



การพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

The Development of Collaborative Teacher-Centered Professional Development Model to Enhance Instructional Competency Promoting Analytical Thinking Skills of Elementary School Teachers

สุมนตา จุลชาต*

Sumonta Chulajata

วิสาข์ จิตวิตร**

Wisa Chattiwat

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญ 2) เพื่อประเมินประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญ ดำเนินการวิจัยด้วยการวิจัยและพัฒนาและประยุกต์ใช้การวิจัยแบบผสมผสานกลุ่มตัวอย่างได้จากการเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกครูประถมศึกษา โรงเรียนชาตศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 คน นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 121 คน จำนวน 6 ห้องเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แผนการพัฒนาตนเองรายบุคคล แผนการพัฒนาวิชาชีพ ปฏิทินการพัฒนาวิชาชีพ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบแบบประเมิน แบบบันทึก แบบสังเกต แบบสอบถาม และประเด็นการสนทนากลุ่มที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (Dependent t-test) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสถิติแบบไม่อิงค่าพารามิเตอร์ (Non Parametric) โดยการทดสอบอันดับที่มีเครื่องหมายกำกับของวิลคอกซัน (The Wilcoxon Signed Ranks Test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือ เอเอสทีพีพีซีอี (ASTPPCE Model) ซึ่งประกอบไปด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุน มีกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ 7 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การร่วมมือกันวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการจำเป็น ระยะ 2. การร่วมมือกันกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนา ระยะ 3. การร่วมมือกันเลือกวิธีการพัฒนาวิชาชีพ ระยะ 4. การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติ ระยะ 5. การร่วมมือกันปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพการร่วมกัน ระยะ 6. การร่วมมือกันไตร่ตรองสะท้อนคิดและอภิปราย ระยะ 7. การร่วมมือกันประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพ

* นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



2. ผลการทดลองพบว่า รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ เอเอสทีพีพีซีอี (ASTPPCE Model) มีความสมเหตุสมผลและมีประสิทธิภาพ คือ ก่อนและหลังการทดลอง ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการศึกษาความคิดเห็นของครูพบว่าโดยภาพรวมครูมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับมาก รวมทั้งนักเรียนประถมศึกษามีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ/ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้/ ทักษะการคิดวิเคราะห์

Abstract

The purposes of this research were to 1) develop Collaborative Teacher - Centered Professional Development Model (2) evaluate the effectiveness of Collaborative Professional Development Model. This research and development, was employed together with pre-experimental design with one - group pretest-posttest design. The subjects was selected through purposive random sampling consisting of 6 teachers and 121 elementary students from the fourth fifth and the sixth grade at Chartsuksa School in Bangkok. The research instruments were Individualized Professional Development Plan, Professional Development Plan, Professional Development calendar, lesson plan, achievement test, instructional competency evaluation tests, record form, observation form, questionnaire and focus group items. Then data were analyzed by mean, standard deviation, percentage, content analysis, non parametric statistics by the Wilcoxon Signed Rank test and Dependent t-test. Major findings revealed as follows: were

1. The Collaborative Professional Development Model called “ASTPPCE Model” comprised principle, objective, supporting factors, and 7 Phase of professional development; Phase 1, A= Analyzing problem; Phase 2, S = Setting objectives for the improvement; Phase 3, T = Training and selecting professional development; Phase 4, P = Planning the action plan; Phase 5, P = Practice for professional development including collaborative action for professional development with 1. review of action plan, 2. observation, 3. analysis of data, and 4. reflection and feedback; Phase 6, R=Collaborating reflective discussion; and Phase 7, E=Evaluating the professional development results.

2. The Professional Development Model ASTPPCE Model were suitable and effective as recommended by experts. Those teachers involved in Professional Development project could increase their instructional competencies promoting analytical thinking skills at a high level and higher at .05 statistically significant level than before the implementing of the model. The students analytical thinking abilities were also higher than before the instruction together



with the professional development activities at .05 statistically significant level. Considering the teacher opinions toward the professional development model they perceived that professional development were useful for their professional growth. The students opinions toward there teacher's instruction were at a high agreement level.

Keywords: Collaborative teacher-centered Professional Development Model/ Instructional Competency/ Analytical thinking skills

บทนำ

ศตวรรษที่ 20 และศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงมากมายในด้านการศึกษามีการปรับปรุงโครงสร้างใหม่ของการศึกษา ตลอดจนการประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและ การปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะที่จำเป็น 8 ประการคือ 1) ความรับผิดชอบและพึ่งพาตนเองในการเรียนรู้ (Autonomous Learning) 2) ทักษะด้านการคิด (Thinking Skills) การที่ผู้เรียนสามารถพัฒนาหรือได้รับการฝึกฝนทักษะในด้านการคิดอย่างมีระบบและส่งผล สามารถคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Collaborators) 4) ทักษะในการสืบเสาะค้นหา (Enquirers) 5) ความกระตือรือร้น (Active Learners) 6) ทักษะพื้นฐานด้านการใช้ข้อมูลสารสนเทศ (ICT Skills) 7) ทักษะในด้านการใช้ภาษาสากลหรือภาษาที่สอง (Second Language) 8) ความสนใจในวัฒนธรรมต่างๆ (Engaged with Culture) ความตระหนักถึงความเป็นไปในโลก (World Awareness) (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553: 8-10) แต่จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552: 1-2) นับจากการที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เป็นเวลา 10 ปี พบว่าหลายเรื่องที่ประสบผลสำเร็จ เช่น การปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพยิ่งขึ้น มีการจัด

ระเบียบบริหารราชการแบบเขตพื้นที่การศึกษา มีการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นองค์กรมหาชน การนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการเพื่อความอิสระ คล่องตัวในการบริหารจัดการ เป็นต้น แต่ก็ยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง และต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ รวมทั้งการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาที่พบว่า มีสถานศึกษาจำนวนมากที่ไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งการคิด วิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้ และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง คุณธรรม จริยธรรม ในด้านครู ณาจารย์ พบว่า มีปัญหาขาดแคลนครู ณาจารย์ ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม ไม่ได้คนเก่ง คนดี และใจรักมาเป็นครู ณาจารย์ และการพัฒนาครูประจำการยังไม่สามารถทำให้ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพในด้านการบริหารจัดการ พบว่า การกระจายอำนาจการบริหารจัดการทั้งสู่สถานศึกษาเขตพื้นที่ และองค์กรปกครองท้องถิ่น ยังไม่ได้ตามเป้าหมาย รวมทั้งยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ครู ในประเด็นที่เกี่ยวกับสมรรถนะการได้รับการพัฒนาและควรมีการพัฒนาของโรงเรียนในสังกัดการศึกษาเอกชน โดยการสัมภาษณ์ครูผู้สอนจำนวน 20 คน จากโรงเรียน 4 แห่งพบว่า ระบบการ



พัฒนาครูของโรงเรียนเอกชนยังไม่มีพัฒนาเท่าที่ควรและมีสภาพปัญหาเช่นเดียวกับครูในสังกัดอื่นๆ และจากข้อมูลการสัมภาษณ์ครูที่ได้เข้ารับอบรมเชิงปฏิบัติการได้ข้อสรุปว่า แม้จะมีการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมที่เข้มข้น มีการอบรมเชิงปฏิบัติการที่หลากหลายครั้งแต่ยังไม่สามารถพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่น่าพอใจ ซึ่งน่าจะเนื่องมาจากการอบรมยังขาดการติดตาม ช่วยเหลือระหว่างครูทำการสอน สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมภายหลังจากสิ้นสุดการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการอบรม แต่เมื่อปฏิบัติไม่สามารถนำความรู้ สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิ (ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร/ครู วันที่ 16 สิงหาคม 2554) นอกจากนี้จากการศึกษาสภาพของการจัดการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพพบว่าในภาพรวมนั้นยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิด ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องศึกษาทำความเข้าใจกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ และเทคนิควิธีในการสอนคิดให้ชำนาญ มีความรู้ มีทักษะในการคิดเพื่อที่จะสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีศักยภาพทั้งทางด้านความรู้และความคิดต่อไปเพื่อตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาและของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552: 3-5) ดังนั้นการพัฒนานุคลากร (Staff Development) หรือที่ใช้คำว่า การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนานุคลากรหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งการพัฒนานุคลากรหรือการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครู ทุกระดับความรู้และประสบการณ์ มีความจำเป็นและความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาไทยโดยรวม ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้อง

กับการจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกองค์กรและโรงเรียนจะต้องให้ความสนใจและดำเนินการอย่างสม่ำเสมอเปรียบได้กับรถยนต์ที่ใช้และขับตลอดเวลาถึงแม้จะเป็นรถใหม่แต่จะต้องมีการดูแลตรวจเช็คสภาพรถอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ใช้ได้ดีไม่ติดขัด การพัฒนานุคลากรนั้นหมายถึงกระบวนการหรือกลวิธีต่างๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ เจตนารมณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ และมีคุณภาพอยู่เสมอ การพัฒนานุคลากรหรือการพัฒนาวิชาชีพครูของครูสามารถดำเนินการโดยร่วมมือกับหน่วยงาน นุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือดำเนินการโดยโรงเรียนและนุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก การพัฒนานุคลากรหรือการพัฒนาวิชาชีพยังมีหลายรูปแบบ หลายวิธีการ เช่น การจัดฝึกอบรม การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอน การวิจัยและพัฒนา และการวิจัยเชิงปฏิบัติการด้วยตนเองหรือเป็นกลุ่ม เป็นต้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพคือการนิเทศ เนื่องจากเป้าหมายสำคัญท้ายที่สุดของการนิเทศก็คือ การที่ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ นั่นเอง การพัฒนานุคลากรหรือการพัฒนาวิชาชีพ คืองานที่สำคัญยิ่งและเป็นภาระหน้าที่ของครูผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่จะให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายซึ่งจะต้องดำเนินการได้โดยโรงเรียนเป็นฐานและหรือผู้นิเทศจากภายนอก หน่วยงานต้นสังกัดให้ความร่วมมือสนับสนุน และร่วมปฏิบัติ การฝึกอบรมครูประจำการ (Inservice Training) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนานุคลากรและมีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอจนถึงปัจจุบัน ถึงแม้จะประสบผลสำเร็จไม่คุ้มค่ากับการลงทุน เนื่องจากการพัฒนานุคคลด้วยวิธีต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพผลต้องอาศัยปัจจัยและเงื่อนไขหลาย



ประการ เพราะผู้รับการพัฒนาเป็นผู้ใหญ่ที่มีความรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจในการพัฒนาที่แตกต่างกัน วิธีการพัฒนาจึงควรหลากหลายและตอบสนองต่อ ความแตกต่าง และแรงจูงใจของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ซึ่งต่อมามีผู้ที่สนใจและศึกษาวิจัยพัฒนารูปแบบ การพัฒนาวิชาชีพขึ้นโดยยึดหลักการทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา วิชาชีพให้แก่ครู ซึ่งสามารถช่วยให้ครูมีความรู้ทักษะ และเจตคติต่อวิชาชีพยิ่งขึ้น (Sparks and Horsley, 2003 อ้างถึงใน วัชรรา เล่าเรียนดี, 2553: 265-266)

วิธีการพัฒนาวิชาชีพที่ครูที่ได้จากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศ การสอน การพัฒนาวิชาชีพแบบต่างๆ ข้างต้น อาทิ เช่น แนวคิดของ แกลทฮอร์น (Glatthorn, 1990); กลีคแมนและคณะ (Glickman et al., 2001); วัชรรา เล่าเรียนดี, 2553; ไคส์ (Kise, 2006: 145-146); ไดเอส และแมคคิโอลี (Diaz-Maggioli, 2004); การ์มสตันและคอสต้า (Gasrmston และ Costa, 2002) และ ฮอร์สเลย์ และคณะ (Horseley) ร่วมกับหลักการแนวคิดในการร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพ (Collaborative Professional Development) หลักการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Professional Development) และความเหมาะสมในคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัยที่มาจากการอาสาสมัคร (Volunteer) ซึ่งเป็น ครูผู้มีความรู้และประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปีได้ รับการพัฒนาจากสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องมีความ ต้องการในการพัฒนาวิชาชีพที่แท้จริง ดังนั้นวิธีการ ที่เหมาะสมในการเป็นตัวเลือกในการพัฒนาวิชาชีพ ของตนเองสำหรับครูมี 3 วิธี ได้แก่ (1) การพัฒนา วิชาชีพแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer to Peer Coaching หรือ Peer Coaching) เหมาะสำหรับครูและเพื่อนครู ที่มีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกันมีความต้องการ

ในการพัฒนาวิชาชีพเช่นเดียวกัน ครูและยอมรับ ซึ่งกันและกัน (2) การพัฒนาวิชาชีพแบบทีม (Team Coaching) เหมาะสำหรับการพัฒนาวิชาชีพแบบกลุ่ม โดยที่ครูและเพื่อนครูที่มีความรู้ความสามารถเท่ากัน จำนวนมากกว่า 2 คนร่วมแรงร่วมใจกันในการพัฒนา วิชาชีพ และ (3) วิธีการที่เหมาะสมกับครูที่มี ความรู้ความสามารถระดับสูงตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มี ความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพให้ดีขึ้นโดยการร่วมมือกันพัฒนาวิชาชีพแบบนำตนเอง (Collaborative Self-directed Professional Development) ซึ่ง การพัฒนาวิชาชีพด้วยวิธีร่วมพัฒนาวิชาชีพเพื่อนครู ร่วมมือกันทำหน้าที่สะท้อนการปฏิบัติให้เพื่อนครู ผู้รับการสังเกตการสอนพิจารณาข้อมูลต่างๆ จาก การสอนด้วยตนเองซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา การสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งวิธีการดังกล่าว ที่ได้มานี้จะต้องมีการดำเนินการให้ความรู้ความเข้าใจ ในแต่ละวิธีเพื่อให้ครูสามารถเลือกวิธีการต่างๆ ได้ อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับศักยภาพของตนและ ถือเป็นการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยเน้นครูเป็น สำคัญ (Teacher-Based Professional Development) ที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวิธีการพัฒนาวิชาชีพ ของตนซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล



กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูระดับประถมศึกษาดังนี้

การพัฒนา รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นการพัฒนาแบบหนึ่งที่ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือหรือเป็นยุทธวิธีในการดำเนินงาน ขั้นตอนหลักในการดำเนินงานมี 2 ขั้นตอน คือขั้นตอนการวิจัย (R) และขั้นตอนการพัฒนา (D) (องอาจ นัยวัฒน์, 2553: 232) รวมกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการออกแบบระบบการสอน หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบโดยนำแนวคิดของ ครูสซ์ (Kruse, 2004) ซึ่งได้เสนอขั้นตอนการออกแบบระบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมโดยใช้รูปแบบ “ADDIE Model” ที่ประกอบด้วยปฏิบัติ 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวิเคราะห์ (Analysis) 2) ขั้นตอนออกแบบ (Design) 3) ขั้นพัฒนา (Development) 4) ขั้นนำไปใช้ (Implement) และ 5. ขั้นประเมินผล (Evaluation) แบบจำลองการออกแบบการสอนเชิงระบบของ ดิกค์แคร์รี่ และแคร์รี่ (Dick, Carey and Carey 2005: 1-8) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 10 องค์ประกอบ คือ 1) กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน 2) วิเคราะห์การเรียนการสอน 3) วิเคราะห์ผู้เรียนและบริบท 4) เขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม 5) พัฒนาเครื่องมือประเมินผล 6) พัฒนากลยุทธ์การปฏิบัติการสอน 7) พัฒนาและเลือกสื่อการเรียนการสอน 8) ออกแบบและประเมินผลระหว่าง

การเรียนการสอน 9) ทบทวนการจัดการเรียนการสอน และ 10) ออกแบบและการประเมินผลภายหลังการเรียนการสอน

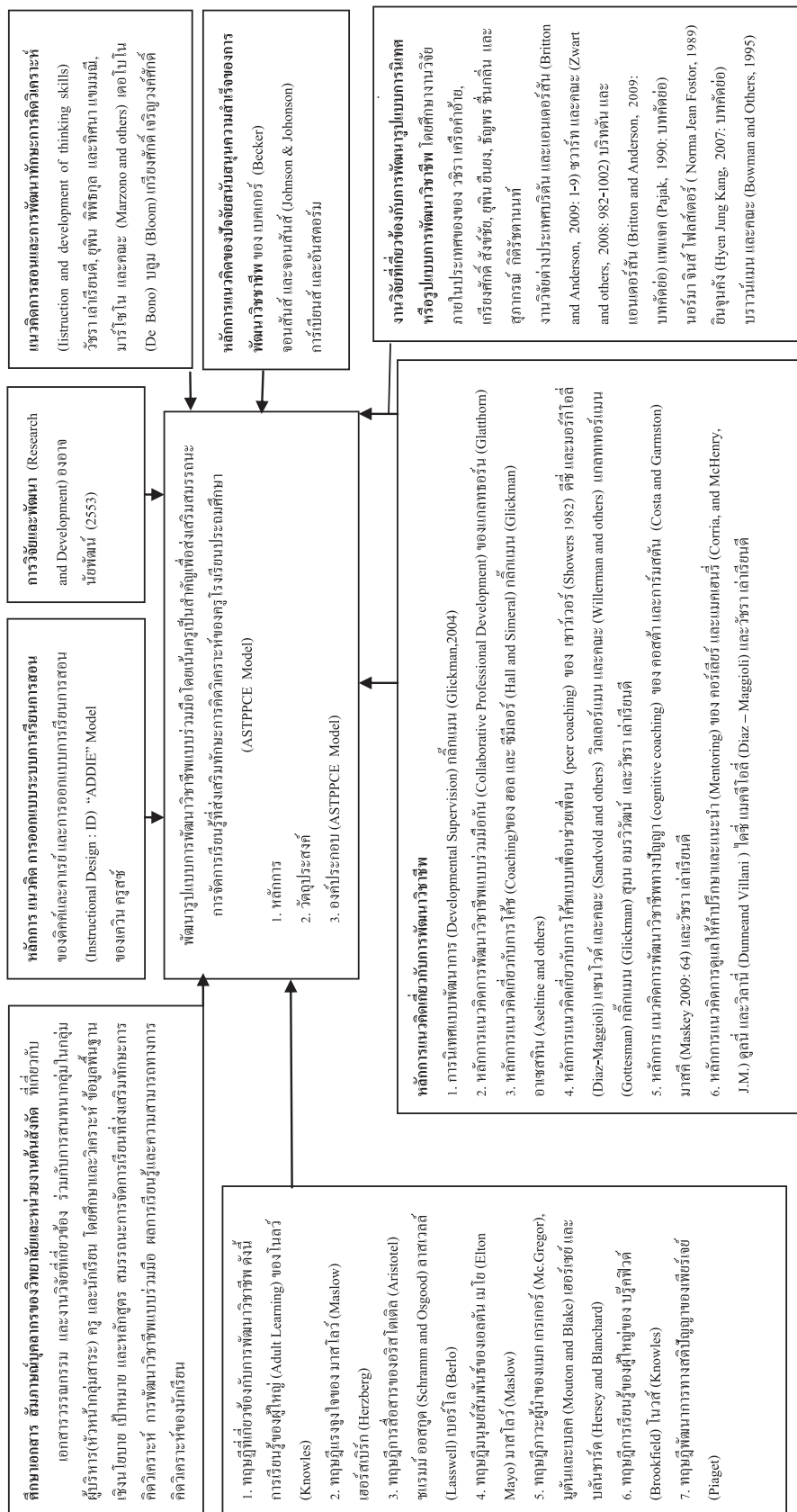
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพแบบหลากหลายวิธีการผู้วิจัยได้นำแนวคิดการนิเทศการสอนแบบหลากหลายวิธี (Differentiated Supervision) ที่มีจุดเด่นที่สอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศการสอนแบบพัฒนาการก็คือครูมีโอกาสรับวิธีการนิเทศที่ตนเองชอบเหมาะสมกับตนเองและสนใจ แต่ถ้าหากการเลือกแบบของการนิเทศของครูแต่ละคนไม่เหมาะสมกับตัวครู ผู้บริหาร สามารถแนะนำ ให้ออกแบบวิธีที่เหมาะสมที่สุดได้ (Glatthorn, 1990: 5) ซึ่งเกลทฮอร์น (Glatthorn, 1990: 4) ได้เสนอระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการไว้ 4 วิธี คือ 1) การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) หรือ (Mentor Coaching) หรือ (Expert Coaching) 2) การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Collaborative Professional Development) 3) การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-directed Development) และ 4) การนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative Monitoring)

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดมีความสำคัญต่อการเรียนรู้และการดำรงชีวิตที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน วัชร่า เล่าเรียนดี (2553: 2-3) กล่าวถึงความสำคัญของการส่งเสริมทักษะการคิด สรุปว่าทักษะการคิด (Thinking Skills) สามารถสอนได้และเรียนรู้พัฒนาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นได้ ทักษะการคิดจะต้องได้รับการสอนและฝึกตั้งแต่ระดับชั้นต้นๆ และต่อเนื่อง ซึ่งการคิดวิเคราะห์ถือเป็นทักษะการคิดที่มีความสำคัญสำหรับการพัฒนาสู่การคิดขั้นสูงซึ่ง วัชร่า เล่าเรียนดี (2554: 10) เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543 ข: 3-4)



พิชเชอร์ 1999 อ้างถึงใน วัชร เล่าเรียนดี, 2553: 6) และ คาเกิน (Kagan, 2003 อ้างถึงใน วัชร เล่าเรียนดี 2553: 9-10) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงวิเคราะห์ ไว้สอดคล้องกันว่า การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) หมายถึง การแสดงออกด้วยคำพูด หรือ พฤติกรรมการปฏิบัติที่บ่งบอกถึงความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างละเอียดทุกแง่มุม (Understanding) โดยบอก อธิบายความเชื่อมโยงของเหตุและผล (Causal Relationship) ประกอบเรื่องที่รู้ ระบุความคิดรวบยอด ระบุปัญหา ระบุความ เชื่อมโยงของความคิดรวบยอดต่างๆ และรายละเอียดของเรื่องที่สามารถที่จะแจกแจง (Categorize) จำแนกแยกองค์ประกอบ ส่วนประกอบต่างๆ (Classification) และ ทักษะการคิดนั้นจะต้องได้รับการสอนและฝึกตั้งแต่ระดับชั้นต้นๆ และต่อเนื่อง ซึ่งแนวทางและวิธีส่งเสริมพัฒนาทักษะการคิดประเภทต่างๆ นั้นมีหลากหลาย

วิธีและบางวิธีเป็นที่แพร่รู้จักหลาย เช่น วิธีสอน หรือวิธีการจัดการเรียนรู้แบบแก้ปัญหา (Problem Solving Method) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ (Inquiry Based Learning) การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project Based Learning) การจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ (Constructivist Learning Theory) การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการแก้ปัญหาอนาคต (Future Problem Solving Technique) การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWL, KWL-Plus และ KWDL การเรียนรู้จากประสบการณ์ของคอลลี (Kolb's Experiential Learning Model) การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน (Cooperative Learning) ซึ่งสรุปหลักการแนวคิดดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวชิรพัฒน์ร่วมกับสื่อโดยเน้นครูเป็นสำคัญ



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

2. เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาดังนี้

2.1 ประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครู

2.2 ประเมินผลความรู้และทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา

2.3 ศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

2.4 ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูที่ใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และประยุกต์ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยใช้แนวคิดการพัฒนาแบบที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น ซึ่งมีขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองหาประสิทธิผลของรูปแบบ ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยวิเคราะห์สิ่งที่คาดหวังและสภาพปัจจุบัน (Research (R1) : Analysis) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อศึกษาสภาพคาดหวังและความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนารูปแบบและการได้มาซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา และเพื่อศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล สภาพความต้องการรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา คือผู้บริหารจำนวน 3 คน และครูจำนวน 6 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 คน การดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 1) การศึกษาวิเคราะห์สิ่งที่คาดหวัง กับสภาพปัจจุบัน 2) การศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ 3) การระบุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์เป็นการวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องนำมาดำเนินการแก้ไขด้วยการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่คาดหวัง (Target) กับสภาพที่เป็นจริง (Actual) และระบุถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ชัดเจนและเกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูประถมศึกษา เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยการทบทวน หลักการ ทฤษฎีและวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของ



เครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 5.00 เก็บข้อมูลเดือนกันยายน 2554 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการออกแบบและพัฒนา
ร่างรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ (Development (D1): Design and Development:) การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดของการพัฒนารูปแบบ และกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญ เพื่อแก้ไขปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญ และเพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบคือ แบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ความเป็นไปได้ และความสอดคล้องของร่างต้นแบบรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญ โดยการทบทวน หลักการ ทฤษฎีและวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 5.00 ทุกรายการ ผู้ตรวจสอบร่างรูปแบบต้นแบบจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศทางการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการทดลองใช้รูปแบบ (Research (R2): Implementation) การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการนำรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 2 ไปทดลองใช้ เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู นักเรียน โรงเรียน
ชาตศึกษาที่ได้จากได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และให้ครูที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์อาสาสมัคร (Volunteer Sampling) โดยสมัครใจยินดีเข้าร่วมการวิจัย ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ครูกลุ่มสาระจำนวน 6 คน ประกอบด้วย ครูภาษาไทย 3 คน ครูภาษาต่างประเทศ 2 คน ครูสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม 1 คน ที่ได้มาด้วยการอาสาสมัครโดยมีคุณสมบัติ เป็นครูประจำของโรงเรียนชาตศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2555 มีประสบการณ์ด้านการสอนอย่างน้อย 10 ปี และเต็มใจเข้าร่วมในโครงการวิจัย

2. นักเรียนจำนวน 4 ห้อง ซึ่งเป็นนักเรียนของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งศึกษาอยู่ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ปีที่ 5 ปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2555 ของโรงเรียนชาตศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียว โดยใช้กลุ่มเดียวทดสอบก่อน-หลัง (one group pretest-posttest design) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบทดสอบ แบบประเมินแบบบันทึก แบบสังเกต แบบสอบถามและประเด็นการสนทนากลุ่ม จำนวน 7 ฉบับ ทุกฉบับเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยการทบทวน หลักการ ทฤษฎีและวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และใช้เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนเมษายนถึงเดือนกันยายน 2555 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การวิเคราะห์เนื้อหาและสถิติแบบไม่อิงค่าพารามิเตอร์ (Non Parametric) โดยการทดสอบอันดับที่มีเครื่องหมายกำกับของวิลคอกซัน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เนื้อหา



ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development (D2) การประเมินผล (Evaluation) และปรับปรุง รูปแบบ การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการนำผลการ ทดลองตามกระบวนการและเงื่อนไขของรูปแบบ การพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือขั้นตอนที่ 3 ทั้งที่ เป็นผลที่ได้จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของรูปแบบ ได้แก่ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะ การคิดวิเคราะห์ของครูประถมศึกษา ทักษะการคิด และผลการเรียนรู้ของนักเรียน ความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการใช้รูปแบบ ความความคิดเห็นของนักเรียน ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครู รวมทั้งผลการวิเคราะห์ สภาพปัญหา อุปสรรคและความคิดเห็นที่มีต่อความ เหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ มาพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ เอเอสที พีพีซีอี (ASTPPCE) ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น และพร้อมที่จะนำไปใช้ต่อไป

ผลการศึกษา

ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ
พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบพัฒนาวิชาชีพแบบ ร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของ ครูโรงเรียนประถมเอเอสทีพีพีซีอี (ASTPPCE) ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุน และขั้นตอนการพัฒนาวิชาชีพ 7 ระยะ ดังนี้

หลักการ คือ การพัฒนาวิชาชีพโดยเน้นครู เป็นสำคัญอย่างเป็นระบบ สอดคล้องสัมพันธ์กัน เป็นการพัฒนาความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกัน ช่วย เหลือซึ่งกันและกัน ในการวิเคราะห์ปัญหา กำหนด วัตถุประสงค์ของการพัฒนา วางแผนพัฒนาศักยภาพ ของตนเอง ตลอดจนการไตร่ตรองสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และคำนึงถึงความ แตกต่างกันของความต้องการในการพัฒนาของครู แต่ละบุคคลที่ต้องการพัฒนาโดยใช้วิธีการพัฒนา

ที่หลากหลาย เพื่อส่งผลถึงการพัฒนาด้านความคิด วิเคราะห์ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูและทักษะการ คิดวิเคราะห์ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา

รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ เอเอสทีพีพีซีอี (ASTPPCE) ที่ได้พัฒนาขึ้นซึ่งประกอบด้วยวิธีการ พัฒนาการปฏิบัติงานในวิชาชีพ 3 วิธีโดยครูเป็นผู้เลือก ตามความสนใจซึ่งเหมาะสมกับสมรรถนะและความ ต้องการในการพัฒนาตนเอง คือ 1) การพัฒนาวิชาชีพ แบบทีม (Team Coaching) 2) การพัฒนาวิชาชีพ แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) และ 3) การพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือกันพัฒนาตนเอง (Collaborative Self-directed Development) โดย รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพมีองค์ประกอบ หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุนและขั้นตอนการพัฒนา 7 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 A = Analyzing Problem การ ร่วมมือกันวิเคราะห์ปัญหาความต้องการจำเป็นระดับ ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

ระยะที่ 2 S = Setting Objectives for the Improvement การร่วมมือกันกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนา

ระยะที่ 3 T = Training and Selecting Professional Development การร่วมมือกันเลือกวิธี การพัฒนาวิชาชีพ

ระยะที่ 4 P = Planning the Action Plan การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติ

ระยะที่ 5 P = Practice for Professional Development การร่วมมือกันปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพ การร่วมกัน โดยมีผู้ดูแลและนำให้คำปรึกษา (mentor) เป็นผู้สังเกตร่วมในการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพ และให้คำแนะนำ ซึ่งมีขั้นตอนการปฏิบัติในการปฏิบัติ



และนำไปสู่การพัฒนาซึ่งมีกระบวนการร่วมมือกัน
พัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

1. การทบทวนแผนการปฏิบัติ (Review of action plan)
2. การสังเกต (Observation)
3. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of data)
4. การสะท้อนคิดและให้ข้อมูลย้อนกลับ (Reflection and feedback)

ระยะที่ 6 C = Collaborating Reflective Discussions การร่วมมือกันไตร่ตรองสะท้อนคิดและอภิปรายการทบทวนการปฏิบัติระหว่างกระบวนการพัฒนาวิชาชีพโดยครูและผู้คอยให้คำปรึกษาดูแลเพื่อปรับปรุงพัฒนากระบวนการพัฒนาวิชาชีพให้เกิดประสิทธิภาพ

ระยะที่ 7 E = Evaluating the Professional development results การร่วมมือกันประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพถึงผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาวิชาชีพโดยซึ่งตลอดการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพมีการให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพเกิดประสิทธิภาพ

ปัจจัยสนับสนุนในการนำรูปแบบการ เอเอสทีพีซีอี (ASTPPCE) ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องมี ปัจจัยสนับสนุนการนำรูปแบบไปใช้ 3 ประการ คือ

- 1) ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพโดยให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และที่สำคัญคือการอำนวยความสะดวกเวลา และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู และ 2) การพัฒนาวิชาชีพต้องเกิดจากความต้องการของครูที่มีความมุ่งมั่นจริงจังและเต็มใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมมือกัน เคารพยอมรับซึ่งกันและกัน อุทิศเวลาให้กับการพัฒนา และ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สุดท้าย คือ 3) ครูควรได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้และทักษะด้านการจัด

การเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิด และด้านการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพที่ถูกต้องโดยคำนึงถึงความแตกต่างของครูก่อนเริ่มกระบวนการพัฒนา

ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบต้นแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงโครงสร้างรายชื่อของความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ความเป็นไปได้ของรูปแบบ และความสอดคล้องของรูปแบบ รายชื่อมีค่าระหว่าง 3.80–4.60 และผู้วิจัยได้แก้ไขปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ เอเอสทีพีซีอี (ASTPPCE) ตามคำแนะนำที่ผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้รูปแบบมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

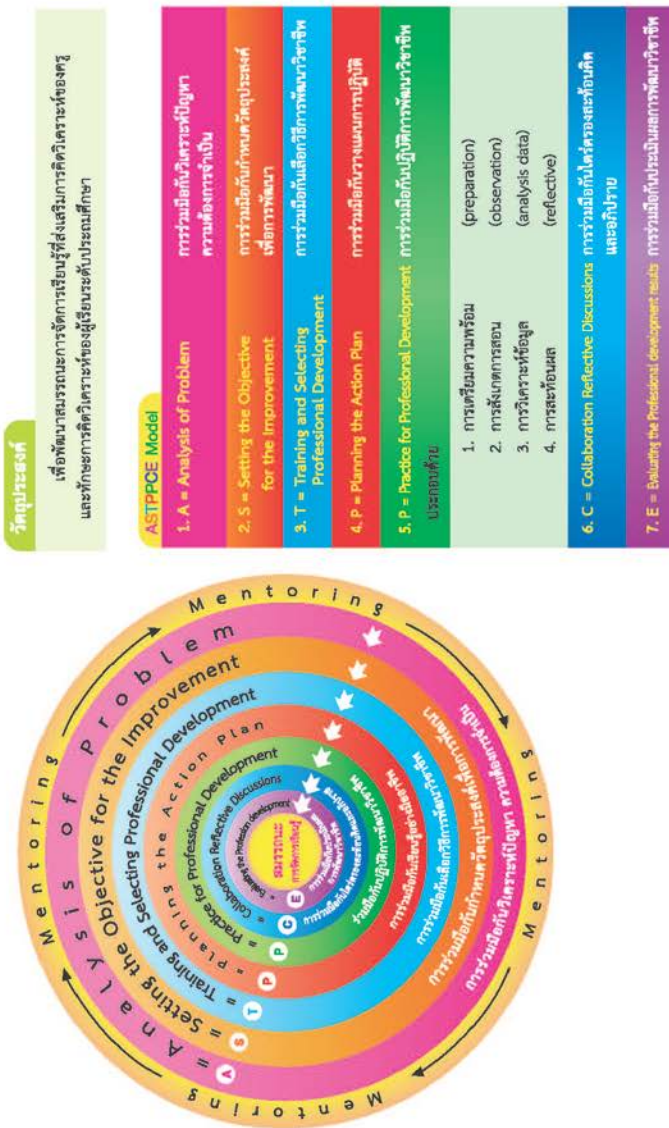


รูปแบบพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญ (เอเอสทีพีพีซีอี ASTPPCE)

หลักการ
คือ การพัฒนาวิชาชีพโดยเน้นครูเป็นสำคัญ
อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสัมพันธ์กับการพัฒนา
ความร่วมมือร่วมใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
ในการวิเคราะห์ปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา
วางแผนพัฒนาคุณภาพของครูของตนเองและการได้ของ
ละเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
จึงความแตกต่างกับของความต้องการในการพัฒนาของครู
แต่ละบุคคลที่ถือการพัฒนาโดยเน้นการใช้วิธีการพัฒนา
ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทางด้านวิชาชีพและ
ของครูในระดับประถมศึกษา

ปัจจัยสนับสนุน

- 1) ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา
วิชาชีพโดยให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ
สื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และที่สำคัญ
คือการอำนวยความสะดวกและสร้างขวัญ
กำลังใจให้กับครู
- 2) การพัฒนาวิชาชีพต้องเกิดจากความต้องการ
ของครูที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจและเต็มใจในการพัฒนา
การจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เคารพยอมรับ
ซึ่งกันและกัน อีกทั้งเวลาใช้ในการพัฒนา
และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกัน
- 3) ครูควรได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้
และทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิด
และด้านการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพที่ดีต้อง
โดยคำนึงถึงความแตกต่างของครูก่อนเริ่ม
กระบวนการพัฒนา



แผนภูมิที่ 2 รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ (ASTPPCE Model)



2. ผลการศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญ

ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่า คะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ ในภาพรวมของคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมของคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครู มีผลคะแนนหลังการใช้รูปแบบ ($\bar{X} = 11.16$, $S.D. = 1.16$) สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ ($\bar{X} = 8.83$, $S.D. = 1.16$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.1 ผลการประเมินความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูประถมศึกษา พบว่า ภาพรวมของความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 2.71$, $S.D. = 0.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านองค์ประกอบของแผนการสอน สำคัญจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล มีระดับความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 3.00$, $S.D. = 0.00$), ($\bar{X} = 2.67$, $S.D. = 0.52$), ($\bar{X} = 2.83$, $S.D. = 0.40$), ($\bar{X} = 2.83$, $S.D. = 0.40$), ($\bar{X} = 2.83$, $S.D. = 0.40$) และ ($\bar{X} = 2.83$, $S.D. = 0.40$) ตามลำดับ แต่ด้านสื่อการเรียนการสอน มีระดับความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.00$, $S.D. = 0.00$) โดยครูได้มีการนำยุทธวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่ครูได้นำเทคนิคต่างๆ ของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาใช้ เช่น การเรียนรู้ร่วมกัน (LT)

เทคนิค STAD และการสอนแบบนิรนัยอุปนัย

และผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูพบว่า ตั้งแต่ครั้งที่ 1-4 คือระหว่างเดือนมิถุนายน-กันยายน 2555 พบว่า พัฒนาการของครู 6 คน ในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ มีพัฒนาการดีขึ้นซึ่งครูที่เลือกวิธีการพัฒนาวิชาชีพที่ต่างกันมี เช่น การพัฒนาวิชาชีพแบบนำตนเอง (Self-directed) การพัฒนาวิชาชีพแบบทีม (Team Coaching) และการพัฒนาวิชาชีพแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer coaching) โดยภาพรวม พบว่า ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยครูสามารถใช้คำถามสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการคิดในทุกขั้นตอนของการสอน ตลอดจนมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการเชื่อมโยงเนื้อหาให้ผู้เรียนฝึกการคิดวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการที่เหมาะสม โดยผลการประเมินครั้งที่ 4 อยู่ในระดับสูง-สูงมาก

2.2 ผลการประเมินความรู้และทักษะในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนนักเรียนที่ได้รับการสอนโดยครูประถมศึกษาที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือ พบว่า ในภาพรวมของคะแนนความรู้และทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนประถมศึกษาที่ได้รับการสอนโดยครูที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือที่พัฒนาขึ้น มีผลคะแนนหลังการสอน สูงกว่าก่อนการสอน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูประถมศึกษาภายหลังการใช้รูปแบบ โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ภายหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่เน้นครูเป็นสำคัญ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของครูโรงเรียนประถมศึกษา เอเอสทีพีพีซีอี (ASTPPCE) ที่พัฒนาขึ้น เกี่ยวกับผลที่ได้รับจากการใช้รูปแบบทั้งในฐานะ



ของผู้ทำหน้าที่พัฒนาวิชาชีพและได้รับการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพได้เน้นครูเป็นสำคัญช่วยให้ครูและเพื่อนครูเกิดการพัฒนาในวิชาชีพ ทำให้มีพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน

2.4. ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา จำนวน 6 คน พบว่า ภาพรวมทั้งหมดของมีระดับความคิดเห็นด้วยระดับมาก ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.32) และเมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมในการเรียน ด้านบรรยากาศในการเรียน และด้านการประเมินผล พบว่า ทุกด้านนักเรียนมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.30), ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.37) และ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมในการเรียนมีค่าเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.30) รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศในการเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.37)

สรุปผลการศึกษาและอภิปรายผล

1. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษารูปแบบ เอเอสทีพีพีซีอี (ASTPPCE Model) ที่ได้พัฒนาขึ้นซึ่งประกอบด้วยวิธีการพัฒนาการปฏิบัติงานในวิชาชีพ 3 คือ 1) การพัฒนาวิชาชีพแบบทีม (Team Coaching) 2) การพัฒนาวิชาชีพแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) และ 3) การพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือกันพัฒนา

ตนเอง (Collaborative Self-directed Development) โดยรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพมีองค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุนและขั้นตอนการพัฒนา 7 ระยะ คือ ระยะที่ 1 A = Analysing Problem การร่วมมือกันวิเคราะห์ปัญหาความต้องการจำเป็นระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ระยะที่ 2 S = Setting Objectives for the Improvement การร่วมมือกันกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนา ระยะที่ 3 T = Training and Selecting Professional Development การร่วมมือกันเลือกวิธีการพัฒนาวิชาชีพ ระยะที่ 4 P = Planning the Action Plan การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติ ระยะที่ 5 P = Practice for Professional Development การร่วมมือกันปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพการร่วมกันมีกระบวนการร่วมมือกันพัฒนาวิชาชีพดังนี้ 1. การทบทวนแผนการปฏิบัติ (Review of Action Plan) 2. การสังเกต (Observation) 3.การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data) 4. การสะท้อนคิดและให้ของมุลย้อนกลับ (Reflection and Feedback) ระยะที่ 6 C = Collaborating Reflective Discussions การร่วมมือกันไตร่ตรองสะท้อนคิดและอภิปรายการทบทวนการปฏิบัติระหว่างกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ โดยครูและผู้คอยให้คำปรึกษาดูแลเพื่อปรับปรุงพัฒนากระบวนการพัฒนาวิชาชีพให้เกิดประสิทธิภาพ และระยะที่ 7 E = Evaluating the Professional development results การร่วมมือกันประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพด้านผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาวิชาชีพโดยมีการให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพเกิดประสิทธิภาพ ปัจจัยสนับสนุนในการนำรูปแบบเอเอสทีพีพีซีอี (ASTPPCE) ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องมี ปัจจัยสนับสนุนการนำรูปแบบไปใช้ 3 ประการ คือ 1) ผู้บริหารตระหนักถึง



ความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพโดยให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และที่สำคัญคือการอำนวยความสะดวกเวลา และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู 2) การพัฒนาวิชาชีพต้องเกิดจากความต้องการของครูที่มีความมุ่งมั่นจริงจังและเต็มใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เครรพยอมรับซึ่งกันและกัน อุทิศเวลาให้กับการพัฒนางาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และ 3) ครูควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และด้านการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพที่ถูกต้องโดยคำนึงถึงความต้องการของครูก่อนเริ่มกระบวนการพัฒนา ซึ่งผลการตรวจสอบร่างรูปแบบต้นแบบการพัฒนาวิชาชีพ พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงโครงสร้างรายข้อของความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ความเป็นไปได้ของรูปแบบ และความสอดคล้องของรูปแบบ รายข้อมีค่าระหว่าง 3.80-4.60 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดทั้งนี้เนื่องมาจากผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการแนวคิดของการจัดการเรียนการสอนเชิงระบบ โดยการวิจัยครั้งนี้ได้นำการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบโดยนำแนวคิดของครูสซ์ (Kruse, 2004) และแบบจำลองการออกแบบการสอนเชิงระบบของ ดิกค์ แครเรย์ และแครเรย์ (Dick, Carey and Carey 2005: 1-8) ร่วมกับการนำหลักการแนวคิดการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) (องอาจ นัยพัฒน์, 2553: 232) มาใช้ในการพัฒนาแบบ ซึ่งส่งผลต่อความประสิทธิภาพของรูปแบบในด้านความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ความเป็นไปได้ของรูปแบบ และความสอดคล้องของรูปแบบ ที่มีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ มากกว่า 3.50 เนื่องจากการดำเนินการด้วยวิธีการเชิงระบบมีความสำคัญในการช่วยการดำเนินงานต่างๆ เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ซึ่งระบบจะประกอบด้วย องค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญของระบบ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบนั้นที่เป็นการ

พึ่งพากัน และเป้าหมายของระบบซึ่งระบบที่มีความสมบูรณ์จะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 5 ส่วน คือ 1) ตัวป้อน 2) กระบวนการดำเนินงาน 3) ควบคุม 4) ผลผลิต และ 5) ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งระบบอาจผันแปรได้ตามสภาพแวดล้อมและปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป (สัจ จุฑานันท์, 2529: 24; ประชุม รอดประเสริฐ, 2533: 66; ทิศนา ขมมณี, 2547: 198) ซึ่งการออกแบบระบบการสอน เป็น กระบวนการดำเนินการจัดการเรียนจัดการเรียนการสอนตามขั้นตอนที่ชัดเจน โดยนำหลักการแนวคิดทฤษฎี การเรียนรู้ต่างๆ รวมทั้งนำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากลยุทธ์และกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกขั้นตอนอย่างเหมาะสม เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (วัชร เล่าเรียนดี, 2554: 197)

ประกอบกับการได้มาซึ่งขั้นตอนและองค์ประกอบของรูปแบบการโค้ชที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษา การวิเคราะห์สิ่งที่คาดหวัง (Target) กับสภาพที่เป็นจริง (Actual) การศึกษาวิเคราะห์หลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการระบุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแบบแผนการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนของรูปแบบอยู่บนพื้นฐานของหลักการแนวคิด และทฤษฎีที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือโดยเน้นครูเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาพบว่าคะแนน

2.1 ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจและความสามารถของครู พบว่า เฉลี่ยคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูประถมศึกษามีผลคะแนน



หลังการใช้ สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ และผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูประถมศึกษาโดยเพื่อนครู ผู้วิจัย และการประเมินตนเอง พบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ในระดับสูง ถึงระดับสูงมาก และมีพัฒนาการต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 4 เดือน ทั้งนี้เนื่องมาจากครูได้รับการพัฒนาในวิชาชีพตามความรู้ความสามารถและความต้องการของครูโดยเน้นความแตกต่างและความต้องการจำเป็นของครูแต่ละคน ทำให้ครูเกิดตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพและร่วมมือกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดซึ่งกันและกันในการพัฒนาวิชาชีพของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเป็นการพัฒนาพัฒนาวิชาชีพจึงส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ แนวความคิดของ แกลทฮอร์น (Glatthorn) ด้วยเหตุผลที่ว่ากรณีพิเศษแบบหลากหลายวิธีการ มีลักษณะสำคัญคือครูมีโอกาสเลือกรับวิธีการพิเศษหรือวิธีพัฒนาดตนเองที่ตนเองชอบและสนใจ แต่ถ้าหากการเลือกแบบของการพัฒนาดตนเองของครูแต่ละคนไม่เหมาะสมกับตัวครู ผู้บริหารสามารถแนะนำ จูงใจ ให้เลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุดได้ (Glatthorn, 1990: 5) ซึ่งเป็นยุทธวิธีที่เหมาะสมวิธีหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพครูที่ (Glatthorn, 1990 อ้างถึงใน วัชราน เล่าเรียนดี, 2554: 136-138)

2.2 ผลการประเมินความรู้และทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา พบว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนโดยครูประถมศึกษาที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า ในภาพรวมของคะแนนความรู้และทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน มีผลคะแนนหลังการใช้รูปแบบ สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้เรียนได้รับการสอนโดยครูที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ทั้งด้านความรู้ ทักษะจากการฝึกอบรมโดยวิทยากร ผู้มีความรู้ความสามารถและมีกระบวนการดูแลช่วยเหลือโดยเพื่อนครูด้วยวิธีการที่เหมาะสมตรงกับความต้องการให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนการการคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งนำไปสู่พัฒนาการด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒนา (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553: 16-19) ได้กล่าวถึง 16 กระแสหลักของการศึกษาไทยในอนาคต หนึ่งในนั้น คือครูต้องมีความเป็นครือมืออาชีพ (Professionalism) มีการปฏิบัติงานของครูในทุกเรื่องและในทุกบริบท จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องร่วมมือปฏิบัติและเรียนรู้ รวมทั้งโรงเรียนจะต้องสร้างและมีวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจ (Collaborative) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการแนวคิดของครูยุคใหม่ และอนาคตครูไทย ครูพันธุ์ C (C-Teachers) จำเป็นต้องมีทักษะต่างๆ ในการเรียนการสอนในอนาคต ประกอบด้วยทักษะที่จำเป็น 8 ประการดังนี้คือ 1) ผู้สอนจำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื้อหาที่ตนรับผิดชอบในการสอนนั่นเอง ถือ เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างที่สุดและขาดไม่ได้สำหรับผู้สอน 2) ผู้สอนควรฝึกฝนทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (ไอทีซี) บูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน สำคัญที่ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีทักษะด้านการประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือหนึ่งในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ผู้สอนเป็นผู้สร้างสรรค์ มีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดในเรื่อง Constructionism ซึ่งมุ่งเน้นแนวคิดที่ว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้น เป็นเรื่องภายในของตัวบุคคล ลงมือสร้างทำกิจกรรมใดๆ ที่ทำให้เกิดการสร้างสรรคความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์หรือความรู้เดิมที่อยู่ในตัวบุคคลนั้นๆ 4) ครูผู้สอนมีทักษะในการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกันและเพื่อนครูทั้งในสถานศึกษาเดียวกัน



5) ครูผู้สอนมีความสามารถในการเรียนรู้แบบร่วมมือกันกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สอนจะต้องมีทักษะในบทบาทของการเป็นผู้ชี้แนะ 6) ครูผู้สอนมีทักษะในการสื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) ครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ของครูผู้สอนในยุคสมัยหน้านั้น ไม่ได้มุ่งเน้นการเป็นผู้ป้อนส่งผ่านความรู้ (Impart) ให้กับผู้เรียนโดยตรง หากมุ่งไปสู่บทบาทของการสร้างสรรค์ 8) ครูผู้สอนจะต้องมีความมุกตลก ความรัก ความปรารถนา และความห่วงใยอย่างจริงใจแก่ผู้เรียนซึ่งถือว่าเป็นสมรรถนะที่สำคัญของครูยุคใหม่ (สำนักวิชาการและมาตรฐานและการศึกษา, 2553: 5-7)

2.3 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูประถมศึกษาภายหลังการใช้รูปแบบ โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับผลที่ได้รับจากการใช้รูปแบบทั้งในฐานะของผู้ทำหน้าที่พัฒนาวิชาชีพและผู้บริหารพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่เน้นครูเป็นสำคัญที่พัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นให้ความสำคัญกับครูในการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการในการพัฒนาวิชาชีพของตนตามความรู้ความสามารถของตนเองและของเพื่อนครู ตลอดจนแนวทางสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพนั้นเน้นการร่วมมือกันระหว่างเพื่อนและหลีกเลี่ยงการประเมินผลการปฏิบัติทำให้ครูเกิดความเต็มใจ เชื่อใจในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองและสิ่งสำคัญคือได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารในการสนับสนุนด้านเวลาในการพัฒนาวิชาชีพและงบประมาณในการอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพด้วยวิทยาการที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับซึ่งทำให้ครูเกิดความมั่นใจและเชื่อมั่นในการปฏิบัติ

2.4 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาพบว่า ในภาพรวมนักเรียนของมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เนื่องจากรูปแบบการที่เน้นครูเป็นสำคัญช่วยให้ครูและเพื่อนครูเกิดการพัฒนาในวิชาชีพซึ่งมีทั้งการอบรมให้ความรู้ภาคทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติจริง ตลอดจนมีการร่วมมือกันระหว่างเพื่อนครูในการพัฒนาวิชาชีพด้วยวิธีต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลการปฏิบัติซึ่งนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนทำให้การจัดการเรียนรู้ของครูมีประสิทธิภาพและส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับเพรสเซน (Presseisen, 1986, อ้างถึงใน วัชรวิภา เถาเรียนดี, 2553: 2) ที่กล่าวไว้ว่า เด็กนักเรียนสามารถที่จะเรียนและมีความสามารถในการคิดสูงขึ้น ถ้าโรงเรียนใส่ใจที่จะสอนให้เขาคิดความสามารถในการคิดสามารถสอนและฝึกได้ตั้งแต่ระดับชั้นต้นๆ ที่สำคัญครูต้องมีความรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการคิดและการพัฒนารวมทั้งตัวเองต้องมีความสามารถในการคิดและมีทักษะในการคิดก่อนจึงจะสามารถสอนให้ผู้เรียน มีความสามารถในการคิดได้ นอกจากนั้นนักวิชาการที่มีความสามารถและเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษไทย เช่น ยุพิน พิพิธกุล และ (ทิสนา ขัมมณี, 2547 อ้างถึงใน วัชรวิภา เถาเรียนดี, 2553: 1) มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันกับนักการศึกษาและนักคิดในปัจจุบันที่สอดคล้องกันว่าการสอนให้เด็กคิดเป็น มีความสำคัญยิ่ง แต่ไม่ใช่เรื่องง่าย ทั้งทักษะการคิดและกระบวนการคิดเป็นนามธรรม มีความซับซ้อนคลุมเครือมองเห็นได้ไม่ชัด ซึ่งยากที่จะสอนให้กระจ่างและได้ผลโดยเร็ว ดังนั้นหากครูจะสอนให้เด็กคิดเป็น พัฒนาความคิดและวิธีคิด และมีทักษะการคิดจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ



ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้นั้น สถานศึกษาต้องมีการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันในการพัฒนาวิชาชีพเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในเลือกแนวทางการพัฒนาวิชาชีพที่เหมาะสมกับตน ตลอดจนร่วมวางแผนการปฏิบัติร่วมวัดและประเมินผลสำเร็จของตนเองและของเพื่อนครู

2. จากการวิจัย พบว่า ในระยะต้นของการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูต้องการข้อมูลเพื่อสร้าง

ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้เครื่องมือ ดังนั้นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมของครูผู้พัฒนาวิชาชีพควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการนำฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือให้กับครู

3. จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จได้นั้นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือการได้รับการดูแลให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรเตรียมผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาวิชาชีพสำหรับการให้คำปรึกษาแนะนำกับครูในการพัฒนาวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2545). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2552). *คู่มือปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *ศูนย์ปฏิบัติการศึกษา. การปฏิบัติการศึกษา: ก้าวอย่างมั่นใจ*. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.
- _____. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *ป็นสมองของชาติ: ยุทธศาสตร์ปฏิบัติการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ชัคเชสมิเดีย จำกัด.
- ทิตนา แคมมณี และคณะ. (2547). *การวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิบัติการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญผล.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2533). *นโยบายการวางแผน : หลักการและทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: นิติกุลการพิมพ์.
- วัชร่า เล่าเรียนดี. (2548). *การนิเทศการสอน สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. (2550). *การนิเทศการสอน สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. (2552). *การนิเทศการสอน สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2553). การนิเทศการสอน สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. (2553). รูปแบบและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. (2554). การนิเทศการสอน สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ส่งัด อุทรานันท์. (2529). การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- _____. (2530). การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- _____. (2543). การพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบสู่การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2538). แผนหลักการปฏิรูปฝึกหัดครูและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร: ฟันนี้พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). การพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบสู่การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). รายงานยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555). กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด,
- _____. (2553). การศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2553). ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2553). แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (guideline for school based training (SBT) for in-service teacher development). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2553). ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.



- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **การพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่**. เอกสารบรรยายอัดสำเนา ระหว่างวันที่ 3-30 สิงหาคม 2553.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2553). **การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และผสมผสานวิธีการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Costa and Garmston, Costa, Arthur L., and Robert J. Garmston. (2002). **Cognitive Coaching, Foundation Seminar Learning Guide**. 5th ed. Highlands Ranch, Co: Center for Cognitive Coaching.
- Diaz-Maggioli. (2004). **Teacher-Centered: Professional Development**. ASCD Dick, Walter, Lou Carey, and James O. Carey. (2005). **The Systematic Design of Instruction**. 6th ed. Boston: Pearson.
- Dick, W., Carey L., and James O. Carey. (2005). **The Systemtic Design of Instrution**. 6th ed. Boston: Pearson.
- Fullan, M.G. (1991). **The new meaning of educational change**. 2nd ed. New York: Teacher College Press. cited in Gordon, SP. 2004. **Professional Development for School Improvement: Empowering Learning Communities**. Boston: Pearson.
- Glatthorn, Allan, A. (1990). **Supervisory Leadership: Introduction to Instructional Supervision**. Illinois: Scott, Foreman and Company.
- Glickman, Carl. D., Stephen, Gordon P., and Jovita, Ross-Gordon M. (1995). **Supervision and Instruction: A Developmental Approach**. 3rd ed. Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc.
- _____. (2001). **Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach**. 5th ed. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- _____. (2004). **Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach**. 6th ed. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- _____. (2010). **Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach**. 8th ed. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Joyce and Weil. (1986). **Model of Teaching**. 3rd ed. New York: Prentice-Hall.
- Kise, A.G. (2006). **Differentiated Coaching: A Framework for Helping Teachers Changes**. Corwin Press.
- Kruse, Kevin. (2004). **Introduction to Instructional Design and the ADDIE Model**. accessed 6 October 2004. available from http://www.E-learningguru.com/articles/art2_1.htm.
- _____. (1988). **Student Through Staff Development**. New York : Longman.
- Shower and Joyce. (1996). **The Evolution of Peer Coaching**. Educational Leadership, 12-16.