

รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิด และความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา

Teachers development model for learning management to enhance cognitive
skills and happiness in learning of primary students

มารุต พัฒนาผล*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ดำเนินการ 4 ระยะ ดังนี้ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ระยะที่ 2 การยกร่างรูปแบบ การตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น และทดลองนำร่อง ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบกับกลุ่มตัวอย่าง และระยะที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 31 คน และผู้เรียน 46 คน ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบอาสาสมัครเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ 2) แบบประเมินการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ 3) แบบรายงานตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ 4) แบบทดสอบการรู้คิด 5) แบบวัดความสุขในการเรียนรู้

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิด และความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ขั้นตอนและกิจกรรม มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ก) กระตุ้นความรัก ข) ตระหนักในความรู้ ค) นำสู่การปฏิบัติ ง) จัดให้แลกเปลี่ยน และ จ) เรียนรู้และพัฒนา 4) สื่อ 5) การประเมินผล 6) ปัจจัยสนับสนุน และ 7) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบ พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา มีประสิทธิผลตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้าง การรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของครู หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01
2. ค่าเฉลี่ยของคะแนนการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุข ในการเรียนรู้ของครู หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรู้คิดของผู้เรียน หลังการใช้รูปแบบ สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนหลังการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก

* อาจารย์ประจำสาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Abstract

This research aims to develop a model of teacher development for learning management to enhancing the cognition and the happiness in learning of elementary school students. The research processes consist of four phases. The first phase is analysis of based line information, drafting model and preliminary quality checking. The second phase is pilot study. The third phase is implementation the model with samples. And the fourth phase is evaluation effectiveness of the model. The samples consisted of 31 teachers and 46 learners in primary schools under the Office of Basic Education in Suphanburi province were selected by volunteering. Instruments for data collection consist of 1) a knowledge and comprehension test about learning management to enhancing the cognition and the happiness in learning, 2) assessment form of learning management to enhancing the cognition and the happiness in learning, 3) self – report of learning management to enhancing the cognition and the happiness in learning, 4) cognitive test and 5) measurement form of happiness in learning.

The results show that the model of teacher development for learning management to enhancing the cognition and the happiness in learning of elementary school students include: 1) principles 2) purposes 3) procedure and activities consist of five stages: a) stimulate love b) awareness in knowledge c) apply into practice d) experience sharing and e) learning and development 4) media 5) evaluation 6) supporting factors and 7) conditions for success.. Finally, the model for teacher development for learning management to enhancing the cognition and the happiness in learning of elementary school students has effectiveness given below criteria:

1. The average score of knowledge and comprehension about learning management to enhancing the cognition and the happiness in learning of teachers after implementation the model is higher than before statistically significant at the .01 level.
2. Ability of learning management to enhancing the cognition and the happiness in learning of teachers after implementation the model is higher than before statistically significant at the .01 level.
3. The average score of student's cognition after implementation the model is higher than before statistically significant at the .01 level.
4. The average score of happiness in learning after implementation the model is high level.

บทนำ

ปัจจุบันโลกหมุนไปมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นรวดเร็ว ความต้องการแรงงานที่จับต้องไม่ได้ คือ ความรู้ ความคิดวิจารณ์ญาณ ความคิดสร้างสรรค์ แรงงานแบบทำซ้ำๆ งานที่ป้อนคำสั่งสามารถใช้คอมพิวเตอร์ทำแทนได้ แรงงานราคาถูกจะไม่ใช่ที่ต้องการในประเทศที่พัฒนาอีกต่อไป การปรับกระบวนการทัศนใหม่ทางการศึกษา ต้องมุ่งสู่คุณภาพของคนจะต้องกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในความหมายของความเป็นมนุษย์เป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยคือปัจจัยชี้ขาดของความเป็นชนชาติที่จะอยู่รอด ต้องมีทักษะการรู้คิด (cognitive skills) ที่ประกอบด้วยการเรียนรู้ทางภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ที่จะทำให้สามารถเรียนรู้และดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ยังต้องมีความสุขในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสนับสนุนการเรียนรู้

ผลการจัดอันดับคุณภาพการศึกษาด้านทักษะการรู้คิดของผู้เรียน โดยบริษัท PEARSON ซึ่งเป็นบริษัทชั้นนำทางการศึกษา ในปี ค.ศ. 2012 โดยที่ทักษะการรู้คิดของผู้เรียนประกอบด้วยที่ของคะแนนผลการประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ 1) Progress in International Reading Literacy Study (PIRLS) 2) Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS) และ 3) Programme for International Student Assessment (PISA) ซึ่งพบว่า ประเทศฟินแลนด์ มีคะแนนเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ สิงคโปร์ ฮังการี เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ตามลำดับ ส่วนประเทศไทยอยู่อันดับที่ 35 จากทั้งหมด 40 ประเทศ (Pearson. 2012)

จากผลการประเมินด้านการรู้คิดดังกล่าว จะถูกนำไปวิเคราะห์กับองค์ประกอบอื่นๆ เช่น คุณภาพของการจัดการเรียนการสอน สัดส่วนครูกับนักเรียน จำนวนปีที่ได้รับการศึกษา สัดส่วนการสำเร็จการศึกษา เป็นต้น แล้วสรุปเป็นคุณภาพการศึกษาของแต่ละประเทศ ซึ่งพบว่า ประเทศฟินแลนด์ ได้อันดับที่ 1 เกาหลีใต้ ฮังการี ญี่ปุ่น สิงคโปร์ ตามลำดับ ส่วนประเทศไทยอยู่อันดับที่ 37 จากทั้งหมด 40 ประเทศ (Pearson. 2012)

จากผลการจัดอันดับดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านทักษะการรู้คิดอย่างเร่งด่วน ด้วยรูปแบบวิธีการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพของครูในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนรู้สู่คุณภาพของผู้เรียน หากครูมีคุณภาพแล้วก็จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพของครูส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างชัดเจน การพัฒนาครูให้มีคุณภาพสูงขึ้น ย่อมส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาตามไปด้วยดังนั้นหากต้องการยกระดับคุณภาพของผู้เรียน จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพครู ประกอบด้วย 1) มีความรู้ ในสาระที่จัดการเรียนรู้ 2) มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 3) มีการเรียนรู้และพัฒนา 4) มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู นอกจากนี้ในโลกแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมในปัจจุบันผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะด้านการรู้คิด (cognitive skills) และความสุขในการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ (Science) 2) การเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์ (Mathematics) 3) การเรียนรู้ทางเทคโนโลยี (Technology) 4) การคิดวิเคราะห์ (Critical thinking) และ 5) การคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2555, Trilling, Bernie and Fadel, Charles. 2009, Protheroe. 2008, Fegger & Arruda. 2008) ซึ่งจากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและมีความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลการวิจัยทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะการรู้คิด และความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งจะสามารถนำไปปรับใช้สำหรับการพัฒนาครูในด้านนี้ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย

ครู จำนวน 31 คน และผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 46 คน ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบางปลา mã โรงเรียนวัดปลายนา โรงเรียนบ้านห้วยเจริญ และโรงเรียนวัดโพธิ์อินมิตร ซึ่งได้มาโดยการอาสาสมัครโรงเรียนที่มีความสนใจ

ตัวแปรที่ศึกษา

ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะการรู้คิด และความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย

- 1) ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะการรู้คิดและมีความสุขในการเรียนรู้
- 2) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและมีความสุขในการเรียนรู้
- 3) ทักษะการรู้คิดของผู้เรียน
- 4) ความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียน

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ระหว่างเดือนธันวาคม 2556 – มีนาคม 2557

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของการรู้คิด (cognition)

การรู้คิด เป็นรูปแบบ (pattern) ของการรู้เรื่องต่างๆ ซึ่งเกิดจากกระบวนการทางสติปัญญาเช่น การรับรู้ การจำ การให้ความสนใจ การใช้ภาษา การคิด การวางแผน การตัดสินใจ เป็นต้น การรู้คิด เป็นกระบวนการเรียนรู้ของสมองเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ โดยใช้กระบวนการรู้คิดของสมอง (cognitive process) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ข้อมูลต่างๆ จากประสาทสัมผัสของร่างกาย แล้วมีการคิดในลักษณะต่างๆ เพื่อให้เข้าใจข้อมูลเหล่านั้น เช่น การคิดวิเคราะห์ การให้เหตุผล การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การวางแผน เป็นต้น ปัจจุบันการศึกษาค้นคว้าวิจัยทางด้าน การรู้คิด มุ่งศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของสมองที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และพฤติกรรม ครอบคลุม 6 ประเด็น ประกอบด้วย 1) การรับรู้ (perception) 2) ความสนใจ (attention) 3) การจำ (memory) 4) ภาษา (language) และ 5) การคิด (thinking) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการคิด ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการ

ทำงานและการดำรงชีวิตในสังคมที่มีความหลากหลายและซับซ้อน ทักษะการรู้คิด (cognitive skills) หมายถึง ความสามารถในการคิดและการเรียนรู้ (ability to tough and learn) ประกอบด้วย การรับรู้ (perception) ความสนใจ (attention) การจำ (memory) ภาษา (language) และการคิด (thinking) โดยมีสมอง (brain) เป็นส่วนประมวลผลข้อมูล (processing) ที่รับเข้ามาจากประสาทสัมผัสต่างๆ ก่อให้เกิดการคิดและการเรียนรู้ขึ้นทักษะการรู้คิดในแต่ละด้าน มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้ ความสนใจ การจำ ภาษา และการคิด ต่างเป็นเหตุปัจจัยซึ่งกันและกัน ผู้เรียนจะไม่คิดถ้าขาดทักษะการรับรู้ เช่น กรณีห้องเรียนสกปรก ถ้าผู้เรียนไม่มีการรับรู้ห้องเรียนสกปรก ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วห้องเรียนนั้นสกปรก การคิดทำความสะอาดห้องเรียน จะไม่เกิดขึ้นเลย หรือในกรณีของการให้ความสนใจ ถ้าผู้เรียนคิดวิเคราะห์ไม่เป็นว่าระหว่างการทำ การบ้านกับการเล่นเกม สิ่งใดสำคัญกว่ากันเด็กจะให้ความสนใจกับการเล่นเกมก่อนการทำการบ้าน เป็นต้น

2. ความสุขในการเรียนรู้

ความสุขในการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของผู้เรียนที่มีต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทาง การเรียนรู้ อันเกิดมาจากกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครู ได้แก่ ความต้องการเรียนรู้และทำกิจกรรม สนุกสนานเพลิดเพลินในการเรียน อยากร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ในการเรียนอยากทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนและครู สนุกสนานที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนและครู และมีความรู้สึกที่ดีที่ได้อยู่กับเพื่อนและครูสบายใจที่ได้อยู่ใน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ความสุขในการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อประสิทธิภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเกิดจากการที่ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยใช้สมองสองซีกอย่างสมดุล (วรรณิ โสมประยูร. 2540: 7; พระธรรมปิฎก. 2541: 36; วิชัย วงษ์ใหญ่. 2542: 33; คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543: 31; วิชัย วงษ์ใหญ่. 2543: 9; สำลี รักสุทธี. 2544: 14) ความสุขในการ เรียนรู้ของการวิจัยครั้งนี้ ได้ให้ความสำคัญกับอารมณ์และความรู้สึกที่ดีที่ผู้เรียนมีต่อการปฏิบัติกิจกรรมเรียนรู้ ต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่ของการเป็นนักเรียน สอดคล้องกับธรรมชาติ ความถนัด และความสนใจ ของตนเอง ถือว่าเป็นความสุขขั้นที่ 3 คือ ความสุขที่เกิดจากการดำเนินชีวิตถูกต้อง สอดคล้องกับธรรมชาติ (พระพรหมคุณา ภรณ์ ป.อ. ปยุตโต. 2547) ซึ่งสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมของการที่ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ร่วมปฏิบัติกิจกรรมกับกลุ่มเพื่อนและรายบุคคล 2) ขยันทำแบบฝึกหัดส่งครูด้วยตนเอง 3) มา โรงเรียนด้วยความตื่นตัวและสบายใจ 4) มุ่งมั่นอยากเรียนรู้ 5) มาโรงเรียนสม่ำเสมอ 6) ทำงานที่ได้รับ มอบหมายอย่าง เต็มใจ 7) ขยันเรียน 8) มีแรงจูงใจในการเรียน 9) มีความกระตือรือร้น ที่จะเรียน 10) รักครู รัก เพื่อนรักโรงเรียน 11) มีความสนุกกับการเรียน 12) แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย (กรรณิการ์ พวงเกษม. 2540: 1; กิตติวดี บุญเชื้อ. 2540: 32 – 84; คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ. 2540: 19 – 21; สำราญ วังนุราช. 2541: 61; วิชัย วงษ์ใหญ่. 2542: 33; ประเวศ วะสี. 2543: 66 – 68; ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์. 2544: 10; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544: 3)

3. การพัฒนาครู

ครูคือบุคลากรที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษา คุณภาพของผู้เรียนดูได้จากคุณภาพของครู ถ้า ครูมีคุณภาพย่อมส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามไปด้วย การพัฒนาครู ถือว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพ (professional development) อย่างหนึ่ง ซึ่งหมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะความเป็นครู (Evan. 2002, The Organization for Economic Cooperation and Development. 2009) การพัฒนาครู (professional development) นั้นมีความหมายมากกว่าการฝึกอบรม

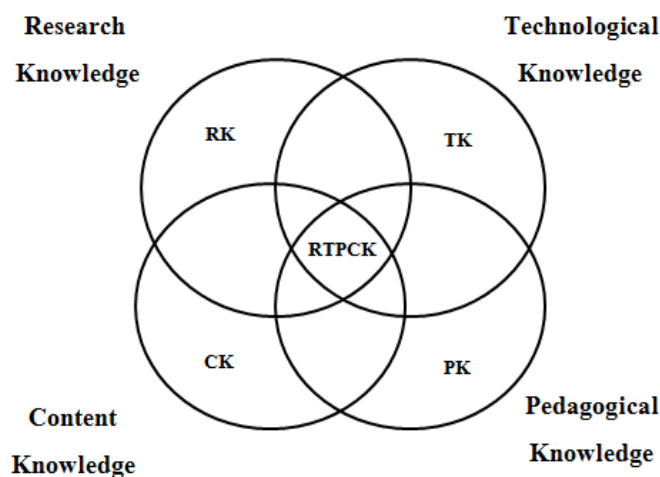
(training) โดยการพัฒนาครูมีความครอบคลุมสมรรถนะและคุณลักษณะของความเป็นครู มากกว่าการฝึกอบรมครู การฝึกอบรมครูเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพครูเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาครูจึงเป็นภารกิจที่สำคัญสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกประเทศทั่วโลก

การพัฒนาครูนั้นมีประโยชน์หลายประการ ได้แก่ 1) เป็นการเพิ่มเติมความรู้ใหม่ในเนื้อหาสาระที่จะต้องจัดการเรียนรู้ 2) เพิ่มพูนทักษะ ทักษะคิดที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ 3) พัฒนาทักษะการแปลงหลักสูตรสู่การจัดการเรียนรู้ 4) แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างครู 5) ช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (The Organization for Economic Cooperation and Development. 2009) นอกจากนี้เมื่อครูได้รับการพัฒนาแล้วก็จะส่งผลทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นด้วย (Jasper. 2006, National Professional Development Center. 2008, The Organization for Economic Cooperation and Development. 2009, Mizell. 2010, Marzano Research Laboratory. 2012, DeMonte. 2013)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Clarke & Hollingsworth (2002) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูที่มีชื่อว่า Inter – relational professional development มุ่งประกอบ 4 ประการ ที่สัมพันธ์กัน คือ 1) ปัจจัยภายในตัวครู ได้แก่ ความรู้ ความเชื่อ และเจตคติ 2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การให้ข้อมูล การกระตุ้น การสนับสนุน 3) การฝึกปฏิบัติจริง โดยกระบวนการทดลองพัฒนาครู และ 4) การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ในโรงเรียน ซึ่งทำให้ครูเกิดความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น ซึ่งความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบจะมีทั้งการประยุกต์ (application) และการสะท้อน (reflection) ต่อมา Caishun and Zongjie (2004) ได้ระบุองค์ประกอบของการพัฒนาครูไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาบนพื้นฐานความต้องการของครู 2) การเลือกใช้วิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบท 3) การสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครู ในขณะที่ ส่วน Melber and Cox - Petersen (2005) ได้พัฒนาครูวิทยาศาสตร์ โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมที่ไม่เป็นทางการ (informal learning environment) ผลการพัฒนาทำให้ครูมีความรู้ในเนื้อหาสาระวิทยาศาสตร์มากขึ้น เข้าใจกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และการทำงานด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มากขึ้น ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอน เชื่อมโยงเนื้อหาสาระทางวิทยาศาสตร์ กับธรรมชาติในการจัดการเรียนการสอน และล่าสุด Desta and other (2013) การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในเมือง Addis Ababa ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพเรียงจากมากไปน้อย คือ 1) การใช้ระบบพี่เลี้ยง 2) การวิจัยปฏิบัติการ 3) การฝึกปฏิบัติการในโรงเรียน 4) การได้รับคำแนะนำโดยผู้เชี่ยวชาญ 5) การพัฒนาโดยเพื่อนในโรงเรียน 6) การศึกษาการปฏิบัติงานครูโรงเรียนอื่นๆ 7) การเรียนในหลักสูตรต่างๆ 8) การเรียนรู้เป็นกลุ่มร่วมมือระหว่างเพื่อนครู 9) การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของเพื่อนครู และ 10) การศึกษาด้วยตนเอง สำหรับในประเทศไทย ศาสตราจารย์ Shulman ได้ระบุรูปแบบการพัฒนาครู TPACK ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาครูในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ด้านเทคโนโลยี 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) เนื้อหาสาระ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบต่างมีความสัมพันธ์ และการดำเนินการพัฒนาจะสอดคล้องกับสภาพบริบท (Koehler and Mishra. 2009) ต่อมา วิชัย วงษ์ใหญ่ (2555) ได้ขยายรายละเอียดไว้ว่า Research Knowledge คือ ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน Technological Knowledge คือ ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี การเข้าถึงและรู้เท่าทันเทคโนโลยีและนำมาใช้ให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ Pedagogical Knowledge คือ ความรู้เกี่ยวกับวิธีสอน สามารถ คัดสรรวิธีสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของพื้นที่ Content

Knowledge คือ ความรู้จริงเกี่ยวกับสาระที่สอน รวมทั้งความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น สามารถนำ concept ที่เหมาะสมกับความสามารถทางการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน แม้แต่ concept ที่ล้า ต้องปรับ (modify) ให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่มสามารถเข้าถึงได้ รูปแบบดังกล่าวแสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 1 รูปแบบการพัฒนาครู RTPCK

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุข ในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ระยะที่ 2 การร่างรูปแบบ การตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น และทดลองนำร่อง ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบกับกลุ่มตัวอย่าง และระยะที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในระยะที่ 1 เป็นการศึกษาค้นคว้าที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นฐานข้อมูลสำหรับการร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา โดยสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรู้คิด ความสุขในการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการความรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และการเสริมพลัง ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน สัมภาษณ์ผู้สอน จำนวน 3 คน เกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา

ระยะที่ 2 การร่างรูปแบบ การตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น และทดลองนำร่อง

ภายหลังการศึกษาข้อมูลพื้นฐานแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาซึ่งประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ขั้นตอนและกิจกรรม 4) สื่อ 5) การประเมินผล 6) ปัจจัยสนับสนุน 7) เงื่อนไขความสำเร็จ จากนั้นดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้

ในการนำรูปแบบไปใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่เป็นนักวิชาการพัฒนาครู 3 คน และผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่เป็นผู้สอนในโรงเรียน 2 คน ดำเนินการทดลองใช้นำร่องรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนวัดสามจุ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ แล้วนำผลการวิเคราะห์มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้มีคุณภาพ และพร้อมสำหรับนำไปทดลองใช้รูปแบบกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบกับกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ ตั้งแต่วันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2556 ถึงวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2557 โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและมีความสุขในการเรียนรู้ รวมทั้งประเมินการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและมีความสุขในการเรียนรู้ ก่อนดำเนินการใช้รูปแบบ ในวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2556
2. ทดสอบการรู้คิด ก่อนดำเนินการใช้รูปแบบ ในวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2556
3. ดำเนินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและมีความสุขในการเรียนรู้
4. ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและมีความสุขในการเรียนรู้ รวมทั้งประเมินการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและมีความสุขในการเรียนรู้ และการรายงานตนเองด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและมีความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา หลังดำเนินการใช้รูปแบบ ในวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2557
5. ทดสอบการรู้คิดและวัดความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียน หลังดำเนินการใช้รูปแบบ ในวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2557

ระยะที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ

การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและมีความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ตามเกณฑ์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ ดังนี้ 1) ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและมีความสุขในการเรียนรู้ หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ค่าเฉลี่ยของคะแนนการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและมีความสุขในการเรียนรู้ หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรู้คิดของผู้เรียน หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนหลังการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัย

1. รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ขั้นตอนและกิจกรรมมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ก) กระตุ้นความรัก ข) ตระหนักในความรู้ ค) นำสู่การปฏิบัติ ง) จัดให้แลกเปลี่ยน และ จ) เรียนรู้และพัฒนา 4) สื่อ 5) การประเมินผล 6) ปัจจัยสนับสนุน และ 7) เงื่อนไขความสำเร็จ

2. รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา มีประสิทธิผลตามเกณฑ์ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ หลังการใช้รูปแบบ ($\bar{X} = 31.10 / S.D. = 2.57 /$ คะแนนเต็ม 34 คะแนน) สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ ($\bar{X} = 20.74 / S.D. = 3.99 /$ คะแนนเต็ม 34 คะแนน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ค่าเฉลี่ยของคะแนนการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ หลังการใช้รูปแบบ ($\bar{X} = 48.71 / S.D. = 8.96 /$ คะแนนเต็ม 70 คะแนน) สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ ($\bar{X} = 38.10 / S.D. = 10.83 /$ คะแนนเต็ม 70 คะแนน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรู้คิดของผู้เรียนหลังการใช้รูปแบบ ($\bar{X} = 15.28 / S.D. = 2.84 /$ คะแนนเต็ม 20 คะแนน) สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ ($\bar{X} = 11.93 / S.D. = 2.69 /$ คะแนนเต็ม 20 คะแนน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนหลังการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 82.52 / S.D. = 5.53 /$ คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

สรุปผลจากการดำเนินการวิจัยทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้าง การรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ดังต่อไปนี้

รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา

หลักการ

1. มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริงอย่างสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน
2. ยึดหลักการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. ใช้กระบวนการพัฒนาไปพร้อมกับการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา
2. เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา
3. เพื่อพัฒนาการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา

ขั้นตอนและกิจกรรม

1. **กระตุ้นความรัก** เป็นขั้นตอนการกระตุ้นให้ครูเกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู ตลอดจนความรักที่มอบให้กับผู้เรียน โดยการทำกิจกรรมสุนทรีสนทนา การถอดบทเรียน การสื่อสารเชิงบวก การฟังอย่างลึกซึ้ง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู ในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2. **ตระหนักในความรู้** เป็นขั้นตอนการกระตุ้นความรู้เดิม และเสริมความรู้ใหม่ให้กับครู ในด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ ในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่างครู การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ (feed - up) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (feed - forward)

3. **นำสู่ปฏิบัติ** เป็นขั้นตอนการนำความรู้ความเข้าใจจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ตลอดจนประสบการณ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ของตนเองในโรงเรียน โดยมีผู้วิจัย ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร และเพื่อนครู ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (mentoring) และผู้ฝึกสอน (coaching) มีการเสริมพลัง (empower) การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

4. **จัดให้แลกเปลี่ยน** เป็นขั้นตอนการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยการใช้สุนทรีสนทนา การฟังอย่างลึกซึ้ง การเสริมพลัง การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ต่อยอด แล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ของตนเองต่อไป

5. **เรียนรู้และพัฒนา** เป็นขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สรุปผลการดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของครู โดยใช้การนำเสนอ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สุนทรีสนทนา การฟังอย่างลึกซึ้ง และการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด

สื่อ

- เอกสารประกอบการเรียนรู้ เรื่อง การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ โดยรองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ ดร.มารุต พัฒนา
- หนังสือ เรื่อง จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา: กระบวนทัศน์ใหม่การพัฒนา โดยรองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ ดร.มารุต พัฒนา
- หนังสือ เรื่อง หน่วยการเรียนรู้บูรณาการอิงมาตรฐานและการประเมินผลระดับชั้นเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดย ดร.มารุต พัฒนา
- หนังสือ เรื่อง การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน: ขับเคลื่อนสู่งานประจำอย่างพอเพียงและยั่งยืน โดย ดร.มารุต พัฒนา

การประเมินผล

- การทดสอบความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนระดับประถมศึกษา

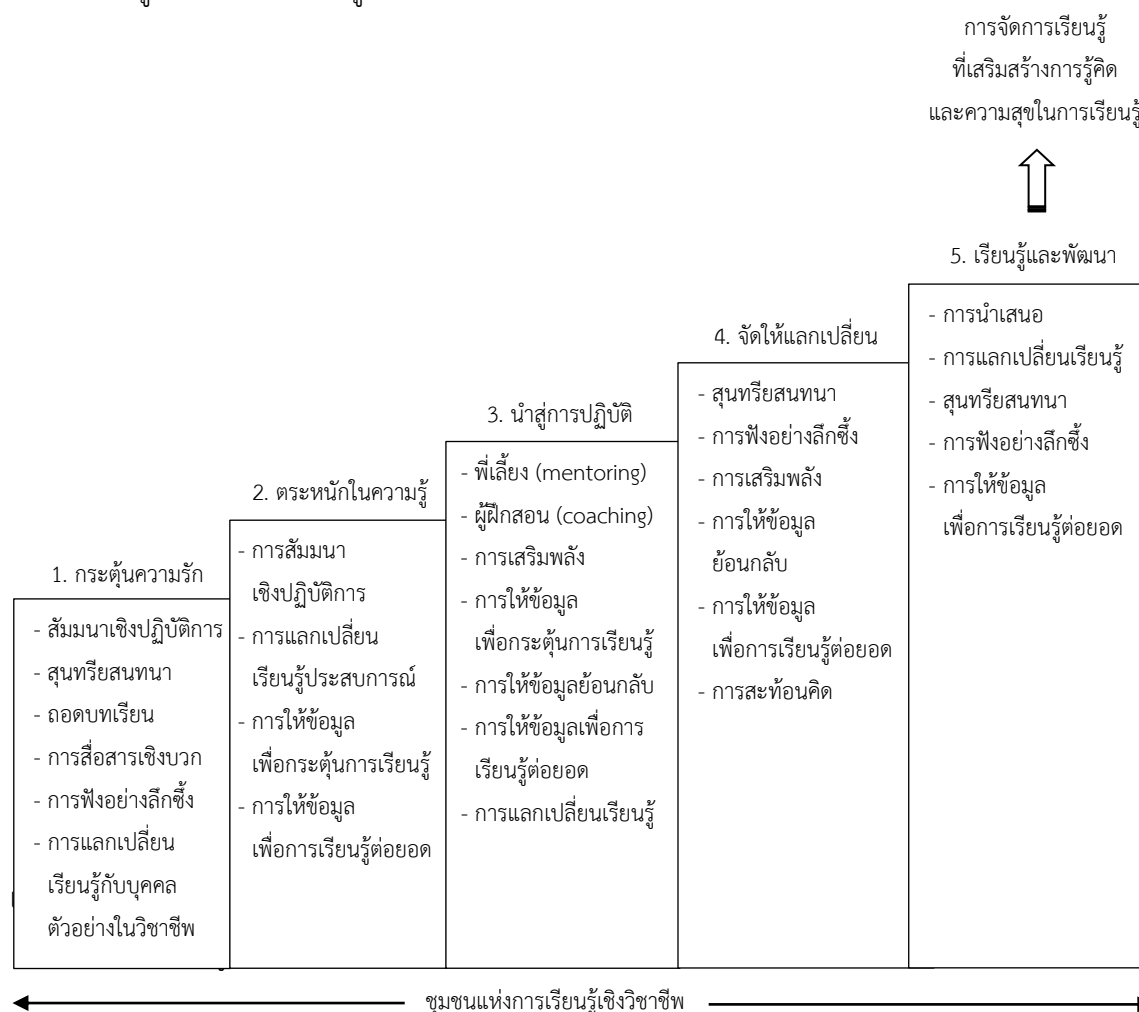
2. การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนระดับประถมศึกษา
3. การรายงานตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนระดับประถมศึกษา
4. การทดสอบการรู้คิดของผู้เรียนระดับประถมศึกษา
5. การรายงานตนเองด้านความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา

ปัจจัยสนับสนุน

1. การให้การสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน ในการอนุญาตให้ครูเข้าร่วมโครงการและการอนุญาตให้คณะผู้เชี่ยวชาญไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในโรงเรียน
2. การได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณดำเนินการ ได้แก่ งบประมาณในการ จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน

เงื่อนไขความสำเร็จ

การได้รับความร่วมมือจากครูในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การนำความรู้ไปปฏิบัติในชั้นเรียน และการนำความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้



อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องมาจากผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำเอกสารประกอบการใช้รูปแบบ ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 1) เอกสารประกอบการเรียนรู้ เรื่อง การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ โดยรองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ ดร.มารุต พัฒนาผล 2) หนังสือ เรื่อง จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา: กระบวนทัศน์ใหม่การพัฒนาโดยรองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ ดร.มารุต พัฒนาผล 3) หนังสือ เรื่อง หน่วยการเรียนรู้บูรณาการอิงมาตรฐานและการประเมินผลระดับชั้นเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดย ดร.มารุต พัฒนาผล และ 4) หนังสือ เรื่อง การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน: ขับเคลื่อนสู่งานประจำอย่างพอเพียงและยั่งยืน โดย ดร.มารุต พัฒนาผล นอกจากนี้ในกระบวนการใช้รูปแบบในขั้นตอนที่ 2 คือ ขั้นตระหนักในความรู้ ผู้วิจัยได้ใช้กิจกรรมที่หลากหลายในการทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ ได้แก่ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่างครู การให้ข้อมูล เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ (feed - up) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (feed - forward)

นอกจากนี้ในขั้นตอนการนำสู่ปฏิบัติ ครูยังได้นำความรู้ความเข้าใจจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการตลอดจนประสบการณ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ของตนเองในโรงเรียน พร้อมทั้งมีการเยี่ยมเยียนโดยผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอน การเสริมพลัง ตลอดจนการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อครู ซึ่งนอกจากผู้วิจัยจะทำหน้าที่นี้แล้ว ผู้บริหารโรงเรียนยังแสดงบทบาทการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาครูอีกด้วย ดังงานวิจัยของ กรวิรุ เกษบรรจง และ สุเทพ ลิ้มอรุณ (2557) ที่ค้นพบว่า ศักยภาพด้านการสื่อสาร การจูงใจ ภาวะผู้นำ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการนิเทศภายในที่ทำให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ งานวิจัยของมาเรียม นิลพันธุ์ (2557) ไชยศ ไพบูลย์ศิริธรรม (2557) อิศศักดิ์ อุณารมณเลิศ (2557) ที่ได้ประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตต่างๆ พบว่า การใช้ระบบพี่เลี้ยงสามารถพัฒนาศักยภาพของครูได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้วิจัย ยังจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในขั้นตอนที่ 4 ของรูปแบบ ยังช่วยเพิ่มความรู้ความเข้าใจให้กับครูอีกด้วยโดยครูได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิด และความสุขในการเรียนรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และที่สำคัญคือในการดำเนินการขั้นตอนเรียนรู้และพัฒนาซึ่งเป็นขั้นที่ 5 ของรูปแบบ เป็นขั้นตอนที่ครูได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้เพิ่มเติมอีก จากการที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้สรุปผลการดำเนินการจัดการเรียนรู้ โดยใช้การนำเสนอ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สุนทรียสนทนา การฟังอย่างลึกซึ้ง และการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องมาจากการกระตุ้นให้ครูเกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู ตลอดจนความรักที่มอบให้กับผู้เรียน โดยการทำกิจกรรมสุนทรียสนทนา การถอดบทเรียน การสื่อสารเชิงบวก การฟัง อย่างลึกซึ้ง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู ในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ที่มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือ

ร่วมใจ (collaborative learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ (field) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (sharing learning) อย่างต่อเนื่อง (Hord. 1997, Protheroe. 2008, Fegger & Arruda. 2008, Reichstetter. 2006, DuFour, Eaker & Many. 2006, Stool, Bolam, McMahon, Thomas, Wallace, Greenwood et al. 2005) ซึ่งเมื่อครูเกิดความรักในวิชาชีพและรักผู้เรียนแล้ว ครูจึงเกิดแรงบันดาลใจที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการไปใช้ให้เกิดผลกับผู้เรียน คือ การรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ นอกจากนี้ในระหว่างที่ครูนำความรู้จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการไปใช้ในโรงเรียน ได้มีการนิเทศติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และผู้ฝึกสอน ให้คำแนะนำและคำชี้แนะต่างๆ ตลอดจนมีการเสริมพลัง (empower) การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สอดคล้องกับ National Professional Development Center (2008) ที่ระบุว่าการพัฒนาครูนั้นทำได้หลายลักษณะ เช่น การใช้กรณีศึกษา (case study method) การให้คำปรึกษา (consultation) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (mentoring) การใช้ระบบการสอนงาน (coaching) การใช้ชุมชนนักปฏิบัติ (community of practice) การนิเทศติดตาม (reflective supervision) การช่วยเหลือเชิงเทคนิค (technical assistance) เป็นต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มารุต พัฒนาผล (2550) และวิชัย วงษ์ใหญ่ (2555) ที่ได้ใช้กระบวนการจัดการความรู้ และการเสริมพลัง เป็นกลไกการพัฒนาครูทางด้านวิชาการอีกด้วย อีกทั้งการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ นั้น ทำให้กิจกรรมการพัฒนาไม่สร้างความวิตกกังวล หรือความเครียดให้กับครู ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550) ได้ระบุไว้ โดยการยึดหลักการ 5 ประการ ได้แก่ 1) สอดคล้องกับความต้องการและธรรมชาติของกลุ่มเป้าหมาย (ครูและนักเรียน) รวมทั้งบริบททางสังคมและวัฒนธรรม 2) ใช้องค์ความรู้ทางวิชาการและผลการวิจัยต่างๆ ในการพัฒนาครู 3) มีแผนการดำเนินการพัฒนาครูที่เป็นระบบ 4) ใช้ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความรอบคอบและระมัดระวังในการนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาครู และ 5) ใช้คุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐานการดำเนินการพัฒนาครูทุกขั้นตอน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรู้คิดของผู้เรียน หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องมาจากผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้จากครูบนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มการรู้คิด ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ตอบสนองความต้องการและความสนใจและธรรมชาติของผู้เรียน มีความเป็นระบบขั้นตอน 2) ให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย เชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมอย่างสอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียนที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันอย่างมีความหมาย 3) เริ่มต้นการเรียนรู้จากภาพรวมไปสู่ส่วนย่อยโดยใช้กระบวนการคิดอย่างหลากหลาย เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ 4) ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวตลอดจนการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งบรรยากาศทางกายภาพ บรรยากาศทางสังคม และบรรยากาศทางจิตวิทยา 5) ผู้เรียน มีเป้าหมายในการเรียนรู้และเรียนรู้บนพื้นฐานของความเข้าใจ ตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน 6) ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสิ่งที่เป็นรูปธรรมไปสู่นามธรรม ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะแสวงหาความรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้ลงมือ

ปฏิบัติจริงสอดคล้องกับพัฒนาการทางสติปัญญาของผู้เรียนและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การสรุปอ้างอิงเป็นองค์ความรู้ 7) ปรับเปลี่ยน (adaptive) วิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับระดับศักยภาพ (potential) ของผู้เรียนแต่ละคนออกมา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และ 8) ประเมินผลการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยที่แนวทางทั้ง 8 ประการนี้ ครูได้รับความรู้และตัวอย่างการปฏิบัติจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ และในช่วงเวลาที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกับผู้เชี่ยวชาญ และระหว่างครูด้วยกันเอง ซึ่งจากการที่ครูได้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางทั้ง 8 ประการดังกล่าว ทำให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดต่างๆ มากขึ้น เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดเชื่อมโยง การคิดเชิงเหตุผล การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดแก้ปัญหา การคิดวิจารณ์ การคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น ซึ่งการที่ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดต่างๆ อย่างหลากหลายนั้นได้ทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดที่ดีขึ้น ส่งผลทำให้ผู้เรียนมีการรู้คิดที่ดีขึ้นด้วย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนหลังการใช้รูปแบบ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้เรียนได้เรียนรู้กับครูที่ใช้แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ ได้แก่ 1) จัดประสบการณ์หรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยแสดงถึงความเป็นมิตร ยิ้มแย้ม ให้กำลังใจ และให้คำแนะนำ เมื่อผู้เรียนต้องการความช่วยเหลือ 2) ชี้แนะ กำกับ ฝึกฝน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามขั้นตอน 3) ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมต่างๆ ที่ผู้เรียนแสดงออกถึงความไม่เข้าใจ ให้การเสริมแรง และให้กำลังใจผู้เรียน 4) จัดสถานการณ์การเรียนรู้ บรรยายภาพ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย 5) ใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด วิเคราะห์ และเพิ่มแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ 6) จัดการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน และปรับกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน และ 7) ประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ใช้ผู้ประเมินหลายฝ่าย และประเมินหลายช่วงเวลา นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ในระหว่างการจัดการเรียนรู้นั้น ครูได้ดำเนินการพัฒนาปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านครู ประกอบด้วย การมีบุคลิกภาพที่ดี การมีความเอื้ออาทรต่อผู้เรียน และการจัดการเรียนรู้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน 2) ปัจจัยด้านผู้เรียน ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในตนเอง ความสามารถในการปรับตัว และการมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ 3) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย จัดบรรยากาศทางกายภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดบรรยากาศทางสังคมที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนกับผู้เรียนกับครู และจัดบรรยากาศทางจิตวิทยาที่ผ่อนคลาย ไม่เครียดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาร์ต พัฒนผล (2546) ได้ทำวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ประกอบด้วยปัจจัยของผู้เรียนเอง และปัจจัยของครู โดยปัจจัยของผู้เรียน ประกอบด้วย 1) ความภาคภูมิใจในตนเอง 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) เจตคติต่อครู และปัจจัยของครู ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 2) คุณลักษณะของครู และงานวิจัยของ ลัดดา หวังภษิต (2556) ได้ทำวิจัยพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่เสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเรียนรู้ PEACE เป็นรูปแบบที่เสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดความตึงเครียดที่ปิดกั้นจิตใจของผู้เรียนจากการเรียนรู้ โดยการทำสมาธิ (meditation) การฟังเพลงที่เหมาะสมกับช่วงวัย การเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยจัดให้สอดคล้องกับแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน เลือกใช้ทักษะในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม มี

แนวทางการจัดการตนเองในด้านจิตใจ จัดการศึกษาทางเลือกให้ผู้เรียนแสวงหาแบบอย่าง หรือแหล่งการเรียนรู้ที่ดี และเหมาะสมกับแบบการเรียนรู้ของตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเพื่อสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ บรรยาการการเรียนรู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม ร่วมสร้างสรรค์ คิดและแก้ปัญหาาร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนำรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ไปใช้นั้น ควรศึกษาและทำความเข้าใจในองค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบให้เกิดความเข้าใจก่อนการเริ่มใช้รูปแบบ

2. ควรศึกษาแนวคิดและแนวทางการปฏิบัติของกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในรูปแบบ ประกอบด้วย สุนทรียสนทนา การสื่อสารเชิงบวก การฟังอย่างลึกซึ้ง การเสริมพลัง การถอดบทเรียน การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ (feed - up) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (feed - forward) เพื่อให้การดำเนินการตามรูปแบบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรแสวงหาบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับนับถือในแวดวงวิชาชีพ เพื่อให้การกระตุ้นความรักในวิชาชีพและความรักผู้เรียน ตลอดจนการทำให้กิจกรรม การนิเทศติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

4. สำหรับกิจกรรมการนิเทศติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนนั้น ควรยึดหลักการเคารพศักดิ์ศรีของบุคคลอื่น เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากที่สุด

5. สำหรับกิจกรรมการนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู ควรจัดบรรยากาศให้มีความสนุกสนานเป็นกันเอง ปลอดภัย เพื่อให้ครูมีความเชื่อมั่นในการนำผลงานของตนเองมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยและพัฒนาความสามารถในการโค้ชเพื่อการรู้คิด (cognitive coaching) สำหรับครูเพื่อนำไปใช้ในการตั้งคำถามกระตุ้นการรู้คิดของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการวิจัยพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สามารถนำไปใช้ได้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กรรณิการ์ พวงเกษม. (2540). การเสริมสร้างศักยภาพนักเรียนกรุงเทพมหานครด้านภาษาไทย.

กรุงเทพฯ: SR PRINTING LIMITED.

กรวิวี เกษบรรจง และ สุเทพ ลิ้มอรุณ. (2557). “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1”. วารสารวิชาการ Veridian E – Journal. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1

มกราคม – เมษายน 2557 หน้า 73 - 80.

- กิตยวดี บุญเชื้อ. (2540 , กรกฎาคม – ตุลาคม). “การเรียนรู้อย่างมีความสุข”, **วารสารครุศาสตร์**. 26(1): 7 – 22.
- คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม. (2557). “การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง *Coaching & Mentoring* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9”.
- วารสารวิชาการ Veridian E – Journal**. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2557 หน้า 31 - 42.
- ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ. (2557). “การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง *Coaching & Mentoring* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2”.
- วารสารวิชาการ Veridian E – Journal**. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2557 หน้า 1 - 14.
- ประเวศ วะสี. (2543, กรกฎาคม). ”ปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อแก้ความทุกข์ยากของแผ่นดิน”, **สานปฏิรูป**. 3(28): 62 – 64.
- พระธรรมปิฎก. (2541). **แนวคิดข้อสังเกตเกี่ยวกับการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- มารุต พัฒนาผล (2546). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดสุพรรณบุรี**. ปริญญาโท (กศ.ม.). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- _____. (2550). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาบทเรียน**. ปริญญาโท (กศ.ด.). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2557). “การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง *Coaching & Mentoring* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3”.
- วารสารวิชาการ Veridian E – Journal**. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2557 หน้า 449 - 462.
- ลัดดา หวังภิชิต. (2556). **การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนโรงเรียนสาธิตในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา**. ปริญญาโท (กศ.ด.). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วรรณิ์ โสมประยูร. (2540). **การเสริมสร้างศักยภาพนักเรียนกรุงเทพมหานครด้านคณิตศาสตร์**. กรุงเทพฯ: SR PRINTING LIMITED.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542). **พลังการเรียนรู้ : ในกระบวนการทัศน์ใหม่**. กรุงเทพฯ : SR PRINTING LIMITE PARTNERSHIP.
- _____. (2543). **วิสัยทัศน์ทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: SR PRINTING LIMITE PARTNERSHIP.
- _____. (2555). **รูปแบบการพัฒนาครูด้านการแปลงหลักสูตรและการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คันสนีย์ ฉัตรคุปต์. (2544). การเรียนรู้อย่างมีความสุข: สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้.

กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). เรียนอย่างมีความสุข. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.

_____. (2545). ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช สำราญราษฎร์.

สำราญ วังนุราช. (2541, กันยายน). “ให้เขาเรียนรู้อย่างมีความสุข”, วิชาการ. 1(9): 61 – 63.

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำลี รักสุทธี. (2544). เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและเขียนแผนการสอน โดยยึดผู้เรียน

เป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนศึกษา.

ภาษาต่างประเทศ

Caishun, Zhong and Zongjie, Wu. (2004). “Understanding teachers development in China: An illustrative “snap – shot” of three teachers professional lives”.

Hong Kong Teachers Centre Journal. Vol.3 pp. 37 – 47.

Clarke, D J , & Hollingsworth, H (2002). **Elaborating a model of teacher professional growth Teaching and Teacher Education.** 18(8), 947-967

DeMonte, Jenny. (2013). **High – Quality Professional Development for Teachers: Supporting Teacher Training to Improve Student Learning.** Washington D.C. Center for American Progress.

Desta, Daniel and other. (2013). “School – based continuous teacher professional development in an investigation of practices, opportunities and challenges”. **Journal of International Cooperation in Education.** Vol.15 No.3 pp. 77 – 94.

DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2006). **Learning by doing: A handbook for enhancing student achievement.** Bloomington, IN: Solution Tree.

Evan, Linda. (2002). “What is teacher development”. **Oxford review of education.** Vol. 28, No.1, 2002.

Fegger, S. & Arruda, E. (2008). **Professional learning communities: Key themes from the literature.** Providence, RI: The Education Alliance, Brown University.

Hord, S. (1997). **Professional learning communities: What are they and why are they important?** Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory (SEDL).

Jasper, M. (2006). **Professional Development, reflection, and decision – making.** Oxford: Blackwell Publishing.

- Koehler, M. J., & Mishra, P. (2009). **What is technological pedagogical content knowledge? Contemporary Issues in Technology and Teacher Education**, 9(1), 60-70.
- Melber, L.M. and Cox – Peterson, A.M. (2005). **Teacher Professional Development and Informal Learning Environments: Investigating Partnerships and Possibilities**. Journal of Science Teacher Education. 16: 103 – 120.
- Marzano Research Laboratory. (2012). **Teacher Development Toolkit for the Marzano Teacher Evaluation Model**. Bloomington: Marzano Research Laboratory.
- Mizell, Hayes. (2010). **Why professional development matters**. Oxford: Learning.
- National Professional Development Center. (2008). **What do we mean by professional development in the early childhood field?** Chapel Hill: The University of North Carolina.
- Pearson. (2012). **The Learning Curve: Lesson in Country Performance in Education**. London: Pearson Company.
- Protheroe, N. (2008). **Developing your school as a professional learning community**. NAESP Research Roundup.
- Reichstetter, R. (2006). **Defining a professional learning community: A literature review**. E&R Research Alert.
- Stool, L., Bolam, R., McMahon, A., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A. et al. (2005). "Professional learning community: A review of the literature." **Journal of Education Change**. 7(4), 221 – 258.
- The Organization for Economic Co-operation and Development. (2009). **Evaluation feedback for effective learning and accountability**. Paris: OECD
- _____. (2009). **Creative effective teaching and learning environments: first results from TALIS**. Paris: OECD
- Trilling, Bernie and Fadel, Charles. (2009). **21st CENTURY SKILLS: LEARNING FOR LIFE IN OUR TIMES**. San Francisco: Jossey – Bass. pp.52 from www.21stcenturyskills.org)