

การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน
โดยใช้หลักการบริหารวงจรเดมมิงในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

มรกต วงษ์เนตร^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนโดยใช้หลักการบริหารวงจรเดมมิง ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาปัญหาการพัฒนาครู โดยการประชุมสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัย คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่มแบบมีโครงสร้างประเด็นการสนทนา ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม 2) การศึกษาแนวทางการพัฒนาครู โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือนักวิชาการ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประเด็นการสนทนาและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิด พบว่า ขั้นตอนที่มีปัญหาการพัฒนาสูงที่สุดคือ ขั้นตอนการวางแผน (Plan) พบว่า ประเด็นที่เป็นปัญหามากที่สุดคือโรงเรียนไม่มีการกำหนดแผนการพัฒนาครู ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติ (Do) พบว่า โรงเรียนใช้วิธีการไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูและสภาพความพร้อม ขั้นตอนการตรวจสอบ(Check) พบว่า โรงเรียนไม่มีหรือกำหนดเกณฑ์การประเมินผลจากการพัฒนาครู และขั้นตอนการปรับปรุง (Act) พบว่า โรงเรียนไม่มีการดำเนินการปรับปรุงหรือแก้ไขต่อการพัฒนาครูเมื่อพบข้อบกพร่องหรือดำเนินการไม่ต่อเนื่อง

2. แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน ประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน (Plan)ได้แก่ สำรวจปัญหาที่ชี้เฉพาะ กำหนดนโยบาย และพัฒนาครู พัฒนาคูอย่างเป็นระบบ ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติ (Do) ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทัศนคติที่ดี และเปิดใจให้กว้าง ขั้นตอนการตรวจสอบ(Check) ได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์การวัดความสำเร็จที่ระบุทักษะการคิด แต่งตั้งคณะกรรมการให้ครูมีส่วนร่วมออกแบบการคิดให้นักเรียน ขั้นตอนการปรับปรุง (Act) ได้แก่ ควรกำกับติดตามการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

คำสำคัญ: การพัฒนาครู , การจัดการเรียนรู้ , ทักษะการคิด , วงจรเดมมิง , โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา,

* ผู้นิพนธ์หลัก e-mail:manopook@hotmail.com

A Study of the problems and the presentation of the Teacher Development Trend for Learning Management on Students' Thinking Skill by using demming cycle in educational extended school under Ayutthaya Primary Education service area office 1

Morrakot Wongnate^{1*}

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the Problems and the Presentation of the Teacher Development Trend for Learning Management on Students' Thinking Skill by using demming cycle in educational extended school under Ayutthaya Primary Education service area office 1. The research was divided into 2 step were 1) to study the problems about teacher development by using a process of Focus Group Discussion (F.G.D.) with 12 specialists analyzed the data by using the content analysis techniqu. 2) to study the Presentation of the Teacher Development Trend by using a process of In-dept interview with 5 specialists analyzed the data by using the content analysis techniqu.

The findings are indicated as follows :

1. The Problems of the Teacher Development Trend for Learning Management on Students' Thinking Skill by using demming cycle (PDCA) in educational extended school under Ayutthaya Primary Education service area office 1 . The Development problems were Plan: No plan of the Teacher Development Trend Do: The method does not meet the needs and the availability of the Teacher Development Trend. Check: No Criteria of evaluation of the Teacher Development Trend Act: Discontinuous to Development The Teacher

2. The Presentation of the Teacher Development Trend for Learning Management on Students' Thinking Skill by using demming cycle (PDCA) in educational extended school. Including 1) Plan : Explore the specific problems , Set policy and Development of Systematically teacher 2)Do: The administrators have a good attitude and open mind. 3) Check : set Objective and set Board for teachers to design thinking. 4) Act: Implementation of the objectives.

Keywords: Teacher Development , Learning Management , Thinking Skill , Demming cycle , Education Extended School

¹ Master of Educational Administration PhranakhonSi Ayutthaya Rajabhat University

* Corresponding author,e-mail:manopook@hotmail.com

บทนำ

จากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า สถานศึกษามีผลการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ ผ่านการประเมินคุณภาพระดับ 2.75 ขึ้นไป มีจำนวน 27 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 27.55 และผลการประเมินคุณภาพต่ำกว่าระดับ 2.75 มีจำนวน 71 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 72.45 จากจำนวนทั้งสิ้น 98 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.2555 : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการประชุมอบรมที่ไม่ประสบความสำเร็จมีสาเหตุมาจาก 1)มีเนื้อหาจำนวนมาก และซับซ้อนแต่ให้เวลาในการเรียนรู้จำกัดและมักเป็นการอบรมระยะสั้น (one-shot workshop) 2)หัวข้อในการพัฒนาหรือจัดการอบรมไม่สัมพันธ์กับความต้องการของครูที่เข้ารับการอบรม 3)ไม่มีโอกาสติดตามผลการนำมโนทัศน์ใหม่ๆ จากการอบรมไปใช้ 4)ไม่มีโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องที่ชัดเจน 5)ไม่ให้ความสำคัญกับความแตกต่าง ความต้องการ และสภาพปัญหาของครูแต่ละคน 6)กระบวนการอบรมไม่ได้ปรับให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและครู และ 7) ไม่มีมโนทัศน์พื้นฐานในการวางแผนโครงการและนำไปใช้ในการให้ครูศึกษาเอกสารมีจุดอ่อนคือ เนื่องจากครูเป็นนักปฏิบัติ (practitioner) ทำให้มีความยากลำบากในการวิเคราะห์/แปลความจากเอกสารไปสู่การจัดการเรียนการสอน หากไม่มีวิธีการอื่นมาสนับสนุนช่วยเหลือ การนึกคิดตามการทำงานที่ไม่มีจุดเน้นเฉพาะและไม่สัมพันธ์กับสภาพปัญหา/ความต้องการที่แท้จริงของครู การกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตามนโยบายหรือคำสั่งจากฝ่ายบริหารเพียงฝ่ายเดียว ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่ทนทานยั่งยืนได้ จึงอาจสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาศักยภาพที่เน้นเชิงปริมาณ ใช้เวลาที่จำกัด พัฒนาโดยไม่ได้คำนึงถึงความต้องการ/ปัญหาของครู และไม่ใช้ข้อมูลบริบททั่วไปที่ครูเป็นอยู่ มาใช้ในการดำเนินการพัฒนาเป็นจุดอ่อนของการพัฒนาโดยทั่วไป จึงควรมีการเลือกใช้วิธีการอื่น ๆ มาใช้ปรับจุดอ่อนของการพัฒนาแบบเดิม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น และช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้อันเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาเกิดผลในทางปฏิบัติได้จริง (Fullan 1991 cited in Gordon,2004: 25)

วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การปรับปรุงงานและการควบคุมอย่างเป็นระบบ อันประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) กล่าวคือ จะเริ่มจากการวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้จะต้องทำการทบทวนแผนการ โดยเริ่มต้นใหม่อีกครั้งและทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อยๆจะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและทำให้ระดับผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้นการกระทำตามวงจรคุณภาพจึงเท่ากับการสร้างคุณภาพที่น่าเชื่อถือมากขึ้น (วิฑูรย์ สิมะโชติ, 2549 : 43-47)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเกิดความตระหนักและสนใจที่จะศึกษาปัญหาและนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูเพื่อจัดการศึกษาให้นักเรียนได้มีพื้นฐานความคิดได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนโดยใช้หลักการบริหารวงจรเดมมิง ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน โดยใช้หลักการบริหารวงจรเดมมิง ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 1 ศึกษาปัญหาการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิด

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท หรือสาขาที่เกี่ยวกับการศึกษาเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 84) จำนวน 12 คน โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป หรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน

2) ศึกษานิเทศก์ ที่มีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไปหรือ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป จำนวน 3 คน

3) ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิด มีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป จำนวน 6 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างประเด็นการสนทนาประกอบด้วย ปัญหาและสาเหตุการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน โดยใช้หลักการบริหารวงจรเดมมิง จำนวน 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Plan) 2) การลงมือปฏิบัติ (Do) 3) การตรวจสอบ (Check) และ 4) การปรับปรุง (Act)

เทปบันทึกเสียงและวีดิทัศน์ ผู้วิจัยใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการสนทนากลุ่ม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 คน เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม จัดประชุมและบันทึกการสนทนากลุ่มในวันที่ 14 ตุลาคม 2557 เวลา 08.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดใหญ่ชัยมงคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกผู้วิจัยร่วมที่มีคุณลักษณะที่มีความเหมาะสมกับการจัดกระบวนการสนทนากลุ่มในประเด็นที่ศึกษา ทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ (Moderator) ผู้จดบันทึก (Note taker) และผู้ช่วยเหลือ (Assistant) นอกจากนี้เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ผู้วิจัยได้ใช้เครื่อง

บันทึกเสียงและกล้องวิดีโอบันทึกตลอดการสนทนาแล้วนำปัญหาและสาเหตุของผู้เชี่ยวชาญมาจัดลำดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน เพื่อสังเคราะห์เป็นปัญหาและสาเหตุการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนโดยใช้หลักการบริหารวงจรเดมมิ่งในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและสาเหตุของการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบบันทึกการสนทนากลุ่มและสรุปผลโดยการจัดลำดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันและมีความถี่มากที่สุด

ขั้นที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิด

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ นักวิชาการ คือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก หรือปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการ ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) (พวงรัตน์ ธีรรัตน์. 2543 : 84) จำนวน 5 คน โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกนักวิชาการไว้ คือ

1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารอย่างน้อย 5 ปี
ขึ้นไป

2) มีผลงานดีเด่นด้านพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกการสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์ คือ แนวทางการแก้ปัญหาการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดโดยใช้หลักการบริหารวงจรเดมมิ่ง จำนวน 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Plan) 2) การลงมือปฏิบัติ (Do) 3) การตรวจสอบ (Check) และ 4) การปรับปรุง (Act)

เทปบันทึกเสียงและวีดิทัศน์ ผู้วิจัยใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการสัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

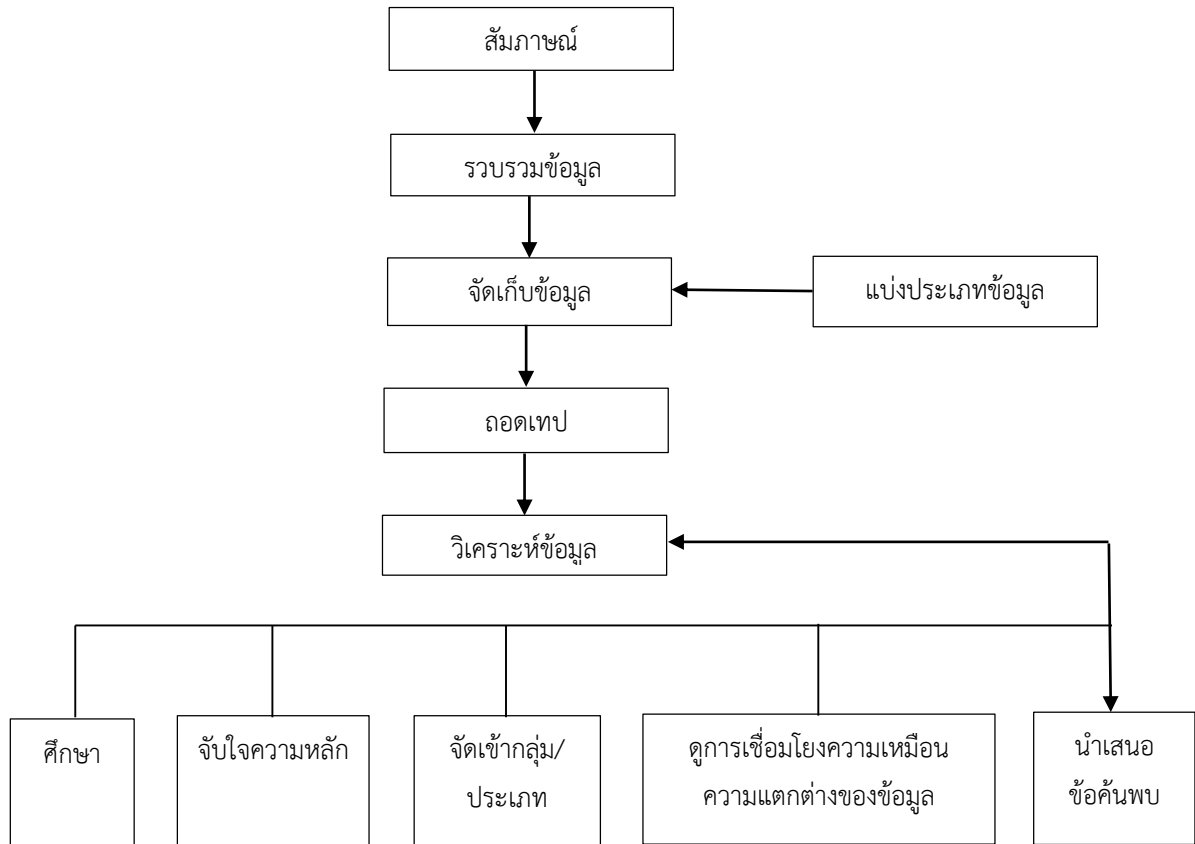
ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขออนุมัติการเก็บข้อมูลซึ่งผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากนักวิชาการ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept interview) ใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง ซึ่งถือว่าเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการสัมภาษณ์ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีการเตรียมตัวก่อนทำการสัมภาษณ์โดยการหาความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนโดยใช้หลักการบริหารวงจรเดมมิ่งในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างเพียงพอและสร้างความสัมพันธ์(Report) ผู้วิจัยแนะนำตัวตามบทบาทที่กำหนดโดยการสร้างสัมพันธ์เชิงบวก เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เกิดความประทับใจไว้วางใจ และกล้าที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ผู้สัมภาษณ์ต้องการ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพิ่มเติมทางโทรศัพท์ในกรณีของการศึกษาเพื่อเป็นการเติมเต็มข้อมูลระหว่างการเก็บข้อมูล ให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความคิดเห็นของนักวิชาการเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) คือการตีความสร้างข้อมูลสรุปข้อมูลจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่มองเห็น เช่น พิธีกรรม การดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่ การทำงาน ฯลฯ เมื่อผู้วิจัยได้เห็นหรือสังเกตหลาย ๆ เหตุการณ์ต่าง ๆ แล้วจึงลงมือสรุป แต่หากข้อมูลนั้นยังไม่ได้รับการตรวจสอบอื่น ๆ ก็ถือว่า ผลที่ได้เป็นสมมติฐาน หากได้รับการยืนยันก็ถือว่าเป็นข้อสรุปได้

ในการที่ข้อสรุปไม่ได้รับการยืนยันนั้นเรียกว่า สมมติฐานชั่วคราว (Working Hypothesis) เช่น สมมติฐานที่อาจตั้งขึ้นจากการพิจารณาข้อมูลเบื้องต้น จากนั้นจึงศึกษารวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม (คาบูล ช่างไม้, 2547) ดังนั้น ตลอดเวลาที่นักวิจัยทำการวิจัย และลงมือวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น มีการบันทึกโดยจำแนกออกเป็นใคร ที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร อะไร มีความหมายอย่างไรในสิ่งที่เหล่านั้นในการพิสูจน์สมมติฐานนั้น การวิจัยเชิงคุณภาพจะแตกต่างจากการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งมีการตีกรอบทฤษฎี แต่ในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยจะไม่กำหนดสมมติฐานจากกรอบแนวคิดอันใดอันหนึ่งเฉพาะ ผู้วิจัยจะปรับและเปลี่ยนสมมติฐานอยู่เสมอโดยอาศัยการพิสูจน์สมมติฐานเหล่านั้นตลอดเวลา ซึ่งสมมติฐานอาจถูกหรือผิดก็ได้ เมื่อสมมติฐานนี้ถูกพิสูจน์และตรวจสอบแล้วจึงสรุปเป็นข้อสรุป (Appleton, 1995) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ หัวใจสำคัญอยู่ที่การสร้างสมมติฐานชั่วคราวตลอดระยะเวลาของการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ จากนั้นจึงนำมาถอดเทปอย่างระเอียดแบบคำต่อคำ (Transcription of data) และผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการศึกษาข้อมูลเหล่านั้นอย่างละเอียด จับใจความหลัก จัดกลุ่มข้อมูลแต่ละประเภท พิจารณาเชื่อมโยงความเหมือนและแตกต่างแล้วจึงนำข้อค้นพบทั้งหมดในรูปแบบความเรียง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากแนวคิดการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวสามารถทำเป็นแผนผังกระบวนการได้ดัง ภาพประกอบ



ภาพประกอบ กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล
ที่มา : เอกสารบรรยาย เอกรินทร์ สังข์ทอง, 2552

ความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ความถูกต้องตรงประเด็นและความน่าเชื่อถือของข้อมูลนั้นว่ามีความสำคัญเช่นเดียวกับงานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยตระหนักถึงประเด็นดังกล่าวซึ่งความถูกต้องตรงประเด็น (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของการศึกษาโดยเฉพาะข้อมูลที่เก็บจากการวิจัยและกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลต้องอาศัยความพิถีพิถัน ทั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้กลวิธีตามหลักการวิจัยเชิงคุณภาพ 3 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การใช้เวลาที่เหมาะสมในการสัมภาษณ์และสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้ข้อมูล (Prolonged Engagement in the field) ในการเก็บข้อมูลดังกล่าว เพื่อให้มั่นใจได้ว่า ข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลภาคสนามสามารถสะท้อนความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมงซึ่งเป็นเวลามาตรฐาน
2. การสนทนากับเพื่อนและผู้เชี่ยวชาญ (Peer Debriefing) ผู้วิจัยจะสนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเพื่อนนักวิจัย รวมถึงผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้ได้แนวทางข้อมูลที่ต้องการในการทำวิจัย

3. การตรวจสอบข้อมูลโดยสมาชิก (ผู้บริหารที่ร่วมให้ข้อมูล) (Member Cheacking)
การตรวจสอบข้อมูลโดยสมาชิกที่เข้าร่วมวิจัยถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง
ทั้งนี้หลังจากที่ผู้วิจัยทำการถอดเทปเสร็จเรียบร้อยแล้วจะส่งบทสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง
เพื่อให้มั่นใจว่า ผู้วิจัยทำการถอดเทปอย่างถูกต้องและถ่ายทอดความคิดของผู้ให้ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา

ผลการวิจัย

1. โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีปัญหาการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนโดยใช้หลักการบริหารวงจรเดมมิงในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาตามขั้นตอน พบว่า ขั้นตอนที่มีปัญหาการพัฒนาสูงที่สุดคือ ขั้นตอนการวางแผน (Plan) รองลงมาคือขั้นตอนการลงมือปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) การปรับปรุง (Act) โดยสามารถสรุปเป็นขั้นตอนดังนี้

1.1 การวางแผน (Plan) พบว่า ประเด็นที่เป็นปัญหามากที่สุดคือโรงเรียนไม่มีการกำหนดแผนการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนหรือไม่ได้กำหนดปัญหาไว้ รองลงมาคือโรงเรียนไม่มีการกำหนดสภาพและขอบเขตของปัญหาการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน โรงเรียนไม่มีการวิเคราะห์สาเหตุและข้อจำกัดของปัญหาการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน และโรงเรียนไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือกำหนดไว้ไม่สอดคล้องกับปัญหาการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน

1.2 การลงมือปฏิบัติ (Do) พบว่า โรงเรียนใช้วิธีการไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูและสภาพความพร้อมในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน

1.3 การตรวจสอบ (Check) พบว่า โรงเรียนไม่มีหรือกำหนดเกณฑ์การประเมินผลจากการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนไว้ยังไม่เหมาะสม

1.4 การปรับปรุง (Act) พบว่า โรงเรียนไม่มีการดำเนินการปรับปรุงหรือแก้ไขต่อการพัฒนาครูเมื่อพบข้อบกพร่องหรือดำเนินการไม่ต่อเนื่อง

2. การนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน โดยใช้หลักการบริหารวงจรเดมมิงในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย ขั้นตอน 4 ขั้นตอน

2.1 แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน
ขั้นการวางแผน ดังนี้

1) การสำรวจปัญหาที่ชี้เฉพาะเจาะจงและกำหนดให้ชัดเจน

2) การกำหนดนโยบายในการ

ครูและตัวบ่งชี้

3) ดำเนินการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ครูยอมรับตนเอง และปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เป็นครูที่มีคุณภาพ

5) สถานศึกษาจัดให้มีการประชุมระดมสมอง เพื่อรวมพลังกันแก้ปัญหา

6) หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมาให้ความรู้

แก่ครู

- 7) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดผลที่มีคุณภาพ
 - 8) ลดการนิเทศติดตามการทำงานของสถานศึกษา แต่ให้เน้นการให้ความรู้ความเข้าใจที่ถ่องแท้แก่ครู
 - 9) จัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านจัดอบรมครูให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน
 - 10) เปิดโอกาสให้ครูได้แสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การให้คำปรึกษาแนะนำ การดูแบบอย่างที่ดี เป็นต้น
 - 11) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ขวัญและกำลังใจกับครูที่มีจิตใจมุ่งมั่นพัฒนาเพื่อคุณภาพของนักเรียนอย่างแท้จริง
 - 12) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจเรื่องนี้อย่างถ่องแท้ และสามารถให้คำแนะนำครูได้
 - 13) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน
 - 14) จัดให้มีการประเมินความก้าวหน้าการพัฒนาตนเองของครูอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง
 - 15) ครูควรฝึกควบคุมอารมณ์ของตนเอง และพยายามเอาชนะอุปสรรคด้วยการสร้างกำลังใจ สัญญาว่าผลที่ได้จะต้องเกิดกับนักเรียนอย่างถาวร และบันทึกผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ
 - 16) กำหนดวัตถุประสงค์ในแผนปฏิบัติการให้ชัดเจนและสอดคล้องกับปัญหา
 - 17) ครูร่วมกันวางแผนกำหนดโครงการจากปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อการพัฒนาทั้งระบบ
 - 18) กำหนดตัวบ่งชี้ตามมาตรฐาน และดำเนินการอย่างจริงจัง
 - 19) จัดให้มีกิจกรรมทั้งในชั่วโมงที่จัดการเรียนรู้ และกิจกรรมเสริมเพื่อให้เกิดทักษะที่ถาวรแก่นักเรียน
- 2.2 แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนขั้นการลงมือปฏิบัติ ดังนี้
- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทัศนคติที่ดี และเปิดใจให้กว้าง
 - 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจหลักการบริหารและขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ
 - 3) ครูแสวงหาความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 4) ครูเปิดใจยอมรับเรื่องใหม่ ๆ และปรับปรุง พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- 2.3 แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนขั้นการตรวจสอบ ดังนี้
- 1) กำหนดวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์การวัดความสำเร็จที่ระบุทักษะการคิด
 - 2) แต่งตั้งคณะกรรมการให้ครูมีส่วนร่วมออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดให้นักเรียน
 - 3) ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้วางแผนจัดการเรียนรู้ สอดแทรกกิจกรรมการคิดโดยใช้ใบงานให้นักเรียนได้ฝึกทักษะบ่อย ๆ
 - 4) กำหนดเครื่องมือ เกณฑ์การประเมินผล และแบบบันทึกผลความก้าวหน้าที่เป็นระบบต่อเนื่อง
 - 5) ครูนำผลการพัฒนามานำเสนอต่อเพื่อนครู และแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพ

2.4 แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนชั้นการปรับปรุงดังนี้

- 1) ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน
- 2) เข้ารับการอบรมกับวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านทักษะการคิดและดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนเกิดความรู้ที่ตกตะกอนและนำไปใช้ได้
- 3) เอาใจใส่ต่อหน้าที่ทั้งด้านการบริหาร และการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนด้วยรูปแบบที่หลากหลาย
- 4) ฝึกทักษะการคิดตั้งแต่การคิดพื้นฐานจนถึงการคิดระดับสูงให้กับนักเรียนทุกระดับชั้นอย่างต่อเนื่อง
- 5) ครูตรวจผลงาน และติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอโดยใช้เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีปัญหาการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนโดยใช้หลักการบริหารวงจรเดมมิง มีปัญหาการพัฒนาสูงที่สุดในชั้นการวางแผนอาจเนื่องมาจากโรงเรียนกำหนดแผนการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนไว้ไม่ชัดเจน ไม่ได้กำหนดปัญหาไว้ ไม่กำหนดเกณฑ์การเลือกวิธีพัฒนา ไม่กำหนดขอบเขตของปัญหา ไม่กำหนดโครงการ/กิจกรรมหรือกำหนดไว้ แต่ดำเนินการไม่ต่อเนื่อง ไม่มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและข้อจำกัด ใช้วิธีการแก้ปัญหาไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู และไม่กำหนดวัตถุประสงค์หรือกำหนดไว้ไม่สอดคล้องกับปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศจี อนันต์นพคุณ (2549 : 156) ที่ได้เสนอว่า ปัญหาการพัฒนาครู ไม่ตรงกับความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริณา เมธธาธิป (2547 : 48) ซึ่งพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ครูมีความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการและด้านทักษะวิชาชีพ สอดคล้องกับคำอธิบายของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กคศ) (2551 : ออนไลน์) ที่ว่าการพัฒนาครูไม่สนองความต้องการ ขาดแรงจูงใจ ครูทั้งชั้นเรียน ขาดเอกภาพ และวิธีการพัฒนา และสอดคล้องกับสภาพปัญหาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา(สคบศ) (2551 : ออนไลน์) ที่พบว่าการพัฒนาครูไม่ทั่วถึง ไม่ตรงกับความต้องการของครูไม่ส่งผลถึงนักเรียน และด้านที่มีปัญหาการพัฒนาน้อยที่สุดคือ ด้านการคิดอย่าง มีวิจารณญาณ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษากำหนดปัญหาการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมี วิจารณญาณของนักเรียนไม่ชัดเจนหรือไม่ได้กำหนดปัญหาไว้ ไม่กำหนดโครงการ/กิจกรรมหรือดำเนินการไม่ ต่อเนื่อง ไม่มีการกำหนดขอบเขตของปัญหา ไม่มีการวิเคราะห์สาเหตุและข้อจำกัดของปัญหาไว้ ไม่มีการกำหนด วัตถุประสงค์หรือกำหนดไว้ ไม่สอดคล้องกับปัญหาใช้วิธีการไม่สอดคล้องกับความต้องการและสภาพความพร้อม ของครูและไม่มีการกำหนดเกณฑ์การเลือกวิธีการพัฒนาครูไว้ยังไม่เหมาะสม

2. จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนโดยใช้หลักการบริหารวงจรเดมมิงในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีประเด็นการอภิปรายดังนี้

2.1 การวางแผน (Plan) พบแนวทางการพัฒนาครูที่สำคัญคือ การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนนั้น จะเกิดผลได้นั้น โรงเรียนต้องกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับปัญหาไว้ในแผนปฏิบัติการ ร่วมกันวางแผนกำหนดโครงการที่มีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน ดำเนินการอย่างจริงจัง รวมทั้งจัดกิจกรรมทั้งในชั่วโมงเรียนและกิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดที่ถาวรให้เกิดกับนักเรียน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 (2550 : 9-10) ในด้านกลยุทธ์และนโยบายการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาทุกระดับ และสอดคล้องกับแนวคิดของคุชชัย อาชีวะระงับโรค (2546 :23-24) ที่พบหลักการสำคัญของการพัฒนาครู คือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do)การตรวจสอบ (Check) และการดำเนินการให้เหมาะสม (Act)

2.2 การลงมือปฏิบัติ (Do) พบแนวทางการพัฒนาครูที่สำคัญคือการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน จะเกิดผลได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทัศนคติที่ดี เปิดใจให้กว้างที่จะยอมรับปัญหา ศึกษาหลักการบริหารเพื่อแก้ปัญหาแล้วขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ครุณาเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของพนัส หันนาคินทร์ (2551 : 81) ที่พบว่ากระบวนการพัฒนาครูที่ดี คือ การฝึกฝน(Training) กับการให้การศึกษา (Educationing) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2551 : ออนไลน์) การพัฒนาครูที่ดีต้องมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ทักษะความชำนาญ และเจตคติในการทำงานที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ เด่นพงษ์ พลละคร (2551 : ออนไลน์) ที่พบว่าการพัฒนาที่ดี คือการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2.3 การตรวจสอบ (Check) พบแนวทางการพัฒนาครูที่สำคัญคือการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เกณฑ์การวัดความสำเร็จ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ครูทุกกลุ่มสาระต้องวางแผนการจัดการเรียนรู้สอดแทรกกิจกรรมด้านทักษะการคิดบ่อย ๆ สร้างเครื่องมือการประเมินผล บันทึกผล และนำผลการพัฒนามานำเสนอต่อเพื่อนครู และแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพสอดคล้องกับแนวคิดของวีล ตั้งจิตสมคิด (2544 : 83) ที่พบว่า งานของครู คืองานเกี่ยวกับการเรียนการสอนงานบริการแก่สังคมด้านวิชาการและอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ งานด้านการนิเทศ วัดผล ประเมินผล เสนอแนะ การปรับปรุงหลักสูตร และงานด้านการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ อุดม นิลแสง (2542 : 181-184) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูโดยครูสภาเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพตนเองอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาครูโดยหน่วยงานที่สังกัด เพื่อการให้ศึกษาต่อ การใช้เวลานอกราชการไปศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มวุฒิ และการเข้ารับการประชุมสัมมนาฝึกอบรมระยะสั้น และการพัฒนาครูโดยตนเอง เพื่อการอ่านติดตามข่าวสารการแสวงหาความรู้ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การขอเข้าศึกษาในวิชาเฉพาะ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ และการเป็นสมาชิกของสมาคมชมรมทางวิชาการต่าง ๆ

2.4 การปรับปรุง (Act) พบแนวทางการพัฒนาครูที่สำคัญคือการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนจะเกิดการพัฒนาดังนั้น สถานศึกษาต้องดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ครูเข้ารับการฝึกอบรม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องเอาใจใส่ในการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลายฝึกทักษะการคิดให้กับนักเรียนเริ่มตั้งแต่ทักษะการคิดพื้นฐานถึงทักษะการคิดระดับสูง ครูตรวจผลงานการคิดของนักเรียนและติดตามความก้าวหน้าโดยใช้เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และดำเนินการทุกระดับชั้นอย่าง

ต่อเนื่องสอดคล้องกับแนวคิดของวิลโล ตั้งจิตสมคิด (2544 : 130-131) ที่พบวิธีการในการพัฒนาครูที่ดีคือการเปลี่ยนแปลงจากตัวแบบที่ดี เพื่อโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน การรวมพลังกลุ่ม และเพิ่มสมรรถภาพทางจิต ประกอบด้วยวิธีฝึกการควบคุมอารมณ์ของตนเอง การพยายามเอาชนะอุปสรรคด้วยการสร้างคำมั่นสัญญา บันทึกผล การปฏิบัติของตนไว้ แล้วให้เพื่อนครูหรือผู้ใกล้ชิดประเมินความก้าวหน้า และการฝึกสมาธิ สอดคล้องกับแนวคิดของสมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550 : 5-6) ที่พบว่าการพัฒนาครูได้แก่ การศึกษา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม และการพัฒนาในงาน เช่น ฝึกอบรมในงาน และเรียนรู้ในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมจิตร วัฒนคลัง (2549 : 1) ที่พบว่า การพัฒนาครูได้ด้นั้นไม่มีวิธีใดที่จะดีไปกว่าการที่ครูเรียนรู้ที่จะแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง รู้จักการประเมินตนเองและยอมรับผลที่ได้การประเมิน มีความตั้งใจที่จะปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นครูที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิริณา เมธธาธิป (2548) เรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าความต้องการการพัฒนาบุคลากรครูด้านวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพเฉพาะด้วยวิธีการศึกษาดูงาน การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล ด้วยการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้และประสบการณ์ และด้านทักษะวิชาชีพ ได้แก่ การพัฒนาตัวครูให้เป็นคนที่ทันต่อเหตุการณ์บ้านเมืองด้วยวิธีการจัดให้ทำงานร่วมกันและ อบรมเป็นครั้งคราว เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 การวางแผน (Plan) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาดูงานเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในด้านการสอนแบบโครงงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในด้านนี้

1.2 การลงมือปฏิบัติ (Do) ผู้บริหารควรมีการใช้เทคนิคการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเกิดการพัฒนาดีกว่าปัจจุบัน

1.3 การตรวจสอบ (Check) ผู้บริหารควรมีการเสริมแรงเช่นการชมเชยแก่ผู้ที่ปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติได้จะต้องนำมาพัฒนาเพิ่มเติมจนสามารถปฏิบัติได้

1.4 การปรับปรุง (Act) ครูที่ผ่านการพัฒนาแล้วควรจะมีการพัฒนาต่อไปโดยอาจใช้วิธีการสอบแบบใหม่ในวิชาที่สอนเดิม หรือใช้วิธีการสอนแบบเดิมกับวิชาใหม่เพื่อเปรียบเทียบว่าให้ผลแตกต่างกันหรือไม่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนโดยใช้หลักการบริหารวงจรเดมมิงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรมีการวิจัยเรื่องผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนโดยใช้หลักการบริหารวงจรเดมมิงในสถานศึกษาทุกสังกัดว่าผลเป็นอย่างไร

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากดร.พรเทพ ฐิณ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ตลอดมาผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบแก้ไข แบบสอบถามและให้ความช่วยเหลือ แนะนำการนำเสนอแนวทางการพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ที่ได้อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ได้สละแรงกายแรงใจประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้ด้านวิชาการตลอดจนคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ให้ข้อคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์ในการปรับปรุงงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดาและครอบครัวที่ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- _____ . (2551). ทักษะการคิด. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://advisor.anamai.moph.go.th>
- เด่นพงษ์ พลละคร. ความหมายของการพัฒนาครู. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.ismed.or.th> (19 ตุลาคม 2551).
- พนัส หันนาคินทร์.(2551).หลักการบริหารโรงเรียน.กรุงเทพมหานคร.วัฒนาพานิช.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2543).วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.พิมพ์ครั้งที่ 8.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วิลัย ตั้งจิตสมคิด. (2548). การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- วิฑูรย์ สิมะโชติ.(2549). TQM วิธ้องค์กรคุณภาพยุค 2000.พิมพ์ครั้งที่ 4.กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศากุล ช่างไม้ (2547).การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ : วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน ปีที่ : 18 ฉบับที่ : 1
- ศุภชัย อาชีวะระงับโรค (2548). Practical PDCA : แก้ปัญหาและปรับปรุงงานเพื่อความสำเร็จ.กรุงเทพมหานคร: ซีโน ดีไซน์.
- สมจิตร วัฒนคุลัง. (2549). พัฒนาครูสู่ผู้เรียน : หนึ่งในกรปฏิบัติการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.).
- สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สิริมา เมธาธราธิป. (2548). ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (2555).กลยุทธ์ระดับแผนงาน
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 (2548). กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (พ.ศ.2548-2552).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). ปัญหาในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน
ประถมศึกษา. (ออนไลน์). แหล่งที่มา:

<http://www.thaied.research.org/result/result.php?id=4871>. (24 ตุลาคม 2551).

_____. (2549). ปัญหาการพัฒนาครูและการปฏิบัติงานของครู. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://www.thaied.research.org/result/result.php?id=6476>. (24 ตุลาคม 2551).

อุดม นิลแสง. (2549). ความเป็นครู (โดยใช้มิติทางพุทธธรรม). พระนครศรีอยุธยา : เดสก์ท็อปเอ็กซ์เพรส พรินติ้ง.

เอกรินทร์ สังข์ทอง.(2552). “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในสังคมพหุวัฒนธรรมการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและการ
ปฏิบัติ”,วารสารคณะศึกษาศาสตร์.20(1).(มกราคม-มิถุนายน 2552).มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี.