มอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำ

2.2 ให้คนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

2.3 มอบหมายงานให้ทำงานโครงการ (Project work)

2.4 ให้มีการประชุม ปรึกษาหารือ สัมมนากันเสมอในเรื่องงาน

3. การปฏิบัติตามหลักวิทยาศาสตร์ (Action science) เป็นเทคนิคที่รวบรวมเอาข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าและการปฏิบัติจากผลการเรียนรู้ที่สร้างเป็นองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงาน หรือการปฏิบัติงานร่วมกัน พัฒนาให้คนได้ทำอย่างที่เขาคิดและพูด สร้างเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าช่วยด้วย เช่น "Action technology" อันประกอบด้วย

3.1 การใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้จากการทดลองปฏิบัติ

3.2 เครือข่ายการทำงานเป็นทีม (Team network) ให้มีการเรียนรู้ และทำงานไปพร้อม ๆ กัน โดยผ่านเครือข่ายของการทำงานเป็นทีม

3.3 การกระตุ้นให้คนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กร

3.4 สร้างแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่ยากกว่า และซับซ้อนกว่า

3.5 สร้างเครื่องมือใหม่ ๆ ในการเรียนรู้ให้แก่ทุกคน

3.6 เปลี่ยนระบบที่ไม่เหมาะสม

นิษฐา พุฒิมานรดีกุล (2548: 62) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นวิธีที่ได้รับความนิยม เป็นการให้พนักงานได้เรียนรู้ด้วยตนเองจากการแก้ ปัญหาในงาน ซึ่งทำได้โดยการปฏิบัติ และการเรียนรู้ร่วมกันจากบุคคลอื่น โดยการมอบหมายงานอื่น ๆ ให้ทำและให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัตินี้ จะเริ่มต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคคลได้เผชิญกับปัญหาจากประสบการณ์ ร่วมกับผู้ร่วมงาน ซึ่งถือเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการพัฒนาทักษะ และการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลได้ และเป็นการเสริมสร้างการเรียนรู้เป็นทีม ดังนั้นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ ( Experiential Learning ) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (The Creative Solving) การแสวงหาความรู้ต่าง ๆที่เกี่ยวข้อง(Acquisition of Relevant Knowledge) และการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน (The Co-learner Support Group) มนุษย์จะเรียนรู้ได้ดีขึ้นหากการเรียนรู้นั้นเกิดจากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมในทำนองเดียวกันการเรียนรู้จะน้อยลงหากการเรียนรู้นั้นเกิดจากประสบการณ์ที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการเรียนรู้เป็นทีมที่ต้องเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน การทดลองปฏิบัติการ จัดเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนจัดการหาคำตอบด้วยตนเอง โดยการทดลอง หรือลองผิด ลองถูกเพื่อให้ได้ข้อยุติที่เป็นผลสรุป นอกจากนี้การใช้กระบวนการดังกล่าวยังเท่ากับเป็นการฝึกการตัดสินใจ และหาข้อสรุป

สุพิชชา นิรังศรรณ์ (2550: 33) การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติเป็นการพัฒนาการฝึกสนทนาด้วยกันเพื่อว่าทีมจะได้เริ่มต้นการพัฒนาทักษะร่วม และยังมีการเรียนรู้วิธีการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์มาเป็นส่วน

ช่วยในการทำงาน เมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกัน รู้ถึงกระบวนการเรียนรู้ วิธีการเข้าถึงความรู้และเทคโนโลยีการเรียนรู้

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ดังนี้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน บุคคลมีการเรียนรู้ร่วมกันมีการฝึกปฏิบัติร่วมกันและทดลองปฏิบัติงานร่วมกันตามแผนที่วางไว้ สามารถเรียนรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นที่แท้จริงสมาชิกสามารถเรียนรู้การแก้ปัญหาด้วยตัวเองอย่างจริงจังจากประสบการณ์ตรง

ดิค แม็คแคน (Dick McCann. อ้างอิงจาก สุพิชชา. 2550: 33-35) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีมซึ่งมีอยู่ 4 องค์ประกอบ คือ

1. การตั้งคำถาม (Questioning)

เมื่อเผชิญกับปัญหา อุปสรรค หรือเมื่อเริ่มโครงการใหม่ ๆ ต้องมีการให้คำแนะนำแก่สมาชิกผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ทีมแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ จัดระบบงาน กำหนดลักษณะผลงานที่ต้องการให้ตรงกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตรวจสอบ ติดตาม กำกับดูแลการตัดสินใจร่วมกันในทีมพร้อมทั้งการประสานงานร่วมกันภายในทีม

2. การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย (Valuing diversity)

ความหลากหลายทางความคิดเป็นหนึ่งในการให้ความสำคัญกับการศึกษาถึงปัญหามีการมองจากหลายแง่มุม อย่างไรก็ตาม การมองที่แตกต่างกันคือ ความขัดแย้ง อาจนำไปสู่การไม่เห็นด้วย ซึ่งสมาชิกในกลุ่มจึงต้องมีผู้บันทึกรายงานผลการทำงาน ผู้ให้คำปรึกษา มีนักสร้างสรรค์งาน นักคิด นักผลิตผลงาน นักปรับปรุงและพัฒนางานใหม่ ๆ มีผู้สำรวจผลการทำงาน ผู้สนับสนุนการทำงาน นักประเมินวิเคราะห์งาน รวมทั้งจะต้องเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงเพื่อที่จะวินิจฉัยสั่งการได้

3. การสื่อสารให้ทราบโดยทั่วกัน (Communicating)

การติดต่อสื่อสาร คือการเชื่อมโยงประสานงาน ชักจูงสมาชิกภายในทีมปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การติดต่อสื่อสารในทีมอย่างมีระบบ เป็นกระบวนการที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี หากมีการติดต่อสื่อสารกัน จำเป็นต้องคำนึงถึงรายละเอียด ทิศทางในอนาคต และการรับข้อมูลการรับรู้ข้อมูลที่ถูกต้อง การชี้นำจำเป็นต้องนำมาใช้ในการถ่ายทอดสู่ทีม หรือเมื่อรู้ว่าปัญหาคืออะไรจะแก้ไขปัญหาอย่างไร และสามารถทำให้คนในทีมปฏิบัติตาม

4. การตรวจสอบการเรียนรู้ (Learning review) เป็นการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง แก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่น การประชุมแต่ละครั้ง หรือในการประชุมครั้งต่อไป ควรมีการทบทวนคำถาม ทางเลือกในการปฏิบัติ มาสื่อสารทั่วถึงหรือไม่ เพื่อให้ทุกคนในทีมทราบผลการดำเนินงาน ปัญหาที่เกิด รวมทั้งความก้าวหน้าของงานที่ทำ

## 6. การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม

ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดจากผลการวิจัยของนักวิชาการศึกษาหลายท่านมากำหนดเป็นตัวแปร คือ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

อารี วิวัฒน์พันธนนท์.(2544: 102-103). ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุในการทำงาน และสถานที่ทำงานว่ามีผลต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานแบบกลุ่มของพนักงานช่างบริการบริษัท ไทยฟูจิซีร็อกซ์ จำกัด ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 197 คน แตกต่างกันหรือไม่ โดยได้แบ่งประสิทธิผลในการทำงานแบบกลุ่ม และด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ผลการวิจัยพบว่า มีเพียงระดับการศึกษาเท่านั้นที่มีความแตกต่างกันในด้านทักษะในการทำงานแบบกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ อายุการทำงาน และสถานที่ทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อทักษะในการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุภมาศ ทองใส.(2536) ศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนนอกระบบโรงเรียนประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน แล้วพบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษามีผลต่อการเรียนรู้ คือ เพศชาย จะมีลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสูงกว่าเพศหญิงเล็กน้อย ส่วนด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมีความแตกต่างกัน ส่วน บุญลดา คุณาเวชกิจ (2550: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการพัฒนาทีมงานสู่องค์การแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา : พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตแอนิเมชั่นแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนสมาชิกภายในทีม มีการพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

สุภมาส ทองใส (2536) ศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตัวเองของผู้เรียนนอกระบบโรงเรียนประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน แล้วพบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีผลต่อการเรียนรู้ดังนี้

1) เพศชายจะมีลักษณะการเรียนรู้ด้วยตัวเองของผู้เรียนนอกระบบโรงเรียนประเภทอาชีวศึกษาสูงกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าเพศหญิง เข้าใจบทบาทของตนเองได้ดี รู้ว่าตนเป็นใคร อยู่ในฐานะอะไร และกำลังทำอะไร ต้องการเรียนรู้อะไร ซึ่งไม่จำเป็นต้องให้ผู้สอนบอกทุกสิ่งทุกอย่างได้ด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่

2) ผู้เรียนที่มีอายุแตกต่างกันมีลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนนอกระบบโรงเรียนประเภทอาชีวศึกษาไม่แตกต่างกัน สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองเกือบทุกเรื่อง และทราบแหล่งข้อมูลที่ต้องการค้นหาได้ดี

3) ผู้เรียนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนนอกระบบโรงเรียนประเภทอาชีวศึกษาแตกต่างกัน 6 ด้าน คือ การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ด้านมโนมติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ด้านการมองอนาคตในแง่ดีและด้านความสามารถในการใช้ทักษะการแก้ปัญหองค์ประกอบโดยผู้เรียนที่มีระดับการศึกษาขั้นอุดมศึกษาจะมีลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมากว่าผู้เรียนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

สง่า ไชยมัง (2542: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดโดยภาพรวมและในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับขนาดของโรงเรียน ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งโดยภาพรวมและในแต่ละองค์ประกอบ ลัคนา กระต่ายทอง (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มีขั้นตอนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ธนพัฒน์ สิงห์คาร (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มีต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

สมคิด ชุมนุมพร (2549: 46) ได้นำผลการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับขนาดของสถานศึกษา โดยสำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 1-12 ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2545 โดยเปรียบเทียบการนำความรู้ และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการบริหารของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยภาพรวม โรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ได้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและด้านการกำกับดูแลงานในสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ได้มาก กว่าโรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากนี้มีการประเมินเปรียบเทียบคุณภาพการบริหารงานสถานศึกษาของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมโรงเรียนขนาดใกญ่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ คุณภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง สอดคล้องกับ วันเพ็ญ เจริญแพทย์ (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไรนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ สมคิด สร้อยน้ำ (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยโครงสร้างของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้วยเหตุผลตามที่ผู้วิจัยได้กล่าวอ้างอิงผลการวิจัยต่างๆ ของนักวิชาการการศึกษาหลายท่านดังกล่าวข้างต้น พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการวิจัยทั้งสิ้น ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรด้าน เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน เป็นตัวแปรต้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

## 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งมีดังต่อไปนี้

สุพาณี สอนซื่อ (2539) ทำการศึกษาการสร้างแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา: องค์การรถไฟฟ้ามหานคร ผลการศึกษาพบว่า องค์การรถไฟฟ้ามหานคร ได้นำแนวคิดการสร้างการเรียนรู้เป็นทีมไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่การสร้างการเรียนรู้เป็นทีมนี้มีเฉพาะบางฝ่ายขององค์กรเท่านั้น ซึ่งการที่จะทำให้การเรียนรู้ไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กรต้องมีนโยบายที่ชัดเจน มีโครงสร้างที่เอื้อให้พนักงานทุกคนควรจะให้ความสนใจในการพัฒนาตนเอง ให้ความร่วมมือกันในทุกฝ่าย ๆ และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา

สมใจ อุ่นสำราญ (2546) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นทีมและความคิดเชิงระบบกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่าปัจจัยด้านการเรียนรู้เป็นทีม เป็นปัจจัยที่สามารถกำหนด

ความแปรปรวนต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ได้มากที่สุด แสดงว่า ปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาองกค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด หากโรงเรียนมรการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างต่อเนื่องน่าจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้มาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลยาณี คำแดง (2542: 74) ที่พบว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ซึ่งทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การเรียนรู้เป็นทีม เป็นทีมอาศัยความรู้ และความคิดของมวลสมาชิกในการแลกเปลี่ยนกัน และพัฒนาความฉลาดรอบรู้ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545:65) เสนอแนวคิดว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในทุกรูปแบบ เปิดโอกาสให้มีการสร้างคนที่มีศักยภาพ และมีความสามารถให้เก่งขึ้นเป็นลำดับ

อุบล ตันสกุล (2548) ศึกษาเรื่อง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผ่านการรับรองคุณภาพในภาคใต้มีระดับกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับสูงและมีระดับของปัญหาอุปสรรคในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ยุวดี เสรีพิทยารัตน์ (2549) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับพนักงานศูนย์บริการลูกค้าบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐม ผลการ ศึกษาครั้งนี้พบว่า รูปแบบการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีม มีองค์ประกอบอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ 1) แหล่งวิทยาการและเทคโนโลยี 2) นโยบายการฝึกอบรม 3) บรรยากาศและสภาพแวดล้อม 4) บทบาทหัวหน้างาน 5) บทบาทพนักงานศูนย์บริการลูกค้า โดยมีขั้นตอนการฝึกอบรมในงานดังนี้ คือ 1) การประชาสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงาน 2) วางแผนการปฏิบัติงาน 3) จัดสภาพ แวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4) วางแผนการเรียนรู้ การฝึกอบรมในงานของตน 5) เข้ากลุ่ม Community of Practice 6) ทัศนศึกษาวิจัยเรียนรู้จากสื่อ 7) ปฏิบัติงานสร้างนวัตกรรม 8) พัฒนางาน 9) ประเมินผลการปฏิบัติการ 10) ประเมินทักษะการเรียนรู้เป็นทีม

สุพิชชา นิรังสรรณ์ (2550) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนต้องการแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 2) แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย การตั้งคำถาม ได้แก่ การจัดระบบและการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ การให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวกแก่สมาชิกในทีม ด้านการทำงาน เปิดโอกาส ให้สมาชิกในทีมได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา รวมทั้งตรวจสอบ ติดตาม กำกับดูแล และเผยแพร่ผลงานที่ได้รับให้แก่สมาชิกในทีม การให้

ความสำคัญในความคิดที่หลากหลาย ได้แก่ การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมคิดริเริ่มสร้างโครงการใหม่ ๆ กล้าแสดงความคิดเห็น มีการเรียนรู้พัฒนาตนเองเสมอ การสื่อสารให้ทราบโดยทั่วกัน ได้แก่ การส่งเสริมให้สมาชิกในทีมศึกษาหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พร้อมปรับแนวคิดให้สอดคล้องกับองค์กร และการตรวจสอบการเรียนรู้ ได้แก่ การนิเทศ กำกับติดตามผลการดำเนินงาน ทบทวนตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และแจ้งความก้าวหน้าให้แก่สมาชิกในทีมทราบ 3) แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม และเป็นไปได้

อภิสิทธิ์ สมศรีสุข (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ปัจจัยผู้นำและลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมตามความเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้อยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยลักษณะขององค์การและปัจจัยลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บาร์คอน และ สูทเวิร์ส (Bacon; & Stewart. 1999) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความแตกต่างของการเรียนรู้เป็นทีมระหว่างกลุ่มที่เรียน และทำงานร่วมกันได้อย่างดีที่สุด เปรียบเทียบกลุ่มที่เรียน และทำงานร่วมกันแย่ที่สุด โดยได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลทำให้ผลการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน ทั้งหมด 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) วิธีการจัดและคัดเลือกผู้เรียนเข้ากลุ่ม 2) เวลาในการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกัน 3) สัดส่วนการให้คะแนนในการทำงานเป็นทีม 4) การประเมินผลซึ่งกันและกันในกลุ่มเพื่อน 5) ขนาดหรือจำนวนสมาชิกภายในทีม 6) ความรู้ในการบริหารงานและการจัดการภายในทีม และ 7) ความรู้เกี่ยวกับเรื่องทีม

แคร์โรล (Carole Laksami Chatalalasingh. 2007) ศึกษาเรื่อง การเข้าใจการเรียนรู้เป็นทีมในการสร้างหลักประกันสุขภาพจากหลากหลายอาชีพ วัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อให้เข้าใจว่ากิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในบริบทของวิชาชีพที่หลากหลายในองค์กรการศึกษาด้านหลักประกันคุณภาพ ผู้วิจัยใช้กรณีตัวอย่างเชิงคุณภาพเพื่ออธิบายคุณลักษณะของปฏิกิริยาที่พบในชีวิตประจำวันของทีมผู้เชี่ยวชาญที่ได้มีการรวมทีมมาอย่างดีจากหลากหลายวิชาชีพทางด้านสุขภาพเพื่อจัดหาทีมที่มุ่งเน้นที่การประกันคุณภาพส่งผลถึงกิจกรรมและลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย 1) ธรรมชาติของทีมกับความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ธรรมชาติของกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมมุ่งเน้นการใช้ความรู้ ซึ่งหลักทั้ง 2 ประการไม่ได้แยกจากกัน แต่ค่อนข้างปะปนกันและนำเสนอการเรียนรู้และการทำหน้าที่แบบเดียวของทีมหลักประกันคุณภาพจากหลากหลายวิชาชีพได้รับการจัดตั้งมาดี ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างมากในผลลัพธ์ของการเรียนรู้

เป็นทีมต่อการทำงานร่วมกันข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรด้านหลักประกันสุขภาพ คือ การผลักดันเพื่อให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คิมฟอง ลี (2007) ศึกษา รูปแบบของวินัยร่วมในการเรียนรู้เป็นทีม การพัฒนาและความสมบูรณ์ผู้วิจัยได้พยายามใช้รูปแบบในการอธิบายว่าวินัยแต่ละประการสามารถพัฒนาก่อให้ เกิดทีมได้อย่างไร โดยใช้หลัก 3 ประการ ได้แก่ ความเหมือนกัน การก่อรูป และการดัดแปลง ซึ่งได้รับการพัฒนาอ้างอิงตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายทฤษฎีและข้อบ่งชี้และเพื่อให้รูปแบบทางทฤษฎีที่ถูกต้อง

เมอิสเตอร์ (2000) ศึกษาถึงการรับรู้ส่วนบุคคลของสมาชิกในทีมเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม กล่าวว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม คือ กระบวนการกลุ่ม การให้ความรู้เกี่ยวกับทีม ความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม ซึ่งระดับความสัมพันธ์ และความผูกพันธ์กันภายในกลุ่มมีผลต่อกระบวนการกลุ่มอย่างมาก

จากผลการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นกระบวนการพื้นฐานที่มีส่วนสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากรให้เกิดการสนทนาและอภิปรายในทีมแล้วนำวิสัยทัศน์ของสมาชิกในทีมแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนเพื่อหาข้อสรุปเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

# บทที่ 3
# วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่ ด้านการสนทนา ด้านการอภิปราย ด้านการเรียนรู้สภาพความจริงในปัจจุบัน ด้านการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบความรู้ ตามลำดับดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## 1. ประชากร

**ประชากรในการวิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือครูปฏิบัติการสอนในระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ในปีการศึกษา 2552 รวม 170 คน

**กลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ปีการศึกษา 2552 การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ตารางสำเร็จรูปของเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม 146 คน ใช้โรงเรียนเป็นชั้น ตามตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำแนกตามโรงเรียน

| ลำดับ | โรงเรียน | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|---|---|---|---|
| 1 | โรงเรียนวัดไผ่ตัน | 45 | 40 |
| 2 | โรงเรียนกิ่งเพชร | 40 | 36 |
| 3 | โรงเรียนวัดดิสหงสาราม | 31 | 28 |
| 4 | โรงเรียนวัดทัศนารุณสุนทริการาม | 34 | 28 |
| 5 | โรงเรียนวัดพระยายัง | 19 | 14 |
| รวม | | 170 | 146 |

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยค้นคว้า เป็นแบบทดสอบวัดตัวแปรต่าง ๆ จำนวน 1 ฉบับ มีทั้งหมด 2 ตอน แบ่งออกเป็น

**ตอนที่** 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

**ตอนที่** 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม มี 5 ลักษณะ คือการสนทนาและการอภิปราย การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการตรวจสอบการเรียนรู้ของครูที่มีในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 เป็นแบบมาตรประมาณค่า ( Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

## 3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ได้ทำเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย ที่ 10 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี และความหมายของลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม จากทั้งตำรา บทความจากหนังสือ และทางอินเตอร์เน็ต และงานวิจัยต่าง ๆ

2. นำข้อมูลความรู้ที่ได้มาจัดสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามเพื่อวัดลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ ลิเคิร์ท (Likert's Scale)

**ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ**

1. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขประเด็นให้มีความถูกต้อง พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามครั้งนี้

2. นำแบบสอบถามกลับมาแก้ไขข้อบกพร่องตามการชี้แนะและแก้ไขของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เป็นรายข้อ ว่ามีความชัดเจน และครอบคลุมนิยาม ตัวแปร และมาตรวัดมีความเหมาะสมในการวัด โดยใช้การคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของความคิด โดยการหา IOC (Index of Item Objective Congruence)

5. นำแบบสอบถามกลับมาแก้ไขข้อบกพร่องตามการชี้แนะและแก้ไขของคณะผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน โดยเลือก ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.6 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้น มีความเหมาะสม สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ ( Try-out ) กับกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนประชาราษร์อุปถัมภ์วิทยา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าสัมประสิทธ์แอฟฟาของครอนบาค(Cronbach'sAlpha-Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 (ดูรายชื่อในเอกสารภาคผนวก)

2. ส่งหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือจากสำนักการศึกษา ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับแบบสอบถาม

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จากแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไปจำนวน 146 ชุด ได้รับกลับมาครบทั้งหมด แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบ ถามทั้งหมด นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ที่เป็นโปรแกรมสถิติสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ด้วยเครื่องคอมพิเตอร์

## 5. การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดกระทำข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ใช้รหัสตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ ขนาดของโรงเรียน

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ทำการตรวจคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 แต่ละข้อ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน 1 คะแนน เมื่อตอบในช่องระดับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมน้อยที่สุด

ให้คะแนน 2 คะแนน เมื่อตอบในช่องระดับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมน้อย

ให้คะแนน 3 คะแนน เมื่อตอบในช่องระดับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมปานกลาง

ให้คะแนน 4 คะแนน เมื่อตอบในช่องระดับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมมาก

ให้คะแนน 5 คะแนน เมื่อตอบในช่องระดับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมมากที่สุด

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 มี 5 ลักษณะ คือ การสนทนาการอภิปราย การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการตรวจสอบการเรียนรู้

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( S.D.) เป็นรายข้อรายด้านและโดยรวม เพื่อเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ส่วนการแปลความหมายใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538:8-11)

1.00-1.49 หมายถึง มีระดับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.50-2.49 หมายถึง มีระดับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในในระดับน้อย

2.50-3.49 หมายถึง มีระดับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในอยู่ในระดับปานกลาง

3.50-4.49 หมายถึง มีระดับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในอยู่ในระดับมาก

4.50-5.00 หมายถึง มีระดับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในอยู่ในระดับมากที่สุด

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence)

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้านด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกันหรือไม่เมื่อจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t- test แบบIndependent Simple test

3.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA)

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่องลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ได้กระทำตามลำดับความมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ดังนี้

## สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| n | แทน | จำนวนบุคลากรครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง |
| $\bar{x}$ | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) |
| S.D | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที |
| f | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ |
| p | แทน | ความน่าจะเป็นในการปฏิเสธสมมติฐาน |
| df | แทน | ระดับชั้นความเป็นอิสระ |
| SS | แทน | ผลบวกกำลังสองของคะแนน |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน |
| * | แทน | ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

## การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำอธิบายตามลำดับดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและ ขนาดของโรงเรียน โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงาน และ ขนาดของโรงเรียน

| ข้อมูลทั่วไป | ( n = 146 ) | |
|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ |
| **1. เพศ** | | |
| ชาย | 33 | 22.60 |
| หญิง | 113 | 77.40 |
| **รวม** | **146** | **100.00** |
| **2. ระดับการศึกษา** | | |
| ปริญญาตรี | 131 | 89.70 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 15 | 10.30 |
| **รวม** | **146** | **100.00** |
| **3. ประสบการณ์การทำงาน** | | |
| ไม่เกิน 5 ปี | 50 | 34.20 |
| 5 – 10 ปี | 57 | 39.00 |
| 10 ปีขึ้นไป | 39 | 26.70 |
| **รวม** | **146** | **100.00** |
| **4. ขนาดของโรงเรียน** | | |
| โรงเรียนขนาดเล็ก | 14 | 9.60 |
| โรงเรียนขนาดกลาง | 56 | 38.40 |
| โรงเรียนขนาดใหญ่ | 76 | 52.10 |
| **รวม** | **146** | **100.00** |

จากตาราง 2 พบว่า ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.40 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 22.60 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.70 สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.30 มีประสบการณ์การทำงานส่วนมากอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.00 ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.20 และ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.70 ตามลำดับ ส่วนการแบ่ง

ตามขนาดของโรงเรียนพบว่า เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 52.10 โรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.40 และโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 9.60 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยใช้ค่าเฉลี่ยค่า (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตาราง 3 - 13

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียน ระดับประถมศึกษา ของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10

| ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม | ( n = 146 ) | | แปลผล |
|---|---|---|---|
| | $\overline{X}$ | S.D. | |
| 1. การสนทนา | 4.08 | 0.58 | มาก |
| 2. การอภิปราย | 3.89 | 0.63 | มาก |
| 3. การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง | 4.10 | 0.55 | มาก |
| 4. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ | 4.10 | 0.53 | มาก |
| 5. การตรวจสอบการเรียนรู้ | 4.00 | 0.65 | มาก |
| **รวม** | **4.03** | **0.52** | **มาก** |

จากตาราง 3 พบว่า ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมมีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ในสภาพความเป็นจริง ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.55) ด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.53) ด้านการสนทนา ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.58) ด้านการตรวจสอบการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.65) และด้านการอภิปราย ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.63)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการสนทนา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมและรายข้อ

| ข้อ | ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการสนทนา | ( n = 146 ) | | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| | | $\overline{X}$ | S.D. | |
| 1. | ท่านมีการพูดคุยและเล่าเรื่องประสบการณ์หรือความรู้ใหม่ ๆให้เพื่อนร่วมงานฟัง | 4.07 | 0.67 | มาก |
| 2. | ท่านสามารถพูดคุยทางวิชาการกับเพื่อนครูได้อย่างเป็นกันเอง | 4.08 | 0.68 | มาก |
| 3. | ท่านมีการนำความคิดเห็นที่ได้รับจากการสนทนามาพิจารณาร่วมกับความเห็นของท่าน | 4.12 | 0.64 | มาก |
| 4. | ท่านมีการตรวจสอบความคิดเห็น ความเชื่อของตนเองระหว่างการสนทนา | 3.95 | 0.69 | มาก |
| 5. | ท่านมีการยอมรับความแตกต่างทั้งในด้านบุคลิกภาพและความคิดเห็นของเพื่อนครูแต่ละคนในระหว่างการสนทนา | 4.23 | 0.66 | มาก |
| 6. | ท่านมีการพัฒนากระบวนการคิดจากการพูดคุยกับเพื่อนครูได้อย่างละเอียดรอบคอบมากขึ้น | 4.03 | 0.72 | มาก |
| 7. | ท่านมีการเรียนรู้วิธีการคิดของเพื่อนครูจากการสนทนา | 4.15 | 0.72 | มาก |
| 8. | ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างหลากหลาย | 4.00 | 0.74 | มาก |
| | รวม | **4.08** | **0.58** | **มาก** |

จากตาราง 4 พบว่า ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการสนทนา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมมีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 4.08, S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 5 ท่านมีการยอมรับความแตกต่างทั้งในด้านบุคลิกภาพ และความคิดเห็นของเพื่อนครูแต่ละคนในระหว่างการ

สนทนา ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.= 0.66) รองลงมาคือข้อที่ 7 ท่านมีการเรียนรู้วิธีการคิดของเพื่อนครูจากการสนทนา ($\overline{X}$ = 4.15, S.D.= 0.72) และข้อที่ 3 ท่านมีการนำความคิดเห็นที่ได้รับจากการสนทนามาพิจารณาร่วมกับความเห็นของท่าน ($\overline{X}$ = 4.12, S.D.= 0.72)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการอภิปราย ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10

| ข้อ | ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการอภิปราย | ( n = 146 ) $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 9. | ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ทำให้ท่าน ได้เรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ | 4.01 | 0.73 | มาก |
| 10. | ท่านมีการโต้แย้งแสดงความคิดเห็นในการอภิปรายเพื่อให้ได้ ข้อสรุปที่เหมาะสม | 3.86 | 0.80 | มาก |
| 11. | ท่านมีการนำประเด็นปัญหามาพิจารณาร่วมกันเป็นประจำ | 3.85 | 0.83 | มาก |
| 12. | ท่านมีการนำความคิดของเพื่อนครูมาประกอบการตัดสินใจ | 4.03 | 0.68 | มาก |
| 13. | ท่านมีการนำข้อตกลงหรือข้อสรุปร่วมกันมาปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ | 3.93 | 0.75 | มาก |
| 14. | ท่านมีการกระตุ้นให้สมาชิกครูได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม | 3.73 | 0.81 | มาก |
| 15. | ท่านมีการร่วมกันวิเคราะห์หรือวิธีการที่จะทำงานให้เสร็จลุล่วง | 3.90 | 0.79 | มาก |
| 16. | ท่านมีการโต้แย้งและหาเหตุผลเพื่อมาสนับสนุนข้อเสนอของตนเอง | 3.81 | 0.80 | มาก |
| | **รวม** | **3.89** | **0.63** | **มาก** |

จากตาราง 5 พบว่า ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการอภิปราย ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมมีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการอภิปรายอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากลำดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 12 ท่านมีการนำความคิดของเพื่อนครูมาประกอบ การตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.68) รองลงมาคือข้อที่ 9 ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ทำให้ท่านได้เรียนรู้แนวคิด ใหม่ ๆ ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.73) และข้อที่ 13 ท่านมีการนำข้อตกลงหรือข้อสรุปร่วมกันมาปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.75)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการเรียนรู้ สภาพความเป็นจริง ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียน เครือข่ายที่ 10

| ข้อ | ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริง | ( n = 146 ) $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 17. | ท่านติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆเพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน | 4.21 | 0.70 | มาก |
| 18. | ท่านค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่ดีหรือการแก้ปัญหาใหม่ๆแล้วมักจะแนะนำให้เพื่อครูทราบ | 4.05 | 0.72 | มาก |
| 19. | ท่านคิดว่าการแก้ปัญหาที่ดีต้องมาจากความคิดเห็นจากหลาย ๆคน | 4.28 | 0.65 | มาก |
| 20. | ท่านสามารถวิเคราะห์ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของเพื่อน | 3.95 | 0.75 | มาก |
| 21. | ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและบอกเหตุผลให้เพื่อนครูทราบหากท่านไม่เห็นด้วย | 4.06 | 0.73 | มาก |
| 22. | หากท่านไม่มีความรู้หรือไม่มีความสามารถในเรื่องใด ท่านกล้าที่จะบอกเพื่อนครูว่า “ไม่มีความรู้ / ไม่มีความสามารถ” ได้ | 4.05 | 0.86 | มาก |

ตาราง 6 (ต่อ)

| ข้อ | ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริง | ( n = 146 ) $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 23. | ท่านและเพื่อนครูสามารถเรียนรู้ร่วมกันถึงสิ่งต่าง ๆที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน | 4.10 | 0.69 | มาก |
| 24. | ท่านและเพื่อนครูร่วมกันคิดหาวิธีในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ | 4.08 | 0.69 | มาก |
| | **รวม** | **4.10** | **0.55** | **มาก** |

จากตาราง 6 พบว่า ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากลำดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 19 ท่านคิดว่าการแก้ปัญหาที่ดีต้องมาจากความคิดเห็นจากหลาย ๆ คน ( $\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.65) รองลงมาคือข้อที่ 17 ท่านติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการ ปฏิบัติงาน ( $\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.73) และข้อที่ 23 ท่านและเพื่อนครูสามารถเรียนรู้ร่วมกันถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ( $\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.69)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการเรียนรู้ จากการปฏิบัติตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10

| ข้อ | ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ | ( n = 146 ) $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 25. | ท่านเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและวิธีการสอนจากเพื่อนครู | 4.15 | 0.67 | มาก |
| 26. | ท่านมีการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานจากเพื่อนครู | 4.09 | 0.64 | มาก |

ตาราง 7 (ต่อ)

| ข้อ | ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ | ( n = 146 ) | | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| | | $\overline{X}$ | S.D. | |
| 27. | ท่านศึกษาหาความรู้ร่วมกับเพื่อนครู | 4.18 | 0.61 | มาก |
| 28. | ท่านและเพื่อนครูมีการทดลองปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ก่อนการปฏิบัติจริง | 3.81 | 0.75 | มาก |
| 29. | ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกับเพื่อนครูได้เป็นอย่างดี | 4.14 | 0.72 | มาก |
| 30. | ท่านร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูโดยการเข้าร่วมในกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของทางโรงเรียน | 4.31 | 0.65 | มาก |
| 31. | ท่านนำปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่านเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหาและพัฒนาให้เพื่อนครูได้รับทราบ | 4.04 | 0.70 | มาก |
| 32. | ท่านและเพื่อนครูฝึกปฏิบัติตามแผนในระหว่างการฝึกอบรม | 4.04 | 0.69 | มาก |
| | **รวม** | 4.10 | 0.53 | **มาก** |

จากตาราง 7 พบว่า ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 4.10, S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากลำดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 30 ท่านร่วมแลก เปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูโดยการเข้าร่วมในกิจกรรมและโครงการต่าง ๆของทางโรงเรียน ( $\overline{X}$ = 4.31, S.D.= 0.65) รองลงมาคือข้อที่ 27 ท่านศึกษาหาความรู้ร่วมกับเพื่อนครู ( $\overline{X}$ = 4.18,S.D.= 0.61) และข้อที่ 25 ท่านเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและวิธีการสอนจากเพื่อนครู ( $\overline{X}$ = 4.15,S.D.= 0.68)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการตรวจสอบการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10

| ข้อ | ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการตรวจสอบการเรียนรู้ | ( n = 146 ) | | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| | | $\overline{X}$ | S.D. | |
| 33. | มีการจัดประชุมเพื่อแจ้งความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน | 4.09 | 0.75 | มาก |
| 34. | มีการทบทวนการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น | 4.00 | 0.78 | มาก |
| 35. | มีการคิดหาวิธีการที่จะเสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนของโรงเรียน | 4.01 | 0.74 | มาก |
| 36. | มีการทบทวน ตรวจสอบการปฏิบัติงานในคณะทำงานที่จัดตั้งขึ้น | 3.95 | 0.76 | มาก |
| 37. | มีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานภายในกลุ่ม | 3.94 | 0.79 | มาก |
| 38. | มีการนำข้อสรุปซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการร่วมพิจารณานำเสนอในที่ประชุมทราบทุกครั้ง | 3.94 | 0.89 | มาก |
| 39. | มีการเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จของตนเองในที่ประชุม | 3.99 | 0.84 | มาก |
| 40. | มีการปฏิบัติและยึดถือตามข้อสรุปที่ตกลงในที่ประชุม | 4.08 | 0.77 | มาก |
| | **รวม** | **4.00** | **0.65** | **มาก** |

จากตาราง 8 พบว่า ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการเรียนรู้จากการตรวจสอบการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการเรียนรู้จากการตรวจสอบการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากลำดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 33 มีการจัดประชุมเพื่อแจ้งความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 4.09 , S.D.= 0.75) รองลงมาคือข้อที่ 40 มีการปฏิบัติและยึดถือตามข้อสรุปที่ตกลงใน ที่ประชุม ($\overline{X}$ = 4.08, S.D.= 0.77) และข้อที่ 35 มีการคิดหาวิธีการที่จะเสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.15, S.D.= 0.68)

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมจำแนกตามเพศ ของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมและรายด้าน

| ข้อ | ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม | เพศ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ชาย | | หญิง | | | |
| | | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | t | p |
| 1 | การสนทนา | 4.09 | 0.64 | 4.08 | 0.56 | 0.09 | 0.93 |
| 2 | การอภิปราย | 3.91 | 0.77 | 3.89 | 0.58 | 0.19 | 0.85 |
| 3 | การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง | 4.06 | 0.57 | 4.11 | 0.54 | 0.48 | 0.63 |
| 4 | การเรียนรู้จากการปฏิบัติ | 4.09 | 0.59 | 4.10 | 0.51 | 0.12. | 0.91 |
| 5 | การตรวจสอบการเรียนรู้ | 4.00 | 0.69 | 4.00 | 0.64 | 0.07 | 0.95 |
| | **รวม** | **4.03** | **0.58** | **4.04** | **0.50** | **0.05** | **0.96** |

จากตาราง 9 พบว่า ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก( $\overline{X}$ = 4.03, S.D.= 0.58, $\overline{X}$ = 4.04, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพศชายมีลักษณะการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสนทนาและการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ( $\overline{X}$ = 4.09, S.D.= 0.59, $\overline{X}$ = 4.09, S.D.= 0.77) ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริง( $\overline{X}$ = 4.06, S.D.= 0.57)ด้านการตรวจสอบการเรียนรู้ ( $\overline{X}$ = 4.00, S.D.= 0.69) และด้านการอภิปราย ( $\overline{X}$ = 3.91, S.D.= 0.77)

เพศหญิงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีลักษณะการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริง( $\overline{X}$ = 4.11, S.D.= 0.54) ด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ( $\overline{X}$ = 4.10, S.D.= 0.51) ด้านการสนทนา ( $\overline{X}$ = 4.08, S.D.= 0.56) ด้านการตรวจสอบการเรียนรู้ ( $\overline{X}$ = 4.00, S.D.= 0.64) และด้านการอภิปราย ( $\overline{X}$ = 3.89, S.D.= 0.58)

ผลการเปรียบเทียบลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมและ รายด้าน จำแนกตามเพศพบว่ามีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ข้อ | ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม | ระดับการศึกษา | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ปริญญาตรี | | สูงปริญญาตรี | | | |
| | | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | t | p |
| 1 | การสนทนา | 4.07 | 0.59 | 4.23 | 0.50 | 1.00 | 0.32 |
| 2 | การอภิปราย | 3.87 | 0.63 | 4.10 | 0.58 | 1.37 | 0.17 |
| 3 | การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง | 4.11 | 0.56 | 4.01 | 0.50 | 0.67 | 0.51 |
| 4 | การเรียนรู้จากการปฏิบัติ | 4.09 | 0.54 | 4.12 | 0.48 | 0.15 | 0.88 |
| 5 | การตรวจสอบการเรียนรู้ | 4.00 | 0.65 | 4.05 | 0.70 | 0.31 | 0.76 |
| | **รวม** | **4.03** | **0.52** | **4.10** | **0.48** | **0.52** | **0.60** |

จากตาราง 10 พบว่า ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D.= 0.52, $\overline{X}$ = 4.10, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับปริญญาตรีมีลักษณะการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริง($\overline{X}$ = 4.11, S.D.= 0.56) ด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.09, S.D.= 0.54) ด้านการสนทนา ($\overline{X}$ = 4.07, S.D.= 0.59) ด้านการตรวจสอบการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.00, S.D.= 0.65) และด้านการอภิปราย ($\overline{X}$ = 3.87, S.D.= 0.63)

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเพื่อพิจราณาเป็นรายด้านพบว่ามีลักษณะการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสนทนา ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.= 0.50) ด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.12, S.D.= 0.48) ด้านการอภิปราย ($\overline{X}$ = 4.10, S.D.= 0.58) ด้านการตรวจสอบการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.05, S.D.= 0.70) และการเรียนรู้สภาพความเป็นจริง ($\overline{X}$ = 4.01, S.D.= 0.54)

ผลการเปรียบเทียบ ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมและรายด้านเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมและ รายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| ข้อ | ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม | ประสบการณ์การทำงาน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ต่ำกว่า 5 ปี | | 5-10 ปี | | 10 ปีขึ้นไป | |
| | | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. |
| 1 | การสนทนา | 4.11 | 0.61 | 4.02 | 0.54 | 4.15 | 0.59 |
| 2 | การอภิปราย | 3.80 | 0.70 | 3.90 | 0.59 | 4.00 | 0.59 |
| 3 | การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง | 4.09 | 0.56 | 4.03 | 0.56 | 4.21 | 0.51 |
| 4 | การเรียนรู้จากการปฏิบัติ | 4.15 | 0.51 | 4.05 | 0.57 | 4.10 | 0.51 |
| 5 | การตรวจสอบการเรียนรู้ | 3.99 | 0.70 | 3.97 | 0.65 | 4.06 | 0.60 |
| | **รวม** | **4.03** | **0.51** | **3.99** | **0.53** | **4.10** | **0.51** |

จากตาราง 11 พบว่า ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีลักษณะการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.15, S.D.= 0.51) ด้านการสนทนา ($\overline{X}$ = 4.11, S.D.= 0.61) ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริง($\overline{X}$ = 4.09, S.D.= 0.56)ด้านการตรวจสอบการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.99, S.D.= 0.70) และด้านการอภิปราย ($\overline{X}$ = 3.80, S.D.= 0.70)

ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.05, S.D.= 0.57) ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริง($\overline{X}$ = 4.03, S.D.= 0.56)ด้านการสนทนา ($\overline{X}$ = 4.02, S.D.= 0.54) ด้านการตรวจสอบการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.97, S.D.= 0.65) และด้านการอภิปราย ($\overline{X}$ = 3.90, S.D.= 0.59)

ประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริง($\overline{X}$ = 4.21, S.D.= 0.51)ด้านการสนทนา ($\overline{X}$ = 4.15, S.D.= 0.59) ด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D.= 0.51) ด้านการตรวจสอบการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.06, S.D.= 0.60) และด้านการอภิปราย ($\overline{X}$ = 4.00, S.D.= 0.59)

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

| **ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม** | **แหล่งของความแปรปรวน** | **ผลรวมความแปรปรวน (SS)** | **ระดับขั้นความอิสระ (df)** | **ค่าเฉลี่ยความแปรปรวน (MS)** | f | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| การสนทนา | ระหว่างกลุ่ม | 0.47 | 2 | 0.24 | 0.70 | 0.50 |
| | ภายในกลุ่ม | 48.10 | 143 | 0.34 | | |
| | รวม | 48.57 | 145 | | | |
| การอภิปราย | ระหว่างกลุ่ม | 0.93 | 2 | 0.47 | 1.19 | 0.31 |
| | ภายในกลุ่ม | 56.02 | 143 | 0.39 | | |
| | รวม | 56.95 | 145 | | | |
| การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง | ระหว่างกลุ่ม | 0.72 | 2 | 0.36 | 1.20 | 0.30 |
| | ภายในกลุ่ม | 43.10 | 143 | 0.30 | | |
| | รวม | 43.83 | 145 | | | |
| การเรียนรู้จากการปฏิบัติ | ระหว่างกลุ่ม | 0.26 | 2 | 0.13 | 0.47 | 0.63 |
| | ภายในกลุ่ม | 40.64 | 143 | 0.28 | | |
| | รวม | 40.90 | 145 | | | |
| การตรวจสอบการเรียนรู้ | ระหว่างกลุ่ม | 0.20 | 2 | 0.10 | 0.24 | 0.79 |
| | ภายในกลุ่ม | 61.50 | 143 | 0.43 | | |
| | รวม | 61.70 | 145 | | | |
| **รวม** | **ระหว่างกลุ่ม** | 0.29 | 2 | 0.15 | 0.54 | 0.58 |
| | **ภายในกลุ่ม** | 38.46 | 143 | 0.27 | | |
| | **รวม** | 38.75 | 145 | | | |

จากตาราง 12 พบว่า ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้าน พบว่า มีลักษณะการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

| ข้อ | ลักษณะการ เรียนรู้เป็นทีม | ขนาดของโรงเรียน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ขนาดเล็ก (n=14) | | ขนาดกลาง (n=56) | | ขนาดใหญ่ (n=76) | |
| | | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. |
| 1 | การสนทนา | 3.82 | 0.67 | 4.14 | 0.59 | 4.09 | 0.55 |
| 2 | การอภิปราย | 3.52 | 0.79 | 3.83 | 0.58 | 4.00 | 0.60 |
| 3 | การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง | 3.83 | 0.48 | 4.09 | 0.53 | 4.15 | 0.57 |
| 4 | การเรียนรู้จากการปฏิบัติ | 3.94 | 0.54 | 4.01 | 0.51 | 4.19 | 0.53 |
| 5 | การตรวจสอบการเรียนรู้ | 4.05 | 0.61 | 3.82 | 0.69 | 4.13 | 0.60 |
| | **รวม** | **3.83** | **0.49** | **3.98** | **0.51** | **4.11** | **0.52** |

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของ ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการตรวจสอบการเรียนรู้( $\overline{X}$ = 4.05, S.D.= 0.61) ด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ( $\overline{X}$ = 3.94, S.D.= 0.54) ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริง( $\overline{X}$ = 3.83, S.D.= 0.48)ด้านการสนทนา ( $\overline{X}$ = 3.82, S.D.= 0.67) และด้านการอภิปราย ( $\overline{X}$ = 3.52, S.D.= 0.79)

โรงเรียนขนาดกลาง มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสนทนา ( $\overline{X}$ = 4.41, S.D.= 0.59) ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริง ( $\overline{X}$ = 4.09, S.D.= 0.53) ด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ( $\overline{X}$ = 4.01 ,S.D.= 0.51)ด้านการอภิปราย ( $\overline{X}$ = 3.83, S.D.= 0.58)และด้านการตรวจสอบการเรียนรู้ ( $\overline{X}$ = 3.82, S.D.= 0.69)

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ( $\overline{X}$ = 4.19 ,S.D.= 0.53)ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริง( $\overline{X}$ = 4.15, S.D.= 0.57) ด้านการตรวจสอบการเรียนรู้ ( $\overline{X}$ = 4.13, S.D.= 0.60) ด้านการสนทนา ( $\overline{X}$ = 4.09, S.D.= 0.55) และด้านการอภิปราย ( $\overline{X}$ = 4.00, S.D.= 0.60)

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

| **ลักษณะ การ เรียนรู้เป็นทีม** | **แหล่งของความแปรปรวน** | **ผลรวมความแปรปรวน (SS)** | **ระดับขั้นความอิสระ (df)** | **ค่าเฉลี่ยความแปรปรวน (MS)** | F | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| การสนทนา | ระหว่างกลุ่ม | 1.14 | 2 | 0.57 | 1.72 | 0.18 |
| | ภายในกลุ่ม | 47.43 | 143 | 0.33 | | |
| | รวม | 48.57 | 145 | | | |
| การอภิปราย | ระหว่างกลุ่ม | 3.14 | 2 | 1.57 | 4.18* | 0.02 |
| | ภายในกลุ่ม | 53.80 | 143 | 0.38 | | |
| | รวม | 56.95 | 145 | | | |
| การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง | ระหว่างกลุ่ม | 1.24 | 2 | 0.62 | 2.08 | 0.13 |
| | ภายในกลุ่ม | 42.59 | 143 | 0.30 | | |
| | รวม | 43.83 | 145 | | | |
| การเรียนรู้จากการปฏิบัติ | ระหว่างกลุ่ม | 1.41 | 2 | 0.71 | 2.56 | 0.08 |
| | ภายในกลุ่ม | 39.49 | 143 | 0.28 | | |
| | รวม | 40.90 | 145 | | | |
| การตรวจสอบการเรียนรู้ | ระหว่างกลุ่ม | 3.14 | 2 | 1.57 | 3.83* | 0.02 |
| | ภายในกลุ่ม | 58.57 | 143 | 0.41 | | |
| | รวม | 61.70 | 145 | | | |
| **รวม** | **ระหว่างกลุ่ม** | **1.22** | **2** | **0.61** | **2.32** | **0.10** |
| | **ภายในกลุ่ม** | **37.53** | **143** | **0.26** | | |
| | **รวม** | **38.75** | **145** | | | |

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05**

จากตาราง 14 พบว่า ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมทั้ง 5 ด้าน ของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า

ด้านการสนทนา ด้านการเรียนรู้ในสภาพความเป็นจริง และด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมไม่แตกต่างกัน ด้านการอภิปราย พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ มีลักษณะการเรียนรู้ด้านการอภิปรายแตกต่างกับโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการตรวจสอบการเรียนรู้พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีลักษณะการเรียนรู้ด้านการตรวจสอบการเรียนรู้แตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's method) ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

| **การเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียน** | **ขนาดโรงเรียน** | **ขนาดเล็ก** ($\overline{X}$ = 3.82) | **ขนาดกลาง** ($\overline{X}$ = 4.14) | **ขนาดใหญ่** ($\overline{X}$ = 4.09) |
|---|---|---|---|---|
| ด้านการอภิปราย | ขนาดเล็ก ($\overline{X}$ = 3.52) | 0.3125 | - | 0.4871* |
| | ขนาดกลาง ($\overline{X}$ = 3.83) | - | - | - |
| | ขนาดใหญ่ ($\overline{X}$ = 4.00) | - | - | 0.1746 |
| | **ขนาดโรงเรียน** | **ขนาดเล็ก** ($\overline{X}$ = 4.05) | **ขนาดกลาง** ($\overline{X}$ = 3.81) | **ขนาดใหญ่** ($\overline{X}$ = 4.13) |
| ด้านการตรวจสอบการเรียนรู้ | ขนาดเล็ก ($\overline{X}$ = 4.05) | - | - | - |
| | ขนาดกลาง ($\overline{X}$ = 3.81) | - | 0.2366 | 0.3097* |
| | ขนาดใหญ่ ($\overline{X}$ = 4.13) | - | - | 0.0731 |

ตาราง 15 (ต่อ)

| | ขนาดโรงเรียน | ขนาดเล็ก ($\overline{X}$ = 3.83) | ขนาดกลาง ($\overline{X}$ = 3.78) | ขนาดใหญ่ ($\overline{X}$ = 4.11) |
|---|---|---|---|---|
| การเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียน | ขนาดเล็ก ($\overline{X}$ = 3.83) | 0.1455 | - | 0.2804 |
| | ขนาดกลาง ($\overline{X}$ = 3.78) | - | 0.1455 | 0.2804 |
| | ขนาดใหญ่ ($\overline{X}$ =4.11) | - | - | 0.1348 |

จากตาราง 15 พบว่า ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการอภิปราย พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ มีลักษณะการเรียนรู้ด้านการอภิปรายมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการตรวจสอบการเรียนรู้ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีลักษณะการเรียนรู้ด้านการตรวจสอบการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

# บทที่ 5
# สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยเรื่องลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ผู้วิจัยได้สรุปไว้ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
8. อภิปรายผล
9. ข้อเสนอแนะ

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครู ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 มี 5 ลักษณะคือ 1) การสนทนา 2) การอภิปราย 3) การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และ 5) การตรวจสอบการเรียนรู้

2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครู ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ใน 5 ลักษณะ คือ การสนทนา การอภิปราย การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการตรวจสอบการเรียนรู้ ตามความคิด เห็นของครู โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือครูผู้ทำหน้าที่ในด้านการปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ในปีการศึกษา 2552 รวม 170 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ทำหน้าที่ในด้านการปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ในปีการศึกษา 2552 การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ตารางสำเร็จรูปของเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม 146 คน ใช้โรงเรียนเป็นชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยค้นคว้า เป็นแบบทดสอบวัดตัวแปรต่าง ๆ จำนวน 1 ฉบับ มีทั้งหมด 2 ตอน แบ่งออกเป็น

**ตอนที่** 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

**ตอนที่** 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียน เครือข่ายที่ 10 ทั้ง 5 ลักษณะ คือ การสนทนา การอภิปราย การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการตรวจสอบการเรียนรู้ เป็นแบบมาตรประมาณค่า ( Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยของหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือจากสำนักการศึกษา ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดกระทำข้อมูลสำหรับการวิจัยดังนี้

1.แบบสอบถามตอนที่ 1 ใช้รหัสตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ตรวจคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ทั้ง 5 ลักษณะ คือ การสนทนา การอภิปราย การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการตรวจสอบการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวมเพื่อเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ส่วนการแปลความหมายใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538:8-11)

**สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

การศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 สรุปผลได้ดังนี้

1. ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10

ด้านการสนทนา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ครูมีการยอมรับความแตกต่างทั้งในด้านบุคลิกภาพและความคิดเห็นของเพื่อครูแต่ละคนในระหว่างการสนทนา มีการเรียนรู้วิธีการคิดของเพื่อนครูในระหว่างการสนทนาและมีนำความคิดเห็นที่ได้รับจากการสนทนามาพิจารณาร่วมกับความคิดเห็นของตนเองมีระดับ พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าการตรวจสอบความคิดเห็น ความเชื่อของตนเองระหว่างการสนทนาการมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างหลากหลายการพัฒนากระบวน การคิดจากการพูดคุยกับเพื่อนครูได้อย่างละเอียดรอบคอบการพูดคุยและเล่าเรื่องประสบการณ์หรือความรู้ใหม่ ๆให้เพื่อนร่วมงานฟัง

ด้านการอภิปราย ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ การเรียนรู้เป็นทีมด้านการอภิปราย ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ครูในโรงเรียนมีการนำความคิดของเพื่อนครูมาประกอบการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ทำให้ได้เรียนรู้แนวคิดใหม่ และมีการนำข้อตกลงหรือข้อสรุปร่วมกันมาปฏิบัติตามที่วางแผนไว้สามารถบรรลุความสำเร็จ มีระดับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่า การกระตุ้นให้สมาชิกครูได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม การโต้แย้งและหาเหตุผลเพื่อมาสนับสนุนข้อเสนอของตนเอง การนำประเด็นปัญหามาพิจารณาร่วมกันเป็นประจำ การโต้แย้งแสดงความคิดเห็นในการ อภิปรายเพื่อให้ได้ ข้อสรุปที่เหมาะสม และการร่วมกันวิเคราะห์หรือวิธีการที่จะทำงานให้เสร็จลุล่วง

ด้านการเรียนรู้สภาพจริงในปัจจุบัน ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมในด้านการเรียนรู้สภาพจริงในปัจจุบันของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 มีการคิดแก้ปัญหาโดยการนำความคิดเห็นมาจากครูหลาย ๆ คน มีการติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน และสามารถเรียนรู้ร่วมกันถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนกับเพื่อนครู มีระดับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่า การสามารถวิเคราะห์ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของเพื่อนการค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่ดีหรือการแก้ปัญหาใหม่ๆแล้วมักจะแนะนำให้เพื่อครูทราบการไม่มีความรู้หรือไม่มีความสามารถในเรื่องใด ท่านกล้าที่จะบอกเพื่อนครูว่า “ไม่มีความรู้ / ไม่มีความสามารถ” ได้ ความสามารถแสดงความคิดเห็นและบอกเหตุผลให้เพื่อนครูทราบหากท่านไม่เห็นด้วยและการที่ท่านและเพื่อนครูร่วมกันคิดหาวิธีในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มโรง เรียนเครือข่ายที่ 10 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูโดยการเข้าร่วมในกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของทางโรงเรียน มีการศึกษาหาความรู้ร่วมกับเพื่อนครูและมีการเรียนรู้การปฏิบัติงานและวิธี การสอนจากเพื่อนครู มีระดับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่า การที่ครูและเพื่อนครูมีการทดลองปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ก่อนการปฏิบัติจริง การนำปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเองเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหาและ พัฒนาให้เพื่อนครูได้รับทราบ ครูและเพื่อนครูฝึกปฏิบัติตามแผนในระหว่างการฝึกอบรม และมีการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานจากเพื่อนครู

ด้านการเรียนรู้จากการตรวจสอบการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 มีการตรวจสอบการเรียนรู้โดยการจัดประชุมเพื่อชี้แจงความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน มีการปฏิบัติงานโดยยึดถือตามข้อสรุปที่ตกลงในที่ประชุมและมีการคิดหาวิธีการที่จะเสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนของโรงเรียนมีระดับพฤติ กรรมการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่า การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานภายในกลุ่ม การนำข้อสรุปซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการร่วมพิจารณานำเสนอในที่ประชุมทราบทุกครั้งมีการทบทวนตรวจสอบการปฏิบัติ งานในคณะทำงานที่จัดตั้งขึ้นมีการเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอผลการดำเนินงานที่ประสบความ สำเร็จของตนเองในที่ประชุม มีการทบทวนการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น มีการคิดหาวิธีการที่จะเสริมจุดแข็งและพัฒนา จุดอ่อนของโรงเรียน มีการปฏิบัติและยึดถือตามข้อสรุปที่ตกลงในที่ประชุม และมีการจัดประชุมเพื่อแจ้งความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน

2. ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10

2.1 เพศต่างกันมีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.2 ระดับการศึกษาต่างกันมีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.3 ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.4 ขนาดโรงเรียนต่างกันมีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการอภิปรายมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนขนาดใหญ่มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการตรวจสอบการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ด้านการสนทนา ด้านการอภิปราย ด้านการเรียนรู้สภาพความเป็นจริง ด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และด้านการตรวจสอบการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิสิทธ์ สมศรีสุข (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้ ผลการค้นคว้าพบว่า ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกับ อุบล ตันสกุล (2548) ศึกษาเรื่องกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า มีระดับกระบวนการการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2. เปรียบเทียบลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยแบ่งตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน สามารถจำแนกประเด็นอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งแตกต่างกับ สุภมาศ ทองใส.(2536: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนนอกระบบโรงเรียนประเภทอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนแล้วพบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษามีผลต่อการเรียนรู้ คือ เพศชาย จะมีลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสูงกว่าเพศหญิงเล็กน้อย จะเห็นว่าความแตกต่างด้านเพศนั้นไม่ส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10

2.2 ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างกับ สุภมาศ ทองใส.(2536: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนนอกระบบโรงเรียนประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน แล้วพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมีความแตกต่างกัน

2.3 ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 โดยรวมและรายด้าน พบว่าลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมโดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ บุญลดา คุณาเวชกิจ (2550: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการพัฒนาทีมงานสู่องค์การแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา : พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิต แอนิเมชั่น แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนสมาชิกภายในทีม มีการพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ อารี วิวัฒน์พันธนนท์. (2544: 102-103). ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุในการทำงาน และสถานที่ทำงาน ว่ามีผลต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานแบบกลุ่มของพนักงานช่างบริการบริษัท ไทยฟูจิซีร็อกซ์ จำกัด ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 197 คน ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนสมาชิกภายในทีม มีการพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

2.4 ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า ด้านการสนทนาด้านการเรียนรู้ในสภาพจริงในปัจจุบัน และด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ มีลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะการเรียนเรียนรู้ด้านการอภิปราย พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ มีลักษณะการเรียนรู้ด้านการอภิปราย อยู่ระดับมากกว่า โรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลักษณะการเรียนเรียนรู้ด้านการตรวจสอบการเรียนรู้พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีลักษณะการเรียนรู้ด้านการตรวจสอบการเรียนรู้ อยู่ระดับมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ธนพัฒน์ สิงห์คาร (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มีต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน เช่นเดียวกันกับ สมคิด สร้อยน้ำ (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยโครงสร้างของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 มีพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในด้านการสนทนา ด้านการอภิปราย ด้านการเรียนรู้จากสภาพความเป็นจริง ด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการตรวจสอบการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 มีลักษณะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมใน ด้านการสนทนา ซึ่งมีพฤติกรรมการพูดคุย แสดงความรู้สึก ความคิดเห็นอย่างอิสระรับฟังและยอมรับคิดของเพื่อนครู มีความเคารพต่อความคิดเห็นที่แตกต่างของกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สมใจ อุ่นสำราญ (2546) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นทีมและความคิดเชิงระบบหับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยด้านการเรียนรู้เป็นทีมเป็นปัจจัยที่สามารถกำหนดความแปรปรวนต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ได้มากที่สุด แสดงว่าปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาองกค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุดหากโรงเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างต่อเนื่องน่าจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้มาก นอกจากนี้ สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545:65) เสนอแนวคิดว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในทุกรูปแบบเปิดโอกาสให้มีการสร้างคนที่มีศักยภาพ และมีความสามารถให้เก่งขึ้นเป็นลำดับ

## ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้วิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้เกิดลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมด้านการอภิปราย โดยการกระตุ้นให้สมาชิกครูได้แสดงความคิดเห็นและมีการโต้แย้งหาเหตุผลเพื่อมาสนับสนุนข้อเสนอของตนเองจัดให้มีการนำประเด็นปัญหามาพิจารณาร่วมกันในที่ประชุมเพื่อเป็นการส่งเสริมการบริหารสถาน ศึกษาและก่อให้เกิดพลังในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านการเรียนรู้จากการตรวจสอบการเรียนรู้ผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานภายในกลุ่มมีการนำข้อสรุปซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการร่วมพิจารณานำเสนอในที่ประชุมทราบทุกครั้งมีการทบทวนตรวจสอบการปฏิบัติงานในคณะทำงานที่จัดตั้งขึ้นมีการเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จของตนเองในที่ประชุมเพื่อแจ้งความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมในด้านการอภิปรายและการตรวจสอบการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทั้งหมด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

2.2 ควรศึกษาวิจัยในเชิงทดลอง โดยการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในด้านการอภิปราย และการตรวจสอบการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางสนับสนุน พัฒนาให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมและตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีมมากยิ่งขึ้น

# บรรณานุกรม

# บรรณานุกรม


กรมวิชาการ. กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *โครงงาน : เอกสารชุดเทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด.* กรุงเทพฯ: การศาสนา.

..... .(2544). *แนวทางการบริหารดรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: กรมฯ.

..... .(2545). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัฑ์.

กรมสามัญศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การวิเคราะห์สาระสำคัญ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กาญจนา เกียรติธนาพันธ์. (2542). *บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษากองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.*ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

กุญชลี ค้าขาย.(2542). *จิตวิทยาการเรียนการสอน.* กรุงเทพฯ:สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. คณะครุศาสตร์.

เชียรศรี วิวิธสิริ. (2541). *จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒม.

ดนัย เทียมพุฒ. (2539, มีนาคม – พฤษภาคม). *องค์กรอัจฉริยะ:ทฤษฎีและหัวใจสำคัญ.* วารสารการบริหารคน. 18.

ดำรงค์ ใจยศ. (2541, มิถุนายน). *องค์การแห่งการเรียนรู้.* วารสารพัฒนาชุมชน. 37(6) : 28-31.

ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2530). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ. ไทยวัฒนาพานิช.

ทวีพร ศรีสุขคำ. (2547). *ค่านิยมความเป็นไทยและการเรียนรู้เป็นทีมของผู้แทนจำหน่ายเวชภัณฑ์ยาบริษัทผู้นำเข้าและจัดจำหน่ายยาต่างประเทศ ที่มีสำนักงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลักรามคำแหง.ถ่ายเอกสาร.

นราธร เทพกิจ. (2542, กันยายน). *การพัฒนาทีมงาน.*วารสารการศึกษาเอกชน. 9(89): 33 – 37.

นิษฐา พุฒิมานรดีกุล.(2548). *การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(หลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

บุปผา พวงมาลี. (2542). *การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พ.ม. (การบริหารพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

บุษบา สงวนประสิทธิ์.(2543,เมษายน-มิถุนายน). *การสร้างองค์กรการเรียนรู้*. วารสารการพัฒนาทรัพยากมนุษย์ด้านสุขภาพ. 2(2):131.

บุญศิริ อนันตเศรษฐ. (2541). *เราจะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร*. วารสารภาษาปริทัศน์. 17(1): 33-38.

ปัญญา แก้วกรียูร. (254). *ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา*. ปฏิรูปการศึกษา. 1 (3) : 12.

ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล.(2547). *ปัจจัยด้านผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัมนาพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก*. วิทยานิพนธ์.(กศ.ม.). การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

พิษณุ คำมิ่ง.(2545,มกราคม). *แนวทางในการทำงานเป็นทีม*. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. 3(12): 5-10.

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษา.

พร ภิเศก.(2546). *วัฒนธรรมองค์กรและปัจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก*.ปริญญานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้*. พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.

พระราชบัญญัติการศึกษา. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับแก้ไขปรับปรุง )*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ภิญโญ สาธร. (2526). *หลักการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

มาลี จุฑาพ์(2544).*การประยุกต์จิตวิทยาเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: บริษัทอักษราพิพัฒน์.

ยุรพร ศุทธรัตน์. (2549, มกราคม – เมษายน). *การพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้*. วารสารทรัพยากรมนุษย์. 2(1):26.

ยุวดี เสรีพิทยารัตน์. (2549). *รูปแบบการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัมนาการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับพนักงานศูนย์บริหารลูกค้าบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (พัฒนศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยงยุทธ สาระสมบัติ. (2535, ธันวาคม). *ทีมดีมีประสิทธิภาพ*. วารสารการศึกษากทม. 16(3): 23.

ราชบัณฑิตยสถาน.(2539).*พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ.2539*.กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.

รุ่ง แก้วแดง. (2543). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 8 . กรุงเทพฯ: มติชน.

วัฒนาพร ระงับทุกก์. (2541). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ: บริษัทต้นอ้อ 1999 จำกัด.

วีระวัฒน์ ปันตินามัย. (2544). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ธีระป้อมวรรณกรรม.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

สถาพร ปิ่นเจริญ. (2541, กรกฎาคม – ธันวาคม). *องค์การแห่งการเรียนรู้ : บทบาทที่มีต่อการพัฒนาองค์การ*. วารสาร มฉก. วิชาการ. 2(3): 37, 34.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์.(2541).*ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนการศึกษาต่อเนื่องสายอาชีพ*. รายงานการวิจัย ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะมนุษยศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

สุรศักดิ์ นานานุกูล. (2539, พฤศจิกายน – ธันวาคม). *Learning Organization. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต*. 5(1):22-27.

สุพาณี สอนซื่อ. (2543). *การสร้างแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์:กรณีศึกษาองค์การรถไฟฟ้ามหานคร*. ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรีพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

สุพิชชา นิรังสรรณ์. (2550). *การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถาศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.

สมคิด ชุมนุมพร.(2549). *การศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

สมคิด สร้อยน้ำ.(2547).*การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

สมบัติ กุสุมาวลี. (2540). *ประเทศไทยในศตวรรษหน้า: วิสัยทัศน์ของ NIDA การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ แนวทางการพัมนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อพัมนาประเทศไทยในทศวรรษหน้า*. ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

สมใจ อุ่นสำราญ. (2546). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและความคิดเชิงระบบกับการพัฒนาองการแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.

สิริลักษณ์ จิเจริญ. (2545). *ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(โสตทัสนศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

สำนักการศึกษา.(2549). *แนวการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมระดับปฐมวัย โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.(2545). *คู่มือการใช้เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. (2549). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา,สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร.(2551).*มาตรฐานการศึกษา. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร(ฉบับทดลอง)*.กรุงเทพฯ:โรงเพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

อังศินันท์ อินทรกำแหง. (2545). *อิทิพลของปัจจัยด้านการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ภูมิหลังส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการทางการแพทย์*.วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การศึกษานอกโรงเรียน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

อภันตรี รอดสิทธิ์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้*: กรณีศึกษาโครงการจตุสัมพันธ์ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ: โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อภิสิทธิ์ สมศรีสุข. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

อุบล ตันสกุล. (2548). *กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (การบริหารพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

Conbach,Lee Joseph. (1970). *Essentials of Pyschological Testing*. New York: Harper and Row.

Krejcie, Robert V.& Darynole W. Morgan. (1970, November). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30: 607-609.

Lei, Kimfong. (2007). Cross-disciplinary Team Learning (CDTL) Model: Development and Validation. *Dissertation, Ph.D. Purdue University*.

McCann, Dick. (2008).*The Learning Organization*. Retrieved December 25, 2009,from hhtt://www.tms.com.au/tms 125-2c.htm#mail.

Marquardt, Michael J. (1996). *Building Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.

Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก
# เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**แบบสอบถามการวิจัย**

**เรื่อง การศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา**

**สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 มี 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สอบถามข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 จำนวน 4 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 5 ลักษณะ

1. การสนทนา จำนวน 8 ข้อ
2. การอภิปราย จำนวน 8 ข้อ
3. การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง จำนวน 8 ข้อ
4. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ จำนวน 8 ข้อ
5. การตรวจสอบการเรียนรู้ จำนวน 8 ข้อ

รายละเอียดในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอนได้ชี้แจงไว้ในแบบสอบถามแล้ว คำตอบของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวผู้ตอบ เนื่องจากผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และเสนอข้อมูลเกี่ยวกับครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ในภาพรวม

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียน และครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 และในโอกาสนี้ใคร่ขอขอบคุณล่วงหน้าที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นางสาวเสาวนีย์ บุญคำ
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**ตอนที่ 1** สอบถามข้อมูลด้านสถานภาพของครู

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

**1. เพศ**

☐ ชาย ☐ หญิง

**2. ระดับการศึกษา**

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงปริญญาตรี

**3. ประสบการณ์การทำงาน**

☐ ไม่เกิน 5 ปี

☐ 5- 10 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

**4. ขนาดโรงเรียน**

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1- 400 คน)

☐ โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 401 - 800 คน)

☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 800 คนขึ้นไป)

**ตอนที่ 2** สอบถามด้านลักษณะการเรียรู้เป็นทีม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ข้อมูลที่ท่านเห็นว่าสอดคล้องหรือตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

| ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| **<u>การสนทนา</u>**<br>1. ท่านมีการพูดคุยและเล่าเรื่องประสบการณ์หรือความรู้ใหม่ ๆให้เพื่อนร่วมงานฟัง | | | | | |
| 2. ท่านสามารถพูดคุยทางวิชาการกับเพื่อนครูได้อย่างเป็นกันเอง | | | | | |
| 3. ท่านมีการนำความคิดเห็นที่ได้รับจากการสนทนามาพิจารณาร่วมกับความเห็นของท่าน | | | | | |

| ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 4. ท่านมีการตรวจสอบความคิดเห็น ความเชื่อของตนเองระหว่างการสนทนา | | | | | |
| 5. ท่านมีการยอมรับความแตกต่างทั้งในด้านบุคลิกภาพและความคิดเห็นของเพื่อนครูแต่ละคนในระหว่างการสนทนา | | | | | |
| 6. ท่านมีการพัฒนากระบวนการคิดจากการพูดคุยกับเพื่อนครูได้อย่างละเอียดรอบคอบมากขึ้น | | | | | |
| 7. ท่านมีการเรียนรู้วิธีการคิดของเพื่อนครูจากการสนทนา | | | | | |
| 8. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างหลากหลาย | | | | | |
| **<u>การอภิปราย</u>**<br>9. ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ทำให้ท่านได้เรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ | | | | | |
| 10. ท่านมีการโต้แย้งแสดงความคิดเห็นในการอภิปรายเพื่อให้ได้ ข้อสรุปที่เหมาะสม | | | | | |
| 11. ท่านมีการนำประเด็นปัญหามาพิจารณาร่วมกันเป็นประจำ | | | | | |
| 12. ท่านมีการนำความคิดของเพื่อนครูมาประกอบการตัดสินใจ | | | | | |
| 13. ท่านมีการนำข้อตกลงหรือข้อสรุปร่วมกันมาปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ | | | | | |
| 14. ท่านมีการกระตุ้นให้สมาชิกครูได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม | | | | | |
| 15. ท่านมีการร่วมกันวิเคราะห์หรือวิธีการที่จะทำงานให้เสร็จลุล่วง | | | | | |
| 16. ท่านมีการโต้แย้งและหาเหตุผลเพื่อมาสนับสนุนข้อเสนอของตนเอง | | | | | |
| **<u>การเรียนรู้สภาพความจริงในปัจจุบัน</u>**<br>17. ท่านติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆเพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 18. ท่านค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่ดีหรือการแก้ปัญหาใหม่ๆ แล้วมักจะแนะนำให้เพื่อครูทราบ | | | | | |
| 19. ท่านคิดว่าการแก้ปัญหาที่ดีต้องมาจากความคิดเห็นจากหลาย ๆคน | | | | | |
| 20. ท่านสามารถวิเคราะห์ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของเพื่อน | | | | | |
| 21. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและบอกเหตุผลให้เพื่อนครูทราบหากท่านไม่เห็นด้วย | | | | | |
| 22. หากท่านไม่มีความรู้หรือไม่มีความสามารถในเรื่องใด ท่านกล้าที่จะบอกเพื่อนครูว่า “ไม่มีความรู้ / ไม่มีความสามารถ” ได้ | | | | | |

| ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 23.ท่านและเพื่อนครูสามารถเรียนรู้ร่วมกันถึงสิ่งต่าง ๆที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน | | | | | |
| 24. ท่านและเพื่อนครูร่วมกันคิดหาวิธีในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| **<u>การเรียนรู้จากการปฏิบัติ</u>**<br>25. ท่านเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและวิธีการสอนจากเพื่อนครู | | | | | |
| 26. ท่านมีการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานจากเพื่อนครู | | | | | |
| 27. ท่านศึกษาหาความรู้ร่วมกับเพื่อนครู | | | | | |
| 28. ท่านและเพื่อนครูมีการทดลองปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ก่อนการปฏิบัติจริง | | | | | |
| 29. ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกับเพื่อนครูได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 30. ท่านร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูโดยการเข้าร่วมในกิจกรรมและโครงการต่าง ๆของทางโรงเรียน | | | | | |
| 31. ท่านนำปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่านเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหาและพัฒนาให้เพื่อนครูได้รับทราบ | | | | | |
| 32. ท่านและเพื่อนครูฝึกปฏิบัติตามแผนในระหว่างการฝึกอบรม | | | | | |
| **<u>การตรวจสอบการเรียนรู้</u>**<br>33. มีการจัดประชุมเพื่อแจ้งความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน | | | | | |
| 34. มีการทบทวนการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น | | | | | |
| 35. มีการคิดหาวิธีการที่จะเสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนของโรงเรียน | | | | | |
| 36. มีการทบทวน ตรวจสอบการปฏิบัติงานในคณะทำงานที่จัดตั้งขึ้น | | | | | |
| 37. มีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานภายในกลุ่ม | | | | | |
| 38. มีการนำข้อสรุปซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการร่วมพิจารณานำเสนอในที่ประชุมทราบทุกครั้ง | | | | | |
| 39. มีการเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จของตนเองในที่ประชุม | | | | | |
| 40. มีการปฏิบัติและยึดถือตามข้อสรุปที่ตกลงในที่ประชุม | | | | | |

# ภาคผนวก ข

**ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามการวิจัย**
**เรื่อง การศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียน**
**ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**
**กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10**

**แบบสอบถามการวิจัย**

**เรื่อง การศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา**

**สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 มี 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สอบถามข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 จำนวน 4 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 5 ลักษณะ

6. การสนทนา จำนวน 8 ข้อ
7. การอภิปราย จำนวน 8 ข้อ
8. การเรียนรู้สภาพความเป็นจริง จำนวน 8 ข้อ
9. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ จำนวน 8 ข้อ
10. การตรวจสอบการเรียนรู้ จำนวน 8 ข้อ

รายละเอียดในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอนได้ชี้แจงไว้ในแบบสอบถามแล้ว คำตอบของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวผู้ตอบ เนื่องจากผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และเสนอข้อมูลเกี่ยวกับครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ในภาพรวม

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียน และครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 และในโอกาสนี้ใคร่ขอขอบคุณล่วงหน้าที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นางสาวเสาวนีย์ บุญคำ
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**ตอนที่ 1** สอบถามข้อมูลด้านสถานภาพของครู

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

**5. เพศ**

☐ ชาย ☐ หญิง

**6. ระดับการศึกษา**

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงปริญญาตรี

**7. ประสบการณ์การทำงาน**

☐ ไม่เกิน 5 ปี

☐ 5 - 10 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

**8. ขนาดโรงเรียน**

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1- 400 คน)

☐ โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 401 - 800 คน)

☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 800 คนขึ้นไป)

**ตอนที่ 2** สอบถามด้านลักษณะการเรียรู้เป็นทีม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ข้อมูลที่ท่านเห็นว่าสอดคล้องหรือตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

| ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม | ค่า IOC | การแปลความหมาย |
|---|---|---|
| **<u>การสนทนา</u>** | | |
| 1. ท่านมีการพูดคุยและเล่าเรื่องประสบการณ์หรือความรู้ใหม่ๆให้เพื่อนร่วมงานฟัง | 1.0 | ใช้ได้ |
| 2. ท่านสามารถพูดคุยทางวิชาการกับเพื่อนครูได้อย่างเป็นกันเอง | 1.0 | ใช้ได้ |
| 3. ท่านมีการนำความคิดเห็นที่ได้รับจากการสนทนามาพิจารณาร่วมกับความเห็นของท่าน | 0.8 | ใช้ได้ |

| ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม | ค่า IOC | การแปลความหมาย |
|---|---|---|
| 4. ท่านมีการตรวจสอบความคิดเห็น ความเชื่อของตนเองระหว่างการสนทนา | 0.8 | ใช้ได้ |
| 5. ท่านมีการยอมรับความแตกต่างทั้งในด้านบุคลิกภาพและความคิดเห็นของเพื่อนครูแต่ละคนในระหว่างการสนทนา | 1.0 | ใช้ได้ |
| 6. ท่านมีการพัฒนากระบวนการคิดจากการพูดคุยกับเพื่อนครูได้อย่างละเอียดรอบคอบมากขึ้น | 1.0 | ใช้ได้ |
| 7. ท่านมีการเรียนรู้วิธีการคิดของเพื่อนครูจากการสนทนา | 1.0 | ใช้ได้ |
| 8. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างหลากหลาย | 1.0 | ใช้ได้ |
| **<u>การอภิปราย</u>**<br>9. ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ทำให้ท่านได้เรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ | 1.0 | ใช้ได้ |
| 10. ท่านมีการโต้แย้งแสดงความคิดเห็นในการอภิปรายเพื่อให้ได้ ข้อสรุปที่เหมาะสม | 1.0 | ใช้ได้ |
| 11. ท่านมีการนำประเด็นปัญหามาพิจารณาร่วมกันเป็นประจำ | 0.8 | ใช้ได้ |
| 12. ท่านมีการนำความคิดของเพื่อนครูมาประกอบการตัดสินใจ | 1.0 | ใช้ได้ |
| 13. ท่านมีการนำข้อตกลงหรือข้อสรุปร่วมกันมาปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ | 0.6 | ใช้ได้ |
| 14. ท่านมีการกระตุ้นให้สมาชิกครูได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม | 0.8 | ใช้ได้ |
| 15. ท่านมีการร่วมกันวิเคราะห์หรือวิธีการที่จะทำงานให้เสร็จลุล่วง | 0.6 | ใช้ได้ |
| 16. ท่านมีการโต้แย้งและหาเหตุผลเพื่อมาสนับสนุนข้อเสนอของตนเอง | 1.0 | ใช้ได้ |
| **<u>การเรียนรู้สภาพความจริงในปัจจุบัน</u>**<br>17. ท่านติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆเพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน | 1.0 | ใช้ได้ |
| 18. ท่านค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่ดีหรือการแก้ปัญหาใหม่ๆ แล้วมักจะแนะนำให้เพื่อครูทราบ | 1.0 | ใช้ได้ |
| 19. ท่านคิดว่าการแก้ปัญหาที่ดีต้องมาจากความคิดเห็นจากหลาย ๆคน | 1.0 | ใช้ได้ |
| 20. ท่านสามารถวิเคราะห์ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของเพื่อน | 0.6 | ใช้ได้ |
| 21. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและบอกเหตุผลให้เพื่อนครูทราบหากท่านไม่เห็นด้วย | 1.0 | ใช้ได้ |
| 22. หากท่านไม่มีความรู้หรือไม่มีความสามารถในเรื่องใด ท่านกล้าที่จะบอกเพื่อนครูว่า “ไม่มีความรู้ / ไม่มีความสามารถ” ได้ | 0.8 | ใช้ได้ |

| ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม | ค่า IOC | การแปลความหมาย |
|---|---|---|
| 23.ท่านและเพื่อนครูสามารถเรียนรู้ร่วมกันถึงสิ่งต่าง ๆที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน | 1.0 | ใช้ได้ |
| 24. ท่านและเพื่อนครูร่วมกันคิดหาวิธีในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ | 1.0 | ใช้ได้ |
| **<u>การเรียนรู้จากการปฏิบัติ</u>**<br>25. ท่านเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและวิธีการสอนจากเพื่อนครู | 1.0 | ใช้ได้ |
| 26. ท่านมีการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานจากเพื่อนครู | 1.0 | ใช้ได้ |
| 27. ท่านศึกษาหาความรู้ร่วมกับเพื่อนครู | 1.0 | ใช้ได้ |
| 28. ท่านและเพื่อนครูมีการทดลองปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ก่อนการปฏิบัติจริง | 0.8 | ใช้ได้ |
| 29. ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกับเพื่อนครูได้เป็นอย่างดี | 1.0 | ใช้ได้ |
| 30. ท่านร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูโดยการเข้าร่วมในกิจกรรมและโครงการต่าง ๆของทางโรงเรียน | 1.0 | ใช้ได้ |
| 31. ท่านนำปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่านเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหาและพัฒนาให้เพื่อนครูได้รับทราบ | 0.8 | ใช้ได้ |
| 32. ท่านและเพื่อนครูฝึกปฏิบัติตามแผนในระหว่างการฝึกอบรม | 0.8 | ใช้ได้ |
| **<u>การตรวจสอบการเรียนรู้</u>**<br>33. มีการจัดประชุมเพื่อแจ้งความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน | 1.0 | ใช้ได้ |
| 34. มีการทบทวนการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น | 1.0 | ใช้ได้ |
| 35. มีการคิดหาวิธีการที่จะเสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนของโรงเรียน | 1.0 | ใช้ได้ |
| 36. มีการทบทวน ตรวจสอบการปฏิบัติงานในคณะทำงานที่จัดตั้งขึ้น | 1.0 | ใช้ได้ |
| 37. มีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานภายในกลุ่ม | 1.0 | ใช้ได้ |
| 38. มีการนำข้อสรุปซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการร่วมพิจารณานำเสนอในที่ประชุมทราบทุกครั้ง | 1.0 | ใช้ได้ |
| 39. มีการเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จของตนเองในที่ประชุม | 1.0 | ใช้ได้ |
| 40. มีการปฏิบัติและยึดถือตามข้อสรุปที่ตกลงในที่ประชุม | 1.0 | ใช้ได้ |

# ภาคผนวก ค
# หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
# และหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/1726

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

11 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

เนื่องด้วย นางสาวเสาวนีย์ บุญคำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10" โดยมี อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ศิริพร จันทร์ศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ อาจารย์ ดร.อำนาจ ช่างเรียน อาจารย์ ดร.วิชาญ เหรียญวิไลรัตน์ และ อาจารย์ ดร.ปรีดาวรรณ อินทรวิมลศรี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวเสาวนีย์ บุญคำ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 088-647-5547

ที่ ศธ 0519.12/1727

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

11 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

เนื่องด้วย นางสาวเสาวนีย์ บุญคำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10" โดยมี อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายโฆสิต ธรรมโฆสิต หัวหน้าฝ่ายการศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวเสาวนีย์ บุญคำ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 088-647-5547

ที่ ศธ 0519.12/1953

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาราษฎร์อุปถัมภ์วิทยา

เนื่องด้วย นางสาวเสาวนีย์ บุญคำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10" โดยมี อาจารย์จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ในระหว่างเดือนมีนาคม 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวเสาวนีย์ บุญคำ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 088-647-5547

ที่ ศธ 0519.12/1954

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไผ่ตัน

เนื่องด้วย นางสาวเสาวนีย์ บุญคำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10" โดยมี อาจารย์จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน ตอบแบบสอบถามการศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ในระหว่างเดือนมีนาคม 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวเสาวนีย์ บุญคำ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 088-647-5547

ที่ ศธ 0519.12/1955

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกิ่งเพชร

เนื่องด้วย นางสาวเสาวนีย์ บุญคำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10" โดยมี อาจารย์จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน ตอบแบบสอบถามการศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ในระหว่างเดือนมีนาคม 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวเสาวนีย์ บุญคำ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 088-647-5547

ที่ ศธ 0519.12/1956

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดิสหงสาราม

เนื่องด้วย นางสาวเสาวนีย์ บุญคำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10" โดยมี อาจารย์จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน ตอบแบบสอบถามการศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ในระหว่างเดือนมีนาคม 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวเสาวนีย์ บุญคำ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 088-647-5547

ที่ ศธ 0519.12/1957

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระยายัง

เนื่องด้วย นางสาวเสาวนีย์ บุญคำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10" โดยมี อาจารย์จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน ตอบแบบสอบถามการศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ในระหว่างเดือนมีนาคม 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวเสาวนีย์ บุญคำ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 088-647-5547

ที่ ศธ 0519.12/1958

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทัศนารุณสุนทริการาม

เนื่องด้วย นางสาวเสาวนีย์ บุญคำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10" โดยมี อาจารย์จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน ตอบแบบสอบถามการศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10 ในระหว่างเดือนมีนาคม 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวเสาวนีย์ บุญคำ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 088-647-5547

# ภาคผนวก ง

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

# รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร. อำนาจ ช่างเรียน
   ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
2. ดร. วิชาญ เหรียญวิไล
   ผู้อำนวยการโรงเรียนปุรณาวาส สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
3. ดร. ปรีดาวรรณ อินทรวิมลศรี
   ผู้อำนวยการโรงเรียนพิชัยพัฒนา สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
4. นายโฆสิต ธรรมโฆสิต
   หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
5. นางศิริพร จันทร์ศรี
   ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร

# ภาคผนวก จ

## รายชื่อโรงเรียนที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

## รายชื่อโรงเรียนที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

1. โรงเรียนวัดไผ่ตัน
   สำนักงานเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
2. โรงเรียนกิ่งเพชร
   สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
3. โรงเรียนวัดดิสหงสาราม
   สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
4. โรงเรียนวัดทัศนารุณสุนทริกาวาส
   สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
5. โรงเรียนวัดพระยายัง
   สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

## รายชื่อโรงเรียนที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือ

1. โรงเรียนประชาราษฎร์อุปถัมภ์วิทยา
   สำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

# ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

# ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

| | |
|---|---|
| ชื่อ ชื่อสกุล | นางสาวเสาวนีย์ บุญคำ |
| วันเดือนปีเกิด | 7 กรกฎาคม 2515 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดเชียงราย |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 23 / 25 ถนนคู้บอน 27 แยก 37 แขวงท่าแร้ง เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10220 |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | ครู คศ. 2 โรงเรียนวัดไผ่ตัน สำนักงานเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร |
| ประวัติการทำงาน | |
| พ.ศ. 2540 | โรงพยาบาลวิภาวดี-อิเคดะ |
| พ.ศ. 2542 | โรงเรียนวัดไผ่ตัน สำนักงานเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2540 | ศิลปศาสตร์บัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| พ.ศ. 2553 | การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |