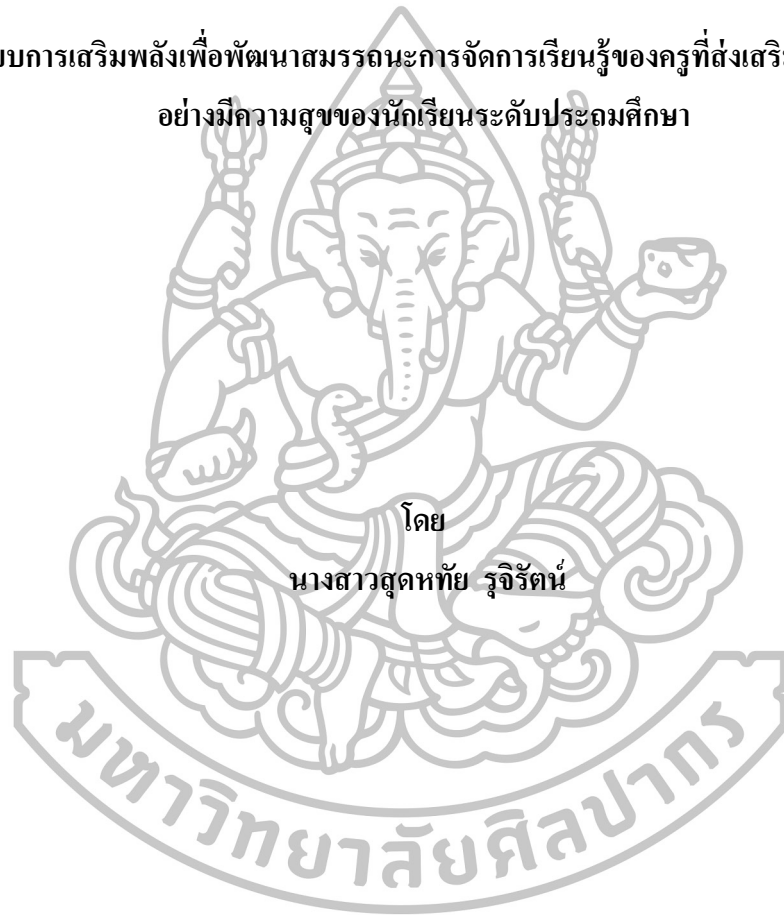




รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้
อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้
อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**AN EMPOWERMENT MODEL TO DEVELOP INSTRUCTIONAL COMPETENCY OF
TEACHERS THAT PROMOTE HAPPINESS LEARNING OF PRIMARY STUDENTS**



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

Doctor of Philosophy Program in Curriculum and Instruction

Department of Curriculum and Instruction

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2015

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของคุณ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับ ประถมศึกษา” เสนอโดย นางสาวสุดหทัย รุจิรัตน์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นิลพันธุ์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่
3. อาจารย์ ดร.ชัชว เถาว์ชาติ

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วนิชวัฒน์วรชัย)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วรรณมา ช่องคารากุล)

...../...../.....

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นิลพันธุ์)

...../...../.....

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่)

...../...../.....

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชัชว เถาว์ชาติ)

...../...../.....



คำสำคัญ: รูปแบบการเสริมพลัง / สมรรถนะการจัดการเรียนรู้/การเรียนรู้ที่มีความสุข

ศุทธทษ์ รุจิรัตน์: รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ศศ.ดร.มาเรียม นิลพันธุ์, รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อ.ดร.ชัยві เถาว์ชาติ. 366 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน 2) ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย 2.1) ประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง 2.2) ศึกษาพัฒนาการเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง 2.3) ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลัง เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลังที่พัฒนาขึ้น 2.4) ศึกษาพัฒนาการความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน 3) เพื่อขยายผลรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จำนวน 4 คน และนักเรียน 191 คน โรงเรียนครุณาธารบุรี ปีการศึกษา 2558 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา คู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลัง แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา แบบประเมินตนเองของครูที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเองที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลัง แบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน และแบบประเมินการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีชื่อว่า "NICE Model" มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ เป็นการเสริมพลังครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน 2) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา 3) กระบวนการเสริมพลัง ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและประเมินความต้องการเสริมพลัง (N : Need Analyzing) ระยะที่ 2 การวางแผนร่วมกัน (I : Interactive Planning) ระยะที่ 3 การเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (C : Continue Empowering) ซึ่งประกอบด้วย 3.1) สร้างแรงจูงใจ (Motivating) 3.2) ให้ข้อมูล (Informative) 3.3) เพิ่มพูนความรู้ (Increasing) 3.4) นำสู่การพัฒนา (Developing) ระยะที่ 4 การประเมินผลการเสริมพลัง (E : Evaluating) 4) ปัจจัยสนับสนุนในการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งประกอบด้วย 4.1) ผู้บริหาร โรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 4.2) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน 5) การวัดและประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย 5.1) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ 5.2) การเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ด้านการเรียนรู้ และด้านสัมพันธภาพ โดยพบว่า รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษาที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ

2. ประสิทธิภาพของรูปแบบพบว่า 2.1) ครูผู้สอนมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขอยู่ในระดับดี มีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขสูงขึ้น และเห็นว่ารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขมีความเหมาะสม 2.2) นักเรียนมีพัฒนาการของการเรียนรู้ที่มีความสุขสูงขึ้น

3. ผลการขยายผลรูปแบบพบว่า 3.1) ครูผู้สอนมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขอยู่ในระดับดี มีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขสูงขึ้น และเห็นว่ารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขมีความเหมาะสม 3.2) นักเรียนมีพัฒนาการของการเรียนรู้ที่มีความสุขสูงขึ้น

55253909 : MAJOR: CURRICULUM AND INSTRUCTION

KEY WORDS: EMPOWERMENT MODEL / INSTRUCTIONAL COMPETENCY / HAPPINESS LEARNING

SUDHATHAI RUCHIRAT: AN EMPOWERMENT MODEL TO DEVELOP INSTRUCTIONAL COMPETENCY OF TEACHERS THAT PROMOTE HAPPINESS LEARNING OF PRIMARY STUDENTS. THESIS ADVISORS: ASST. PROF. MAREAM NILLAPUN, Ed.D., ASSOC. PROF. WICHAI WONGYAI, Ed.D., AND CHACH THAOCHALEE, Ed.D. 366 pp.

The objectives of this research were to: 1) develop and determine the quality of the Empowerment Model to Develop Instructional Competency of Teachers that Promote Happiness Learning of Primary Students, 2) evaluate the effectiveness of the Model, and 3) disseminate the Model in primary schools. The samples used in the research were 4 teachers in Darunaratthaburi School of Ratchaburi Diocesans Schools in the Academic Year 2015. The research instruments consisted of the Empowerment Model to Develop Instructional Competency of Teachers that Promote Happiness Learning of Primary Students, Empowerment Model manual, empowerment plan, instructional competency assessment form, self-assessment form, observation form, self-reflection form, happiness learning evaluation form, and the questionnaires about the opinions toward the Empowerment Model. Data were analyzed by mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings were as follows:

1. An Empowerment Model to Develop Instructional Competency of Teachers that Promote Happiness Learning of Primary Students which was called "NICE Model" consisted of 5 components. The first component was principle which included the empowerment with participation in operational support, enhancement of the expression of knowledge, skills and attitudes that were to encourage the happiness learning of students. The second component was objective which included the enhancement of instructional competency of teachers that promote happiness learning of primary students. The third component was the process of empowerment which consisted of 5 stages: stage 1- Needs Analyzing (N), stage 2- Interactive Planning (I), stage 3- Continue Empowering (C) which were 3.1) Motivating 3.2) Informative 3.3) Increasing 3.4) Developing, and stage 4- Evaluating (E). The fourth component was supporting factor that helped successfully implement the Model which consisted of 4.1) administrators' recognition the importance of empowerment and provided support resources to improve teachers' instructional competency, 4.2) teachers' involvement in every step. The fifth and last component was assessment and evaluation which composed of 5.1) instructional competency which consisted of knowledge, skills and attitudes and 5.2) happiness learning of students in the form of attribute, learning, and relationships. The developed Empowerment Model met necessary requirements, had an acceptable quality, and was appropriate to implement in primary schools.

2. The effectiveness of the Empowerment Model indicated that 2.1) the teachers had instructional competency at the high level, higher development of instructional competency among teachers involved, and 2.2) students showed higher happiness learning.

3. The results of the dissemination indicated that 3.1) the teachers had instructional competency at the high level, higher development of instructional competency among teachers was evidenced, and 3.2) students showed higher happiness learning.

Department of Curriculum and Instruction

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature

Academic Year 2015

Thesis Advisors' signature 1. 2. 3.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นิลพันธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ชัชวาล์ เถาว์ชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วัฒนชัย ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.วรรณ ช่างคารากุล ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบเนื้อหาและกระบวนการวิจัย ตลอดระยะเวลาดำเนินการ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.กาญจนา คุณารักษ์ รองศาสตราจารย์ลิขิต กาญจนานพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แสงเดือน เจริญนิม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมนาด เชื้อสุวรรณทวี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพร รามศิริ อาจารย์ ดร.อุบลวรรณ ส่งเสริม อาจารย์ ดร.ลาวรรณ สกุลกรณา อารีย์ อาจารย์ ดร.พลวัต วุฒิประจักษ์ อาจารย์ ดร. กัมปนาท บริบูรณ์ อาจารย์ ดร.จิระ ดีช่วย อาจารย์ ดร.มนต์ชัย พงศกรนฤงษ์ อาจารย์ ดร. โชติมา หนูพริก และ อาจารย์ ดร.นิวัฒน์ บุญสม ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร โรงเรียนดำเนินวิทยา โรงเรียนครุณราชบุรี และ โรงเรียนเทพินทร์พิทยา ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการนำรูปแบบไปทดลองใช้ และขยายผล อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนคณะครูและนักเรียน โรงเรียนดำเนินวิทยา โรงเรียนครุณราชบุรี และ โรงเรียนเทพินทร์พิทยา ที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์แก่งานวิจัย

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านรวมถึงเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย ที่ให้ความอนุเคราะห์ สนับสนุน และให้กำลังใจ งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ตลอดจนเพื่อนร่วมหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิปันจติต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน รุ่นที่ 6 รวมถึงรุ่นพี่และรุ่นน้อง ที่ช่วยเหลือเกื้อกูลให้กำลังใจที่ดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา พี่ชาย พี่สาว ครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ส่งเสริม สนับสนุน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ แก่ผู้วิจัย



วิทยานิพนธ์นี้

ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์จากเงินงบประมาณแผ่นดิน
(หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป) ของบัณฑิตวิทยาลัย

ประจำปีงบประมาณ 2558 (ครั้งที่ 2)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

การจัดเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข โดยสถาบันการศึกษาต้องจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข เป็นการจัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยในระยะเวลา 5 ปีไว้ว่า “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” โดยมีพันธกิจที่สำคัญข้อหนึ่งคือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง (ราชกิจจานุเบกษา, 2554: 46-47) แต่เนื่องจากสังคมไทยในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและการสื่อสาร ทำให้ผู้เรียนต้องมีการเรียนรู้เพิ่มขึ้น รวมทั้งต้องมีการปรับตัวเพื่อพัฒนาทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ผู้เรียนต้องเรียนอย่างเคร่งเครียด และเหน็ดเหนื่อย หากเป้าหมายของการเรียนระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนไม่ตรงกัน ก็จะทำให้ผู้เรียน เกิดความเบื่อหน่ายในการเรียน ทำให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้อย่างไม่มีความสุข ซึ่งจะส่งผลเสียตามมามากมาย เช่น ความอดทนน้อยลง ความขยันหมั่นเพียรในการเรียนลดลง ผลการเรียนตกต่ำ ความรู้สึกอ่อนโยน เอื้ออาทรหายไป ความเห็นอกเห็นใจต่อกันและกันเสื่อมไป การดำรงชีวิตก็จะไม่มีความสุขไปด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540)

ความสุขกับการศึกษาที่ถูกต้องเป็นเรื่องที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ ถ้าไม่สามารถทำให้คนมีความสุข การศึกษาก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ (พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต, 2542: 7) ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์ (2544) ในเรื่องการเรียนรู้อย่างมีความสุข : สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้ พบว่าสารเคมีที่ก่อให้เกิดความสุข คือ เวโรโดนิน โดปามีน และเอนโดฟิน ซึ่งสารเคมีเหล่านี้จะเปลี่ยนแปลงโดยอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม นักเรียนที่เรียนรู้อย่างมีความสุขจะมี

สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ โดยผู้เรียนได้รับการตอบสนองจากการใฝ่รู้ การปฏิบัติ การสร้างสรรค์ของตนเอง การใช้ความคิด การให้เหตุผลเกี่ยวกับการบริโภค รวมถึงการเลือกใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดด้วยการอนุรักษ์และเห็นคุณค่า เป็นบุคคลที่บริโภคด้วยปัญญา การที่นักเรียนได้ทำในสิ่งที่ตนสนใจ สามารถเรียนรู้ถึงความจริง บรรลุความดี ความงาม ความรัก อิศรภาพ มีการแบ่งปันซึ่งกันและกัน และประสบความสำเร็จ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2555: 11) เช่นเดียวกับที่พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) แสดงทรรศนะเกี่ยวกับความสุข 5 ชั้น ณ วัดญาณเวศกวัน นครปฐม เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ.2555 ซึ่งสรุปได้ว่าความสุขชั้นแรกเป็นความสุขสามัญที่ทุกคนในโลกปรารถนา คือสุขจากการเสพวัตถุ หมายถึง การได้รับ จนอาจกลายเป็นว่าชีวิตและความสุขของตัวเองต้องไปขึ้นกับวัตถุ แต่หากสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นไปสู่ความสุขชั้นที่ 2 คือ ความสุขจากการให้ เกิดจากการฝึกคุณธรรมความเมตตา กรุณา คุณธรรมที่พัฒนาขึ้นมาในใจ ทำให้เรามีความสุขจากการให้ การให้กลายเป็นความสุข ดังนั้น เมื่อเด็กมีความสุขในการเรียนรู้จะทำให้เด็กเรียนรู้ที่จะดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ คิดถึงประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ของตนเอง มีความสุขในการช่วยเหลือผู้อื่น มีความสุขในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความสุขที่จะทำงาน และที่สำคัญที่สุดคือมีความสุขในการกระทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติและสืบต่อสิ่งที่เป็นความดีและความสุขนี้ไปถึงลูกหลานของตนต่อไป (สันสนีย์ ภัทรคุปต์, 2544: 31) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: 33-35) กล่าวว่า “นักเรียนที่เรียนรู้อย่างมีความสุขจะมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับว่าเป็นมนุษย์ที่มีหัวใจและมีความสามารถ ครูมีความรัก เมตตา จริงใจต่อตนเอง เห็นคุณค่าของชีวิตและความเป็นมนุษย์ของตน รับรู้ความหมายของการมีชีวิตอยู่ ยอมรับทั้งข้อดีและข้อด้อยของตนเอง รู้วิธีการปรับตัวให้อยู่ในสภาพแวดล้อมได้โดยไม่เสียสุขภาพจิต มีโอกาสเลือกเรียนตามความสนใจและความถนัดของตน รู้สึกว่าบทเรียนสนุก แปลกใหม่ จูงใจให้ติดตามและอยากค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อีกทั้งสิ่งที่เรียนรู้ไม่สูญเปล่า สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ดังที่ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีแห่งหนึ่ง ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 นักเรียนคนหนึ่งแสดงความคิดเห็นไว้ว่า “ฉันชอบวิชาคณิตศาสตร์ เพราะคุณครูใจดีและก็สอนดี ไม่เข้าใจก็ยกมือถาม ครูก็จะอธิบายใหม่ และก็นำวิชาคณิตศาสตร์ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้”

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหาและเพียรพยายามที่จะให้ตนเองและคนใกล้ชิดมีความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งพ่อแม่ย่อมต้องการให้ลูกมีความสุข ครูผู้สอนต่างก็อยากให้นักเรียนมีความสุข ความสุขที่เกิดจากการศึกษา คือเกิดจากการมีปัญญาเข้าใจคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ และตอบสนองความใฝ่รู้ ความใฝ่รู้ก็จะทำให้เราเกิดความสุขที่ได้รู้ในสิ่งที่ต้องการรู้ทำให้เกิดคุณค่าแก่

ชีวิต การเรียนรู้ที่มีความสุขเป็นความรู้สึกของผู้เรียนที่แสดงออกถึงความพึงพอใจ ความตั้งใจ ความสนใจ กระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เห็นประโยชน์ของการเรียนรู้ (จันทร์รัตน์ วงศ์อารีสวัสดิ์, 2542) รู้สึกสนุกสนานกับบทเรียน รักและเห็นคุณค่าการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540) เมื่อผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความสุขจะทำให้ผู้เรียน ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ เป็นคนมีความสุขในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความสุขในการทำงาน การเรียนรู้ที่มีความสุขจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายอย่าง การจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุขจะต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญหลายประการ เช่น สุขภาพร่างกายและภาวะทางจิตใจของผู้เรียน กระบวนการจัดการศึกษา ครูและผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องรักและเข้าใจผู้เรียน อำนวยความสะดวก ในการจัดการเรียนการสอน ผู้ปกครองต้องเข้าใจศักยภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ แพรพวรรณ พิเศษ (2549) พบว่าปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ลักษณะครู ลักษณะนักเรียน ลักษณะเพื่อน และลักษณะพ่อแม่ผู้ปกครองมีผลต่อการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน

สภาพปัญหาด้านการศึกษาที่สำคัญในระบบการศึกษาไทยในปัจจุบันตามที่นักวิชาการศึกษาได้สรุปไว้คือ ด้านผู้สอนและวิธีการสอน กล่าวคือ ผู้สอนมุ่งสอนแต่เนื้อหาวิชาเป็นหลัก ทั้งยังเป็นผู้กำหนดทุกสิ่งทุกอย่างในการเรียนการสอน ส่วนวิธีการสอนนั้นยังมุ่งเน้นที่การสอนหนังสือมากกว่าสอนคน เพราะยึดวิชาเป็นตัวตั้งมากกว่ายึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง พฤติกรรมการสอนเป็นไปอย่างจำเจ และเน้นพฤติกรรมถ่ายทอดข้อมูลให้จำเป็นส่วนใหญ่ การฝึกปฏิบัติ ฝึกคิด ใช้ความรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การอบรมบ่มนิสัย ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีน้อยกว่า การท่องบ่นเนื้อหาจึงทำให้ผู้เรียนขาดคุณลักษณะช่างสงสัยหรือใฝ่รู้ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่กล้าคิด ไม่กล้าปฏิบัติ และมองไม่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตเช่นกัน (วิวัฒน์ ชัดติยะมาน, 2549: 52; พวงรัตน์ บุญญาบุรุษย์, 2544: 5-7) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าผู้สอนหรือครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาทบทวนเอกสารและผลการศึกษาวิจัยของ พิมพันธ์ เฉชะคุปต์ และพรทิพย์ แจ่มจันทร์ (2551: 5) เรื่อง สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง พบว่า การพัฒนาครูที่หน่วยงานส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการนั้น ส่วนใหญ่ ใช้วิธีการประชุมอบรมที่ใช้การบรรยาย การประชุมกลุ่มย่อย แล้วสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ และมีผู้เข้ารับการอบรมค่อนข้างมาก ทำให้ไม่สามารถสื่อสารเป็นรายบุคคลได้อย่างใกล้ชิดทั่วถึง หลังสิ้นสุดการอบรมไม่สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการประชุมอบรม มาใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จอยซ์และชาวเวอร์ (Joyce and Showers, 1988, cited by Costa and Garmston, 2002: 38) ที่พบว่า การฝึกอบรมในภาคทฤษฎีด้วย

การบรรยายเพียงอย่างเดียว ผู้เรียนได้รับความรู้ในระดับต่ำ เกิดทักษะได้ในระดับปานกลาง และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในระดับต่ำมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของ จูริรัตน์ กิจสมพร และคณะ (2550: 58-61) เรื่องความต้องการการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขในยุคการเปลี่ยนแปลงของระบบบริการสุขภาพ พบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข โดยการฟังบรรยายอย่างเดียวไม่สามารถที่จะนำความรู้มาใช้ประโยชน์ได้ นอกจากนี้ ในทางปฏิบัติ มักพบอยู่เสมอว่า อาจารย์พยาบาลจะเดินทางเข้าร่วมประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับกลยุทธ์ แนวคิด และเทคนิคการสอนใหม่ๆ อยู่เป็นประจำ แต่เมื่อกลับสู่หน่วยงานแล้ว ก็ไม่ได้นำสิ่งที่เรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง ดังนั้น ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการให้ความรู้ด้วยการบรรยาย หรือการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพียงครั้งคราว อาจไม่เพียงพอที่จะส่งเสริมให้การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูซึ่งอยู่ในวัยผู้ใหญ่ คือ การตระหนักถึงวิธีการพัฒนาที่ถูกต้องเหมาะสม โดยคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่สอดคล้องกับความต้องการของครูแต่ละคน แต่ละกลุ่ม หรือแต่ละวัย กระบวนการและกิจกรรมสำหรับการพัฒนานั้น ต้องช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ และความสามารถในการคิดระดับสูง มีเทคนิคใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ รู้เทคนิคและกลยุทธ์ในการจูงใจให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ในการแสดงออก และในการสร้างสรรค์ความรู้ ตลอดจนการช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างเต็มศักยภาพ และมีความสุข ดังนั้น การพัฒนาครูจึงมิใช่การพัฒนาด้วยการฝึกอบรมเพียงครั้งเดียวแล้วได้ผลตลอดไป แต่ต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง บูรณาการ และประสานเข้าไปในระบบของโรงเรียน (สันสนีย์ นัตริคุปต์ และอุษา ชูชาติ, 2545: 105-106) ครูต้องได้รับโอกาสในการฝึกฝนเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะให้ตนเองอยู่เสมอขณะที่ทำงานในสถานการณืจริง ดังที่ผู้วิจัยสอบถามคุณครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีแห่งหนึ่ง ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตน ครูผู้สอนคนหนึ่งแสดงความคิดเห็นว่า “สำหรับการสอนของดิฉันนั้น ยังต้องหาเทคนิคการสอนเพื่อสร้างความสนใจให้กับนักเรียน และพยายามให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุด บางครั้งต้องศึกษาทักษะการสอนจากคุณครูท่านอื่น สังเกตวิธีการสร้างแรงจูงใจ หรือกระตุ้นนักเรียนให้รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ในการสอนดิฉันพยายามยกตัวอย่างหรือสถานการณ์จริง เพื่อให้ให้นักเรียนเข้าใจมากขึ้น และดิฉันตั้งใจมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ” เช่นเดียวกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มครูหัวหน้ากลุ่มสาระระดับประถมศึกษา และจากการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการระดับประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีแห่งหนึ่ง ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนของตน ที่แสดงความคิดเห็นเป็นแนวเดียวกันว่า “ครูผู้สอนต้องพัฒนาตนเอง

เพราะการศึกษาไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ครูต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ให้โอกาสนักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น ตัวครูต้องพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์มากขึ้น พร้อมกับศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา” สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีแห่งหนึ่งในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนของตน พบว่า “ครูที่มีอายุงานสอนเป็นเวลาหลายสิบปีส่วนใหญ่ ค้นเคยกับการสอนด้วยการให้ข้อมูลความรู้ เป็น Teacher แต่ในศตวรรษที่ 21 สภาพแวดล้อมเปลี่ยน เด็กก็มีลักษณะนิสัยเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ครูจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้นักเรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ สร้างสรรค์ ผลงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความคงทนมากขึ้น จึงจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเองด้วยการ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้”

การเสริมพลังเป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีศักยภาพและความสามารถ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (ยูริดา ซาบีญา, 2554) การเสริมพลังให้ ประโยชน์ต่อทุกคนในองค์กร นับตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ และองค์กรโดยตรง กล่าวคือ ผู้บริหารได้รับประโยชน์จากการทำงานบรรลุเป้าหมายและผลงานที่มีคุณภาพ ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานมากขึ้น มีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน เพิ่มความมั่นใจในการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ผู้รับบริการได้รับบริการอย่างรวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น องค์กรจึงมีความ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (Smith, 1996) การเสริมพลังมีความสำคัญต่อบุคคล องค์กร และชุมชน ดังนี้ (1) บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังจะมีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ตน คิดว่าถูกต้อง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีอิสระในการทำงาน มีเป้าหมายในชีวิต ตระหนักใน ภาระหน้าที่ และมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น สามารถกำกับตนเองและควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถควบคุมหรือจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ สามารถแก้ปัญหาได้ แสดงความคิดเห็นและ ความรู้สึกของตนเองอย่างเปิดเผย เต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาดน (Gibson, 1993; Tebbit, 1993; Blasé and Blasé, 2001; Smith, 1996) (2) ความสำคัญของการเสริม พลังต่อองค์กร เป็นการเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร มีการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นทีม สามารถพัฒนาผลงานและเพิ่มผลผลิต (Dean and Evan, 1994; Laschinger et al., 2001) (3) ความสำคัญของการเสริมพลังต่อชุมชน คือ ชุมชนมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพซึ่งกันและกัน มีการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีชีวิตชีวา มีการเพิ่มพลังในการ เผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหา ก่อให้เกิดทุนทางปัญญา (intellectual capital) และทำให้ชุมชน เข้มแข็ง (Bennis and Goldsmith, 1994)

กระบวนการเสริมพลังของครูเป็นการเสริมสร้างให้ครูเพิ่มพูนและพัฒนาอำนาจทั้งด้านการปฏิบัติงานและด้านจิตใจ ดังเช่นแนวคิดของ Blasé and Blasé (2001) เสนอกระบวนการเสริมพลังของครู ประกอบด้วย (1) การให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจบริหารสถานศึกษา (2) การให้ความเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ ความเป็นมืออาชีพของครู (3) การจัดโครงสร้างองค์การให้เอื้อต่อการทำงานของครู (4) การสนับสนุนทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานของครูให้เพียงพอ (5) การสร้างบุคลิกภาพที่เอื้อประโยชน์ต่อการเสริมพลังของครู (6) การสร้างกำลังให้ครูใช้ความเพียรฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน (7) การยอมรับในคุณค่าของผลการทำงานของครู (8) การฝึกอบรมให้ครูมีทักษะ ความสามารถในการแก้ปัญหา (9) การส่งเสริมภาวะผู้นำของครู (10) การสนับสนุนให้ครูมีอิสระและใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Ivancevich and Matteson (1999) ที่นำเสนอกระบวนการเสริมพลัง โดยนำแนวคิดพื้นฐานของ Conger and Kanungo (1988) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานะที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีพลังการทำงานเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง ขั้นตอนที่ 2 กำหนดยุทธศาสตร์และเลือกเทคนิควิธีการบริหารจัดการที่จะใช้เสริมพลังของผู้ปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ 3 เตรียมปัจจัยและวิธีเสริมพลังที่จะนำมาใช้เพื่อให้เกิดความพร้อมและประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 4 เตรียมความพร้อม เตรียมข้อมูล เตรียมความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมรับการปฏิบัติการเสริมพลัง ขั้นตอนที่ 5 ปฏิบัติตามวิธีเสริมพลังที่เลือกไว้เป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานนำพลังที่เพิ่มมากขึ้นไปใช้ทำงานให้เป็นประโยชน์ ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลการปฏิบัติจากพฤติกรรมและผลงานที่ปรากฏ โดยการประเมินจะมุ่งเน้นให้ประเมินตนเอง โดยประเมินจากความสามารถในการเลือกทางเลือกที่จะปฏิบัติ ความสามารถในการจัดการบทบาทการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อผลความสำเร็จของงานในแต่ละสถานการณ์ ระดับความรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำและจากผลความสำเร็จของงาน เช่นเดียวกับที่ Paula M. Short (1992) เสนอ 6 มิติแห่งการเสริมพลัง ประกอบด้วย มิติที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ทำให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการในการจัดการเรียนรู้ มิติที่ 2 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) เป็นการพัฒนาครูให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเพิ่มทักษะของตัวเองตลอดชีวิตการทำงานในโรงเรียน มิติที่ 3 สถานะทางสังคมของครู (Status) สถานะในมิติของการเสริมพลังหมายถึงการที่ครูรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับนับถือในความเป็นมืออาชีพและความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน มิติที่ 4 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) การรับรู้ความสามารถตนเองหมายถึงการที่ครูรับรู้ว่าคุณมีทักษะและความสามารถที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้มีความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ของนักเรียน มิติที่ 5 ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) จุดเด่นของการเป็นอิสระเป็นความรู้สึกของเสรีภาพในการตัดสินใจบางอย่าง การเป็น

อิสระเป็นมิติของการเสริมพลัง หมายถึง ความเชื่อของครูว่าตนสามารถควบคุมบางแง่มุมของชีวิตการทำงานของตน มิติที่ 6 ผลของการทำงานของครู (Teacher Impact) ผลกระทบหมายถึงการรับรู้ของครูว่าตนมีผลและมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตในโรงเรียน (Ashton and Webb, 1986) จึงเห็นได้ว่า กระบวนการเสริมพลังของครูเป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน ทั้งด้านการปฏิบัติงานและด้านจิตใจ ทำให้ครูสามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ ทั้งที่เป็นปัจจัยภายในตัวครู เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศักยภาพในการปฏิบัติงาน และความเชื่อมั่นในศักยภาพ เป็นต้น รวมถึงปัจจัยที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น ความมีอิสระในการตัดสินใจ ความมีอำนาจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร ระบบการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร บรรยากาศการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ซึ่งผลของการปฏิบัติงานคือการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังเช่นข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มครูหัวหน้ากลุ่มสาระระดับประถมศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 เกี่ยวกับการเสริมพลังครูผู้สอนในกลุ่มสาระ สรุปได้ว่า ครูหัวหน้ากลุ่มสาระจะสอบถามความต้องการหรือปัญหาจากครูในกลุ่มสาระ พร้อมให้คำแนะนำ แบ่งปันข้อมูลความรู้ สื่อการสอนในการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระวิชา ให้ความสำคัญกับตนเอง พุดคุย ให้ความสำคัญกับเพื่อนครู ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนครู มีการประชุมในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดือนละ 2 ครั้ง เพื่อแจ้งข่าวสารจากคณะผู้บริหารโรงเรียน แบ่งปันข้อมูลความรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกับการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการระดับประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีแห่งเดียวกัน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 เกี่ยวกับการเสริมพลังครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สรุปได้ดังนี้ 1) ให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจบริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญ เชื่อถือในความรู้ ความสามารถ ความเป็นมืออาชีพของครู จัดโครงสร้างองค์การให้เอื้อต่อการทำงานของครู ด้วยการอำนวยความสะดวกในการสื่อสารข้อมูลต่างๆ ของครู เริ่มจากการจัดตารางสอนให้ครูหัวหน้ากลุ่มสาระฯ มีคาบว่างตรงกันเพื่อประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระฯ ร่วมกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการฯ เพื่อแจ้งข่าวสารจากคณะผู้บริหารโรงเรียน แบ่งปันข้อมูลความรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยครูหัวหน้ากลุ่มสาระฯ จะนำข้อสรุปจากการประชุมในแต่ละกลุ่มสาระฯ มาแจ้งในที่ประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระฯ และครูในแต่ละกลุ่มสาระฯ มีคาบว่างตรงกันเพื่อประชุมกลุ่มสาระฯ 2) การสนับสนุนทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานของครูให้เพียงพอ ให้ครูมีอิสระและใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน โดยอำนวยความสะดวกด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ เช่น เอกสารใบงาน ใบรายชื่อนักเรียน เป็นต้น จัดทำแฟ้มทะเบียนสื่อที่ห้องวิชาการให้ครูมายืมไปใช้ได้ ซึ่งสื่อ ICT จะเก็บไว้ที่ห้องวิชาการ ส่วนบัตรคำ, บัตรภาพ, แผ่นพับ ฯลฯ ให้ครูดูในทะเบียนสื่อว่าอยู่ที่ครูคนใด เพื่อไปติดต่อขอใช้ต่อ รวมถึงจัดให้มีแผนการจัดการเรียนรู้

ส่วนกลาง เพราะในวิชาและระดับชั้นเดียวกัน จะมีครูสอนอย่างน้อย 2 คน จึงให้ครูช่วยกันจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ส่วนกลางเพื่อเป็นแนวการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน แล้วแต่ละคนจะมีแผนย่อยเพื่อบันทึกการจัดการเรียนรู้ที่ตนดำเนินการในแต่ละครั้ง และ 3) การนิเทศเยี่ยมชมทั้งแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ซึ่งแบบไม่เป็นทางการจะปฏิบัติทุกวัน และเกิดประโยชน์ชัดเจน เพราะได้เห็นสภาพจริงของการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำมาพูดคุยกับครูผู้สอนเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขต่อไป เป็นการสร้างกำลังใจให้ครูใช้ความเพียรฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน รวมถึงการยอมรับในคุณค่าของผลการทำงานของครู และพบสิ่ง ที่ควรพัฒนาเพื่อจัดการฝึกอบรมเพิ่มทักษะความสามารถในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีแห่งหนึ่ง ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนพบว่า “การพัฒนาสมรรถนะการสอนของครู ควรใช้วิธีการที่หลากหลาย และต่อเนื่อง หากสามารถพัฒนาส่วนน้อย (ไว้พลัง) ได้ตรงจุด ตามความต้องการของผู้รับการพัฒนา การดำเนินการน่าจะประสบผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น และควรเป็นการดำเนินการที่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง”

สรุปได้ว่า การเสริมพลังมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อตัวครู ทีมงาน โรงเรียน และชุมชน ซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง การดำเนินการเสริมพลังของครูให้บรรลุเป้าหมายในเบื้องต้น จำเป็นต้องทำความเข้าใจแนวความคิดหลักที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังครู ที่ประกอบด้วยแนวความคิดอันนำมาสู่การเสริมพลัง และแนวความคิดที่นำการเสริมพลังสู่การปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินการเสริมพลังอย่างมีระบบ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน โดยนำหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลัง แนวคิดเกี่ยวกับการสมรรถนะการสอนของครู และหลักการแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความสุข มาพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ดังนี้

1. หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา
2. หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลัง
3. หลักการแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
4. หลักการแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความสุข

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประเภทแบบแผนแบบฝังตึง (Embedded Design) (Cresswell and Clark, 2011: 90-95) โดยการใช้วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในระหว่างดำเนินงานวิจัยทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการวิจัย ซึ่งหลักในการดำเนินงานมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวิจัย (R) และขั้นตอนการพัฒนา (D) (องอาจ นัยพัฒน์, 2553: 232) อาจเริ่มต้นจากการวิจัย (Research: R₁) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพการปฏิบัติจริง ปัญหาที่เกิดขึ้น หรือการประเมินความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัย การวิเคราะห์เอกสารต่าง ๆ แล้วนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาสังเคราะห์ ขึ้นต่อไปคือการพัฒนา (Develop: D₁) เป็นการออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาโดยนำผลจากขั้นตอนที่ 1 (R₁) มาพัฒนานวัตกรรมทำให้นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และในขั้นพัฒนา (D₁) นี้ ต้องพัฒนานวัตกรรมให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพก่อน แล้วจึงดำเนินการในขั้นต่อไป ซึ่งเป็นการวิจัย (Research: R₂) คือนำนวัตกรรมไปใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีการประเมินระหว่างใช้และเมื่อใช้แล้วดำเนินการในขั้นการพัฒนา (Develop: D₂) โดยประเมินประสิทธิผลของนวัตกรรม (มาเรียม นิลพันธุ์, 2555: 230)

2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลัง (Empowerment)

2.1 แนวคิดหลักความเป็นประชาธิปไตย (Democratization) คือ การมีสิทธิเสรีภาพ ตามบทบาทอำนาจหน้าที่ เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น เคารพศักดิ์ของสังคม มีความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ความเป็นภราดรภาพ มีความรักสามัคคีเสมือนเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน ดังนั้น กระบวนการเสริมพลังจึงเป็นกระบวนการประชาธิปไตยที่ได้ปฏิรูปไปสู่รูปแบบของการมีส่วนร่วม หลักความเป็นประชาธิปไตย จึงเป็นแนวคิดที่มุ่งให้เกิดการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยน วิสัยทัศน์ ประสบการณ์ ความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน (Maxcy, 1991; Blasé and Blasé, 2001)

2.2 แนวคิดหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นแนวคิดที่ครูได้รับความเชื่อถือไว้ใจในความสามารถวินิจฉัยและตัดสินใจได้ดีเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ จึงได้รับมอบอำนาจหน้าที่และสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างอิสระ การมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้ครูได้แสดงพลังในการทำงาน (Rue and Byars, 1995: 230) การกระจายอำนาจเป็นการเสริมพลังที่ทำให้หน่วยงานและผู้ปฏิบัติ มีพลังในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Blasé and Blasé, 2001; Rodwell, 1996; Rue and Byars, 1995) แนวความคิดตามหลักการกระจายอำนาจนี้ มีความสัมพันธ์กับการเสริมพลังด้านโครงสร้างอย่างชัดเจน เพราะเป็นการให้ความสำคัญกับอำนาจที่เป็นทางการในโรงเรียน

2.3 ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Administration Theory) เป็นทฤษฎีที่สอดคล้องและสนองตอบความต้องการแสดงออกซึ่งพลังของผู้ปฏิบัติงานและมุ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาพลังของตน การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อบุคคล คือ การทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความมุ่งมั่นและผูกพันในภารกิจนั้นๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ การปฏิบัติในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เป็นการเสริมพลังของครูและผู้ปฏิบัติงาน อาทิ การมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การมอบความรับผิดชอบการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือในเรื่องที่สนใจ เช่น การจัดงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การกำหนดหลักสูตร การออกแบบกระบวนการเรียนการสอน เป็นต้น การจัดสรรให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทรัพยากร เทคโนโลยีและข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน และให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การบริหารแบบมีส่วนร่วมและผลสืบเนื่องทุกประเด็นที่กล่าวมาล้วนมีส่วนเสริมพลังครูและผู้ปฏิบัติงาน (วิเชียร วิทญูคุณ, 2550; สมยศ นาวิการ, 2545ก; Anderson, 1998; Madura, 1998; Weightman, 1999)

2.4 ทฤษฎีพฤติกรรมองค์กร (Organizational Behaviors Theory) ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการช่วยให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรู้ ความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์และปฏิกิริยาภายในและระหว่างองค์กร ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และสังคม ทำให้สามารถคาดการณ์ ดำเนินการ และเข้าใจปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กรและตนเอง ในฐานะสมาชิกในองค์กร ได้อย่างมีหลักการและเหตุผล (ฉันทะพันธ์ เขจรนันท์, 2551) ทฤษฎีพฤติกรรมองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสริมพลังครูมีหลากหลาย ทฤษฎีซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปฏิบัติในงานวิจัยนี้ได้แก่ ทฤษฎี System 1-4 Organization พัฒนาขึ้นโดย Likert กล่าวคือ ทฤษฎี System 1 Organization มีลักษณะสำคัญ คือ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับ

ผู้ได้บังคับบัญชามีน้อย จูงใจด้วยความกลัว สถานภาพ และสภาพทางเศรษฐกิจ สื่อสารแบบทางเดียวและบนลงล่าง มีความสัมพันธ์แบบบนลงล่าง เน้นการสั่งการ รวมอำนาจ การตัดสินใจเกิดขึ้นที่ผู้บริหาร กำหนดทิศทางองค์การ โดยผู้บริหารระดับสูงแล้วสื่อสารลงมาสู่ระดับล่าง ควบคุมโดยผู้บริหารอย่างใกล้ชิด ความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนทฤษฎี System 4 Organization มีลักษณะสำคัญคือ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานมีสูง ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและมีการนำไปใช้จูงใจด้วยปัจจัยต่างๆ ยกเว้น การสร้างความกลัว มีการสื่อสารหลายทิศทาง มีความสัมพันธ์ทั้งในแนวตั้ง (บนลงล่างและล่างขึ้นบน) และในแนวนอน กระจายอำนาจการตัดสินใจให้เกิดขึ้นได้ในทุกระดับในองค์การ กำหนดทิศทางองค์การ โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมและมีการสื่อสารระหว่างกัน เน้นการควบคุมตนเอง มีความมุ่งมั่นในระดับสูงเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ มีทัศนคติแบบผู้นำ ใช้การริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมีสูง

2.5 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierachy of Needs)

Maslow มีแนวคิดว่า บุคคลมีความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน ความรักและการยอมรับจากผู้อื่น ฐานะทางสังคมและเกียรติยศศักดิ์ศรี บรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนไปสู่เป้าหมายสูงสุดในชีวิต ความต้องการขั้นสูงสุดของ Maslow คือ การประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง The Needs for Self-Actualization เป็นความต้องการใช้ความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่ เป็นตัวของตัวเองในการทำกิจกรรมต่างๆ บุคคลที่ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้ จะต้องการความเป็นส่วนตัว มีความเป็นตัวของตัวเองและมีเอกลักษณ์ของตนเอง แยกแยะสิ่งดี-ไม่ดีได้ มีอารมณ์ขัน สร้างสรรค์ ยอมรับธรรมชาติของตนเองและผู้อื่น มีชีวิตเรียบง่าย มีการตัดสินใจที่ดี สนใจปัญหา และตัดสินใจโดยใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลาง สามารถสิ้นสุดสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นพลังการทำงาน

2.6 ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) ที่นำมาประยุกต์ใช้ผู้มี 2 ลักษณะ ได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหา (content models) และทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ (process models) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.6.1 ทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหา (content models) เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน กล่าวคือ เป็นทฤษฎีที่หาคำตอบว่า มีอะไรที่จะจูงใจคนให้ทำงานได้บ้าง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการหรือแรงขับ (needs/drives) ที่ผู้ปฏิบัติงานมีหรือต้องการได้รับ และต้องการอะไรมาก อะไรน้อย (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553ก)

2.6.2 ทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ (process models) เป็นทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการคิดของคนที่มีต่อการจูงใจว่าเป็นอย่างไร กล่าวคือ เป็นทฤษฎีที่มุ่งหาคำตอบของการที่ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงานในระดับมากหรือน้อยนั้น พวกเขา มีความคิดอย่างไร มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยใดบ้าง เมื่อทราบกระบวนการคิดของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ผู้บริหารก็จะสามารถจัดสถานการณ์ให้สอดคล้องกับกระบวนการคิดของผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้น จึงจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ แตกต่างจากทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหาที่กล่าวถึงความต้องการหรือแรงจูงใจว่ามีอะไรบ้างที่จะจูงใจให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.7 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change Theory)

Chin and Bennis (1969, อ้างถึงใน วิชาเร้าเรียนดี, 2554 : 29-30) นำเสนอทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงแบบ Non - Conflict ซึ่งมียุทธวิธีทั่วไปของการเปลี่ยนแปลง 3 ยุทธวิธี คือ (1) ยุทธวิธีการใช้หลักเหตุผลและข้อมูลเชิงประจักษ์ (Rational - empirical Strategy) เป็นยุทธวิธีที่เหมาะสมกับคนหรือกลุ่มคนที่มีเหตุผล มีการเคลื่อนไหวตามความสนใจของตนเอง (2) ยุทธวิธีการให้การศึกษาใหม่หรือให้ความรู้ใหม่ (Normative re-education) เป็นยุทธวิธีที่มีความเชื่อว่ามนุษย์มีแรงจูงใจที่ต่างกัน ยึดความเป็นเหตุเป็นผลและความฉลาดของมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงนี้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยม และทักษะการมีความสัมพันธ์ที่ดี โดยการให้ความรู้ข่าวสารหรือเหตุผลที่ดีเพื่อการปฏิบัติเท่านั้น (3) ยุทธวิธีการใช้อำนาจและการควบคุม (Power Coercive Strategy) การเปลี่ยนแปลงด้วยยุทธวิธีดังกล่าว คือการใช้อิทธิพลของตำแหน่งหน้าที่และให้ข้อมูลที่ไม่สามารถคัดค้านหรือปฏิเสธได้ เช่น ใช้นโยบายในการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น จากการศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความจำเป็นต่อการพัฒนาขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงควรเริ่มต้นจากการสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงหรือสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงซึ่งผู้มีหน้าที่เสริมพลังควรทำความเข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล และดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมด้วยวิธีการที่หลากหลายในการช่วยเหลือที่ยั่งยืนในที่สุด การยอมรับความจำเป็น หรือความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งที่จะต้องเปลี่ยนแปลงและมีการเปลี่ยนแปลง

2.8 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

พัฒนาการวัยผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่แต่ละช่วงวัยจะมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การทำให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้จึงต้องศึกษาพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาในเรื่องนี้ Glatthorn (1990: 134-135) นอกจากนี้แล้ว Glatthorn (1990) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่โดยจำแนกเป็นด้าน โครงสร้างของ

ประสบการณ์ บรรยากาศ จุดสนใจ และกลยุทธ์การเรียนการสอน และสื่อการเรียนรู้ ส่วน Malcom Knowles (1990, อ้างถึงใน Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 1995: 50-55) ได้เสนอข้อสรุปเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ 4 ประการ คือ 1) ผู้ใหญ่มีความต้องการทางด้านจิตใจที่จะนำตัวเอง 2) ผู้ใหญ่สามารถที่จะนำประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาใช้ในสภาพการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้ และสามารถนำกระบวนการเหล่านั้นมาใช้ให้ได้ 3) ความพร้อมที่จะเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีอิทธิพลจากความต้องการที่จะแก้ปัญหาในชีวิตจริง ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ต้องพัฒนาของตนเองด้วย 4) ผู้ใหญ่ใช้วิธีการปฏิบัติจริงในการเรียนรู้ และขณะเดียวกันต้องการใช้ความรู้ในทันที 5) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เกิดจากแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivated) การจัดกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ที่ได้ผลนอกจากจะประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มต่าง ๆ หากได้ออกแบบโดยอาศัยข้อสรุปเกี่ยวกับการเรียนรู้และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ก็จะทำให้สามารถออกแบบได้เหมาะสมและมีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น และสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้แท้จริง

2.9 แนวคิดการเสริมพลังของผู้ปฏิบัติงาน (Employee Empowerment) แนวคิดนี้แสดงให้เห็นว่าการเสริมพลังเป็นกระบวนการที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ทั้งที่เป็นบุคคล วิธีปฏิบัติงาน สภาพการณ์ที่ส่งผลประสานกันทำให้พลังที่มีอยู่ในบุคคลพัฒนาเพิ่มพูนหรือพัฒนาเป็นพลังความสามารถด้านต่างๆ ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะปรากฏทางการคิด การกระทำ และผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคล องค์กร และสิ่งแวดล้อม (Eric, 2005; Bill, 2004; Gutierrez et al., 1998; Sergiovanni and Starratt, 1998 ; Lashey, 1997) ทฤษฎีที่นำมาใช้ศึกษาเกี่ยวกับการเสริมพลังของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ ทฤษฎีการเสริมพลังในองค์กรของ Kanter (1977) (Kanter's theory of organizational empowerment) ซึ่งเป็นทฤษฎีการเสริมพลังด้านโครงสร้าง (structural empowerment) ที่ผู้นำในองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้อำนาจจากตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการกระจายความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถ ให้โอกาสการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และให้อิสระในการตัดสินใจ โดยการจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อีกแนวคิดหนึ่งเป็นการเสริมพลังด้านจิตใจ (psychological empowerment) ซึ่ง Conger and Kanungo (1988) อธิบายการเสริมพลังด้านจิตใจว่าเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (self-efficacy) โดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการจูงใจในการปฏิบัติงานและการรับรู้ความสามารถของตนเพื่อนำไปสู่คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์และมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (วันชัย ธรรมสังการ, 2545) ซึ่งในสภาพการปฏิบัติงานจริงนั้นการเสริมพลังแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งการเสริมพลังด้านโครงสร้างและการเสริมพลังด้านจิตใจ และสามารถดำเนินการควบคู่กันไปพร้อมๆ กัน

2.10 ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy Theory) เป็นแนวคิดที่เชื่อว่า การเสริมพลังในระดับบุคคลเป็นการส่งเสริมคุณลักษณะด้านบุคคลให้รับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่างว่า ตนเองมีความสามารถที่จะนำทักษะที่มีหรือที่ฝึกฝนมาใช้ได้ในระดับใด ซึ่งการที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยสองประการคือ ความคาดหวังในความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (Zimmermann, 2000) ซึ่ง Bandura (1986) เสนอว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นพัฒนามาจากปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จในการกระทำ (enactive attainment) ที่ผ่านมา การเห็นประสบการณ์ของผู้อื่น (vicarious experience) การชักจูงด้วยถ้อยคำหรือวจนภาษา (verbal persuasion) และสภาพทางกายภาพ (physiological state) ทั้งนี้ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับบุคคลเพราะการเสริมพลังในองค์กรนั้น เป้าหมายที่สำคัญก็คือ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน หากทุกคนรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการงานที่รับผิดชอบ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานแล้ว ก็จะส่งผลต่อผลลัพธ์ขององค์กรในที่สุด

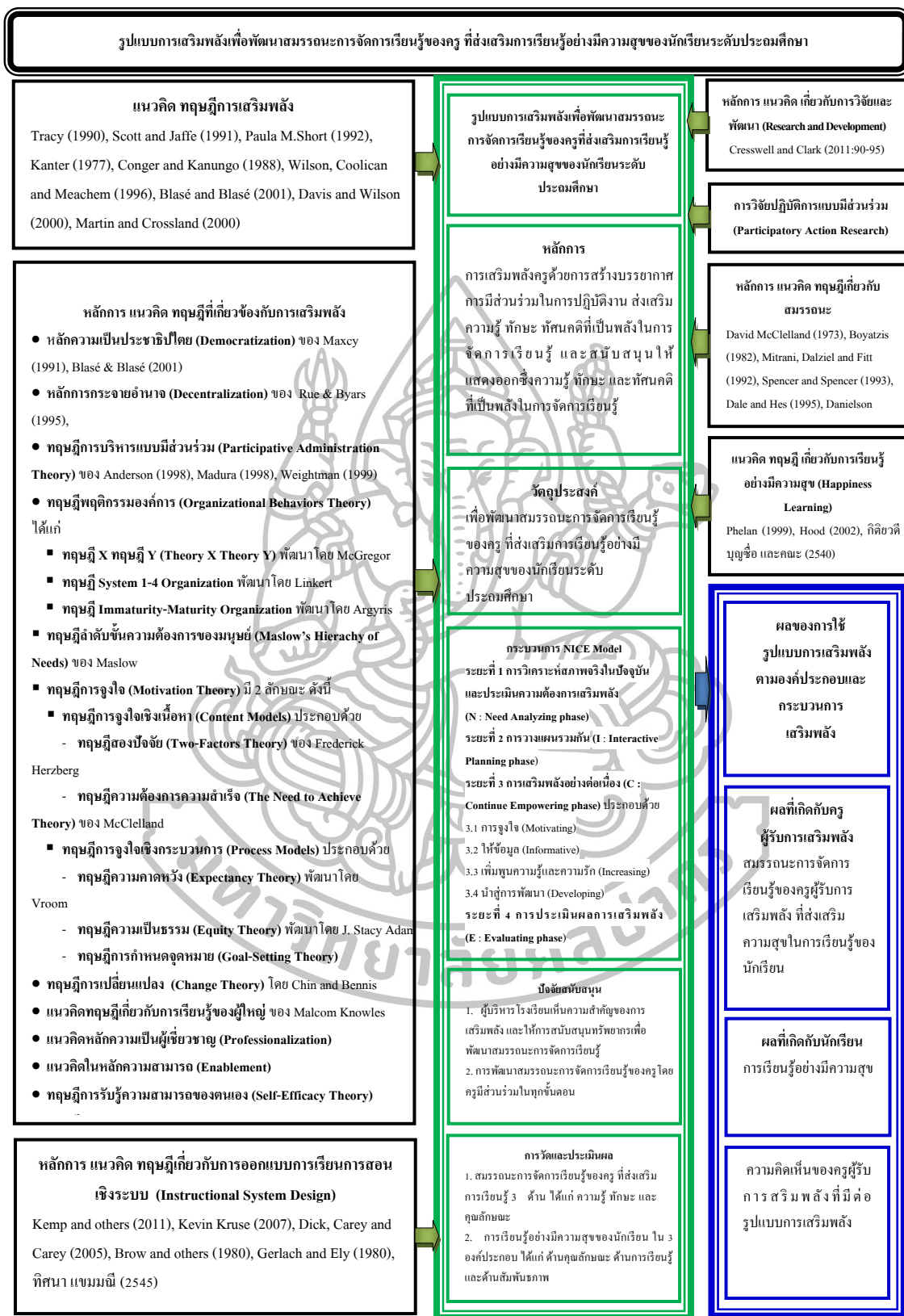
สรุปได้ว่า การเสริมพลังของครุมีแนวคิดหลักเกี่ยวข้องกับแนวคิดหลักความเป็นประชาธิปไตย (Democratization) แนวคิดหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) แนวคิดหลักการปฏิรูป (Reform) ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Administration Theory) ทฤษฎีพฤติกรรมองค์กร (Organizational Behaviors Theory) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierachy of Needs) ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change Theory) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวคิดการเสริมพลังของผู้ปฏิบัติงาน (Employee Empowerment) และทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy Theory)

3. หลักการแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังที่ McClelland (1990: 1-14) อธิบายถึงองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดสมรรถนะมี 5 ส่วน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทศนคติหรือความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวแต่ละบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) แต่ส่วนที่สามารถพัฒนาและวัดประเมินผลได้อย่างชัดเจน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) โดยที่สมรรถนะสามารถแบ่งออกได้หลายระดับ ตั้งแต่ระดับความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตทั่วไป จนถึงความรู้ความสามารถระดับผู้เชี่ยวชาญสามารถแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนได้ ดังนั้น เกณฑ์และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดสมรรถนะจึงมี

หลากหลาย ผู้เกี่ยวข้องต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม เนื่องจากสมรรถนะบางประเภทสามารถวัดและประเมินได้ง่ายด้วยการสังเกตพฤติกรรม แต่สมรรถนะบางประเภทต้องใช้ระยะเวลายาวนานในการประเมินกระบวนการและผลของการปฏิบัติงาน

4. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความสุข (Happiness Learning) การเรียนรู้ที่มีความสุขเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavior) ของผู้เรียน อันเนื่องมาจากการเรียนรู้ กล่าวคือ มีความพึงพอใจ มีความรู้สึกหรือชอบวิชาที่เรียน มีความสนใจเรียน ตั้งใจเรียนเป็นอย่างดี สนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียน การเรียนรู้ที่มีความสุข หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavior) ของผู้เรียน อันเนื่องมาจากการเรียนรู้ กล่าวคือ มีความพึงพอใจ มีความรู้สึกหรือชอบวิชาที่เรียน มีความสนใจเรียน ตั้งใจเรียนเป็นอย่างดี สนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) มีแนวคิดหลักการต้องการให้เด็กได้แสวงหาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ต่างๆ อย่างมีความสุข ให้โรงเรียนเป็นแหล่งค้นพบสิ่งมหัศจรรย์ที่เด็กสามารถพบได้ด้วยตนเอง ซึ่งแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการเรียนของทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความสุข เป็นแนวคิดของนักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา โดยมี กิตยวดี บุญเชื้อ เป็นหัวหน้าคณะผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันสร้างทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความสุขขึ้น (กิตยวดี บุญเชื้อ และคณะ, 2540: 4-29) จากแนวคิดพื้นฐานของกระบวนการเรียนการสอน 5 ประการ คือ 1) แก่นแท้ของการเรียนการสอน คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน 2) การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ทุกแห่ง ทุกเวลา ต่อเนื่องยาวนานตลอดชีวิต 3) ศรัทธาเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่สุดของการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 4) ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีจากการสัมผัสและสัมผัส 5) สาระที่สมดุลเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ คือ ความรู้ ความคิด ความสามารถ และความดี จากแนวคิดพื้นฐานของกระบวนการเรียนการสอน 5 ประการดังกล่าว ทำให้เกิดทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความสุข 6 ทฤษฎี ดังนี้ ทฤษฎีที่ 1 สร้างความรักและความศรัทธา (love and respect) ทฤษฎีที่ 2 เห็นคุณค่าการเรียนรู้ (Learning Appreciation) ทฤษฎีที่ 3 เปิดประตูสู่ธรรมชาติ (Naturalization) ทฤษฎีที่ 4 มุ่งมั่นและมั่นคง (Willing and Firm) ทฤษฎีที่ 5 ดำรงรักษามิตรจิต (Friendship) และทฤษฎีที่ 6 ชีวิตที่สมดุล (Equilibrium of Life) วิธีการวัดความสุขในการเรียนรู้ สามารถวัดโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (มารุต พัฒนาผล, 2546: 21; บพิตร อิศระ, 2550: 30) การสังเกตขณะดำเนินการสอน แล้วบันทึกหลังสอน และการประเมินตนเองของนักเรียน (กรมวิชาการ, 2543)

จากกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) เรื่อง รูปแบบการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน ผู้วิจัยนำมาเสนอรายละเอียด ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

คำถามการวิจัย

1. รูปแบบการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน มีองค์ประกอบอะไรบ้าง และกระบวนการเป็นอย่างไร
2. ประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้ เป็นอย่างไร
 - 2.1 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง เป็นอย่างไร
 - 2.2 พัฒนาการของครูผู้รับการเสริมพลัง จากการได้รับการเสริมพลัง เป็นอย่างไร
 - 2.3 ความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลัง เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลัง ที่พัฒนาขึ้น เป็นอย่างไร
 - 2.4 พัฒนาการความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน จากการใช้รูปแบบการเสริมพลัง ที่พัฒนา เป็นอย่างไร
3. การขยายผลรูปแบบการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษาเป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูผู้รับการเสริมพลังจากรูปแบบการเสริมพลังที่พัฒนาขึ้น มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าก่อนได้รับการเสริมพลัง
2. ครูผู้รับการเสริมพลังจากรูปแบบการเสริมพลังที่พัฒนาขึ้น มีพัฒนาการของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น
3. นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้กับครูผู้ได้รับการเสริมพลัง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน
2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนดังนี้
 - 2.1 เพื่อประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง
 - 2.2 เพื่อศึกษาพัฒนาการเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง
 - 2.3 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลัง เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลังที่พัฒนาขึ้น
 - 2.4 เพื่อศึกษาพัฒนาการความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน

3. เพื่อขยายผลรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้ มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา (สามัญ) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีจำนวน 10 แห่ง รวมทั้งสิ้น 892 คนและนักเรียนระดับประถมศึกษา (สามัญ) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชบุรี จำนวน 10 แห่ง รวมทั้งสิ้น 9,802 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ครู และนักเรียน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเริ่มจากการเลือกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีที่มีความต้องการจำเป็นในการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน และยินดีเข้าร่วมการวิจัย ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกโรงเรียนนครราชบุรี จังหวัดราชบุรี โดยมีครูผู้สอนที่อาสาสมัครเข้าร่วมโครงการวิจัยจำนวน 4 คน เป็นครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 3 คน และประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 คน ซึ่งมีนักเรียนที่เรียนกับครูกลุ่มตัวอย่างชั้นละ 1 ห้อง รวม 4 ห้อง จำนวน 191 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ รูปแบบการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

2.2.1 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

2.2.2 การเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

3. เนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของงานพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยดำเนินการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

4. ระยะเวลา

ระยะเวลาของแผนการดำเนินการวิจัย เริ่มดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาในปีการศึกษา 2558 (กันยายน – พฤศจิกายน 2558)

นิยามศัพท์เฉพาะ

การเสริมพลัง หมายถึง กระบวนการพัฒนา ด้วยการสนับสนุน ส่งเสริม ชี้นำ ให้บุคคลได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาศักยภาพให้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ตระหนักในคุณค่าของตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และภาคภูมิใจในงานที่ทำ

รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา หมายถึง โครงสร้างทางความคิดที่แสดงองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของการเสริมพลังที่พัฒนาขึ้น ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการ และองค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำไปใช้ องค์ประกอบเชิงกระบวนการแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและประเมินความต้องการเสริมพลัง (N : Need Analyzing) ระยะที่ 2 การวางแผนร่วมกัน (I : Interactive Planning) ระยะที่ 3 การเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (C : Continue Empowering) ประกอบด้วย (3.1) สร้างแรงจูงใจ (Motivating) (3.2) ให้ข้อมูล (Informative) (3.3) เพิ่มพูนความรู้ (Increasing) (3.4) นำสู่การพัฒนา (Developing) ระยะที่ 4 การประเมินผลการเสริมพลัง (E : Evaluating) ส่วนองค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำไปใช้ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วย (1) ผู้บริหาร โรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (2) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

การพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง หมายถึง กระบวนการออกแบบและสร้างโครงสร้างทางความคิดที่แสดงองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของการให้การสนับสนุน ส่งเสริมครู โดยใช้แนวคิดการวิจัยและพัฒนา (research and development) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์สภาพ และประเมินความต้องการจำเป็น (Analysis : Research₁ (R₁)) ขั้นที่ 2 การสังเคราะห์ร่างรูปแบบการโค้ช (Design and Development : Development₁ (D₁)) ขั้นที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ (Implementation : Research₂ (R₂)) และขั้นที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบ (Evaluation : Development₂ (D₂))

ประสิทธิภาพของรูปแบบ หมายถึง การตรวจสอบความสมเหตุสมผล ความเป็นไปได้ และความสอดคล้องของรูปแบบ โดยตรวจสอบด้วยการจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ที่มีประสบการณ์ด้านการเสริมพลัง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ การเรียนรู้อย่างมีความสุข และนำไปทดลองใช้ภาคสนาม (Field Tryout)

ประสิทธิผลของรูปแบบ หมายถึง ผลที่ได้จากการนำรูปแบบการเสริมพลังไปใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ประกอบด้วย (1) ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ระหว่างการเสริมพลัง มีพัฒนาการสูงขึ้นเป็นลำดับอย่างต่อเนื่อง (2) ผลการสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข มีพัฒนาการสูงขึ้นเป็นลำดับอย่างต่อเนื่อง (3) ผลการสะท้อนความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของตน ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (4) ผลการแสดงความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลัง (5) ผลการบันทึกสะท้อนพัฒนาการของการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ระดับประถมศึกษา ระหว่างการเสริมพลัง มีพัฒนาการสูงขึ้นเป็นลำดับอย่างต่อเนื่อง (6) ผลการวัดการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน หลังจากที่ใช้รูปแบบการเสริมพลัง

การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข หมายถึง กระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้หรือระบบการเรียนการสอน ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ด้วยการจัดกิจกรรมและบรรยากาศให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูผู้สอนร่วมกับผู้วิจัยออกแบบและพัฒนาขึ้น ในระหว่างที่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ในบทบาทของผู้อำนวยความสะดวก และผู้รับการเสริมพลัง ตามกระบวนการของรูปแบบการเสริมพลัง กระบวนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การวางแผนการเรียนรู้ การจัดทำสื่อการเรียนรู้ การดำเนินการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข หมายถึง ความสามารถของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ รายละเอียด ดังนี้

1. ความรู้ หมายถึง ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ประเมินโดยการใช้แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข 3 ระดับ (Rubric score) และแบบบันทึกความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลังที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (Reflective Journal)

2. ทักษะ หมายถึง ครูผู้สอนมีความสามารถเกี่ยวกับการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ประเมินโดยการใช้แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข 3 ระดับ (Rubric score) และแบบบันทึกความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลังที่มี ต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (Reflective Journal)

3. คุณลักษณะ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของครูที่มีผลต่อการจัดการ เรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขให้บรรลุผลสำเร็จ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การเป็น ผู้นำการเรียนรู้, การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการมีความรักและเมตตาต่อศิษย์ ประเมิน โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของ นักเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists)

การเรียนรู้อย่างมีความสุข หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavior) ของผู้เรียน อันเนื่องมาจากการเรียนรู้ มีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณลักษณะ หมายถึง นักเรียนมี การใฝ่เรียนรู้ และเห็นคุณค่าในตนเอง (2) ด้านการเรียนรู้ หมายถึง นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการ เรียนรู้ในบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และนำความรู้ไปปรับใช้ในสถานการณ์จริง (3) ด้าน สัมพันธภาพ หมายถึง นักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครู และเพื่อน ประเมินโดยใช้ แบบประเมิน การเรียนรู้อย่างมีความสุขมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) และแบบบันทึกสะท้อน ผลการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนมีลักษณะเป็นการบันทึกเชิงคุณภาพแบบพรรณนาความ (Journal Writing)

สังฆมณฑลราชบุรี หมายถึง เขตการปกครองของฝ่ายศาสนาคริสต์ นิกายโรมันคาทอลิก ในประเทศไทย ซึ่งแบ่งการปกครองออกเป็น 10 สังฆมณฑล โดยมีมุขนายกศาสนาคริสต์ นิกาย โรมันคาทอลิกแต่ละสังฆมณฑลเป็นหัวหน้า ดูแลการปกครอง สำหรับสังฆมณฑลราชบุรีมีอาณาเขต ปกครอง 4 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี เพชรบุรี ราชบุรี และสมุทรสงคราม

โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี หมายถึง โรงเรียนเอกชนฝ่ายศาสนาคริสต์ นิกาย โรมันคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ภายใต้การบริหารงาน ดูแล ปกครอง โดยคณะบาทหลวง ประกอบด้วย 14 โรงเรียน 2 วิทยาลัย

ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

ผู้รับการเสริมพลัง หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ และผ่านการอบรมเชิง ปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยได้รับความช่วยเหลือ

สนับสนุน ส่งเสริมจากผู้เสริมพลัง ให้สามารถสร้างความรู้และพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

ผู้เสริมพลัง หมายถึง ผู้วิจัยที่ดำเนินการเสริมพลังตามรูปแบบการเสริมพลัง ที่ พัฒนาขึ้น

นักเรียน หมายถึง ผู้เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต ราชบุรี ในปีการศึกษา 2558

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต ราชบุรี

2. ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้แนวทางในการพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

3. ครู ได้รูปแบบ วิธีการสอนและเทคนิคการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ของนักเรียน ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาต่อยอดเป็นกระบวนการวิจัยเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู เพื่อความเป็นครูมืออาชีพ

4. นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้

5. เพื่อให้หน่วยงาน หรือผู้มีหน้าที่พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ได้ แนวทางในการดำเนินการพัฒนาครู หรือบุคลากรทางการศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)
2. หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลัง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. หลักการแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. หลักการแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)

การศึกษารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา โดยอาศัยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง โดยมีหลักการและแนวคิดของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ดังต่อไปนี้

1.1 การวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เป็นการศึกษาที่เป็นทั้งการวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) และการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) โดยมีเป้าหมายเพื่อการออกแบบนวัตกรรมหรือสิ่งผลิตใหม่ๆ นำมาใช้ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้านการศึกษา เป็นการวิจัยที่นำผลการวิจัยไปพัฒนาเป็นนวัตกรรม (มาเรียม นิลพันธุ์, 2555: 230) ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 วิจัย (Research: R₁): ขั้นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis : A) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพการปฏิบัติ ปัญหาที่เกิดขึ้น หรือการประเมินความต้องการจำเป็นของ

กลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัย การวิเคราะห์เอกสารต่างๆ แล้วนำผลที่ได้มาสังเคราะห์

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนา (Develop: D₁): ขั้นการออกแบบและพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง (Design and Development : D and D) คือ การออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาโดยนำผลจากขั้นตอนที่ 1 (R₁) มาพัฒนานวัตกรรม ทำให้นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และต้องพัฒนานวัตกรรมให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพก่อนนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 3 วิจัย (Research: R₂): ขั้นการทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลัง (Implementation : I) คือ การนำนวัตกรรมไปใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมายและต้องมีการประเมินระหว่างใช้

ขั้นตอนที่ 4 พัฒนา (Develop: D₂): ขั้นการประเมินผลรูปแบบการเสริมพลัง (Evaluation : E) ประเมินประสิทธิผลของนวัตกรรมหรือบางกรณีอาจจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ก็สามารถดำเนินการปรับปรุงนวัตกรรมอีกครั้ง

ในการวิจัยและพัฒนารูปแบบครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา ซึ่งเป็นทั้งการวิจัยพื้นฐานและการวิจัยประยุกต์ในการศึกษาเพื่อสังเคราะห์สร้างรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นตามสภาพการณ์ที่แท้จริง ภายใต้อาคาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการนำรูปแบบที่สังเคราะห์ขึ้นนี้ไปใช้ในทางปฏิบัติ โดยมีการตรวจสอบและปรับปรุงการดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบวิธีการวิจัย

1.2 การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการวิจัยที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ซึ่งเป็นผู้ใช้ผลการวิจัย เป็นผู้มีส่วนร่วมในการทำวิจัย โดยการมีส่วนร่วมนี้เป็นการทำงานร่วมกันตลอดกระบวนการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาที่มาของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หลักการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และแนวทางการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.2.1 ที่มาของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ เกิดขึ้นจากแนวคิดที่ว่า การวิจัยเป็นกิจกรรมทางสังคมที่ใช้ทรัพยากรของสังคมในการศึกษาซึ่งกระทำโดยมีจุดหมายเพื่อรับใช้สังคม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่สังคมจะได้รับ จึงควรเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยที่การพัฒนาและการเป็นหุ้นส่วนจะต้องเดินทางร่วมกัน นั่นคือทุกคนต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาในทุกขั้นตอนอย่างมีเสรีและเป็นประชาธิปไตย

1.2.2 หลักการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมยึดหลักการสำคัญดังนี้ (Tandon, 1988)

1. ให้ความสำคัญและเคารพต่อภูมิความรู้ของคนในพื้นที่ โดยยอมรับระบบการสร้างความรู้ และกำเนิดความรู้ในวิธีอื่นที่แตกต่างไปจากวิธีการของนักวิชาการ
2. พัฒนาความสามารถและศักยภาพของคนในพื้นที่ ด้วยการส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเอง ให้สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นปัญหาของเขาเอง เป็นการนำศักยภาพมาใช้ให้เกิดประโยชน์
3. ให้ความรู้ที่เหมาะสมแก่คนในพื้นที่ เพื่อให้ได้รับทั้งความรู้และวิธีการนำไปใช้อย่างเหมาะสม
4. การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมให้โอกาสคนในพื้นที่ได้แสดงความคิดเห็นของตนอย่างอิสระ ในการมองสถานการณ์และปัญหาของตนเอง สามารถใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์ ตรวจสอบสภาพตามข้อเท็จจริง และสามารถยืนหยัดอยู่ได้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถหยั่งรากลึกลงไปยังประสบการณ์ทางสังคมอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากสามารถกำหนดกลุ่มเป้าหมายได้ตรงตามความต้องการแก้ไขปัญหาต่างๆ สามารถให้แนวทางแก่คนในพื้นที่ได้ว่า อะไรคือสิ่งที่จำเป็นหรือเป็นความต้องการเกี่ยวกับปัญหาของเขา และชี้ให้เห็นข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดเกี่ยวกับปัญหาของเขาเอง อีกทั้งยังช่วยแนะนำกิจกรรมที่จะแทรกแซงและเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางสังคมที่เป็นอุปสรรคได้

1.2.3 ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

พันธุ์ทิพย์ งามสุด (2540: 35-39) ระบุลักษณะเด่นของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ดังต่อไปนี้

1. การสร้างความรู้ (Produce knowledge) ด้วยการผสมผสานความรู้จากนักวิชาการ กับความรู้ในพื้นที่ เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-generative learning)
2. ความรู้ที่ได้จาก PAR มีลักษณะปฏิสัมพันธ์และเป็นสหวิทยาการ (Interdisciplinary) เป็นความต้องการที่เสริมความรู้แก่ตนเอง โดยผ่านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ PAR ยังเป็นการเรียนรู้ข้ามสาขาวิชา (Trans disciplinary) ความพยายามสร้างความเข้าใจต่อสิ่งต่างๆ ที่ข้ามพื่นเขตแดนของวิชาชีพ มีลักษณะเฉพาะเจาะจงสู่ความหลากหลายอย่างกว้างขวาง มากกว่าสหวิทยาการที่มีความเกี่ยวพันกันเพียง 1-2 สาขาเท่านั้น
3. PAR มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติให้ความเข้าใจปรากฏออกมาเป็นรูปธรรม (Act to transform reality)

4. การนำความรู้สู่การปฏิบัติ (Practical) เน้นประเด็นปัญหาที่สำคัญและเกิดขึ้นจริงในพื้นที่ โดยวิธีการศึกษาที่เน้นการวิเคราะห์ วิจารณ์ คิดค้น และลงมือปฏิบัติจริงไม่เน้นทฤษฎี

5. PAR เป็นกระบวนการเบ็ดเสร็จเด็ดขาด(Inclusive) ที่ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นการให้โอกาสทุกคนได้เรียนรู้ (Learning for all)

6. PAR เป็นกระบวนการต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา ตามกระแสที่นักวิจัยเข้าไปมีส่วนร่วม และเลื่อนไหลไปตามสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนไป

7. PAR สร้างความตระหนักในความเป็นตัวคนให้เกิดขึ้นกับคนในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นให้บุคคลและกลุ่มเกื้อหนุนในการเรียนรู้และร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงชุมชนของตนเอง

8. PAR ช่วยสร้างสังคมนิเวศน์ (Ecological society) เนื่องจากสมาชิกในชุมชนมีการพึ่งพาอาศัย มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ในลักษณะประชาธิปไตยที่เท่าเทียมกันเท่านั้น

9. PAR เป็นการมองอนาคต (Future oriented) นักวิจัย PAR ต้องรู้วิธีการ ทบทวน การปรับเปลี่ยน การปรับปรุงระบบที่เป็นสมาชิกอยู่ การพัฒนาตัวอย่าง โครงสร้างหรือ ภาพลักษณ์ที่ปะติดปะต่อให้เกิดอนาคตตามต้องการ

10. PAR มองโลกในแง่ดี (Optimistic) ตามหลักพื้นฐานของแนวคิดที่ว่า มนุษย์ทุกคนสามารถจัดการเรื่องต่างๆ ในสังคมของตนได้ ซึ่ง PAR เป็นวิธีการส่งเสริมศักยภาพที่ดีขึ้นของบุคคล

PAR เชื่อว่า อิสระภาพของมนุษย์มีความสำคัญที่สุด มนุษย์มีสิทธิและอำนาจแสวงหาอิสระภาพด้วยการปลดปล่อยตนเอง (Self-emancipation) และการปลดปล่อยที่แท้จริงได้มาจากการมีส่วนร่วมของทุกคน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสังคมใหม่ที่ทุกคนเป็นผู้กระทำ อาศัยความรู้ที่เขาสร้างขึ้นด้วยตนเอง

1.2.4 แนวทางการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

พันธุทิพย์ รามสูต (2540: 10-12) เสนอแนวทางวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ 3 แนวทาง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวทางการประสานทางวิชาการ (The technical collaborative approach)

เป็นการประสานงานระหว่างนักวิจัยและผู้ปฏิบัติ ทางวิชาการและการสนับสนุนการทำงานวิจัย โดยนักวิจัยเป็นผู้ริเริ่มด้วยการเสนอปัญหา และรูปแบบการปฏิบัติมีความมุ่งหมายที่จะกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานวิจัย และข้อตกลงในความร่วมมือที่จะสนับสนุนการนำปฏิบัติการแทรกแซงของการวิจัยลงพื้นที่

โดยทั่วไป การวิจัยแนวนี้ค่อนข้างมีประสิทธิภาพสูง และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติทันที แต่มีจุดอ่อนคือความกระตือรือร้นของสมาชิกในองค์กรจะลดลงตามลำดับ เช่นเดียวกับสภาพที่โครงสร้างและการปฏิบัติแบบเก่าค่อยๆ คืบคลานกลับคืนมาหลังจบโครงการ ทำให้ไม่มีประสิทธิผลในระยะยาว ความรู้ที่เป็นผลจากแนวทางนี้ใช้ทำนาย ตรวจสอบ และแก้ไขทฤษฎีเก่า ดังนั้น จึงเป็นวิธีการวิจัยเชิงนิรนัย (Deductive) และเปรียบได้กับการวิจัยทดลองในสนาม โดยพยายามศึกษาผลปฏิบัติการบางอย่างที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใต้การควบคุมอย่างดี

2. แนวการประสานงานแบบหุ้นส่วน (The mutual collaborative approach)

เป้าหมาย คือ นักวิจัยและผู้ปฏิบัติการร่วมกันกำหนดปัญหา ค้นหาสาเหตุ และแนวทางการแก้ไข โดยร่วมกันคิดวิธีการปฏิบัติการแทรกเสริม (Intervention) ทำให้นักวิจัยและผู้ปฏิบัติเกิดความเข้าใจร่วมกันในปัญหาและสาเหตุ ร่วมกันวางแผนที่จะก่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงที่กล่าวถึงนี้มักเกิดขึ้นเฉพาะในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยตรง เมื่อกลุ่มนี้เลิกรากไป การปฏิบัติการก็จะสิ้นสุดตามไปด้วย รูปแบบของความรู้ที่ได้จากแนวทางวิจัยปฏิบัติการในรูปแบบนี้ค่อนข้างเป็นการพรรณนาเชิงคุณภาพที่จะนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีใหม่เชิงอุปนัย (Inductive)

3. แนวทางการส่งเสริมศักยภาพ (The enhancement approach)

เป้าหมายมี 2 ประการ คือ เป้าหมายที่ 1 จะเหมือนกับ 2 แนวทางแรก คือ ต้องการให้ผู้ปฏิบัติคุ้นเคยกับปัญหาในพื้นที่ และเรียนรู้แนวคิดทฤษฎีที่อธิบายหรือแก้ปัญหาในส่วนเป้าหมายที่ 2 เป็นการช่วยผู้ปฏิบัติให้กำหนด ค้นหา และทำให้ปัญหาพื้นฐานนั้นเด่นชัดขึ้นด้วยการสร้างความสำนึกร่วมของกลุ่ม โดยผู้วิจัยตั้งประเด็นคำถามเกี่ยวกับข้อสมมติหรือเงื่อนไขและคุณค่าที่เกี่ยวข้องกับปัญหา และตั้งผู้ปฏิบัติให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และสะท้อนความคิดต่อการปฏิบัติ พิจารณาความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติที่เป็นอยู่ ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง และตัวแปรควบคุมการปฏิบัตินั้น ผู้วิจัยจะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติมีการอภิปรายสิ่งเหล่านั้นทั้งในระดับส่วนบุคคลและระดับองค์การ รวมทั้งข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติและปัจจัยเหล่านั้น จุดเน้นคือนำสถานการณ์ความขัดแย้ง บรรทัดฐานและคุณค่าที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์นั้นออกมาแสดงอย่างเปิดเผย เพื่อสามารถกำหนดลักษณะปัญหาได้ชัดเจน ตรงประเด็น

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยอาศัยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) มาใช้ในรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยครูมีส่วนร่วมในกระบวนการเสริมพลังทั้ง 4 ระยะ

2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลัง

การเสริมพลังเริ่มต้นจากแนวคิดทางสังคมวิทยาที่นำมาใช้แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมเพื่อให้ประชาชนมีการปรับเปลี่ยนจากความเชื่อที่ว่า ตนเองไร้พลัง มาเป็นความเชื่อใหม่โดยเชื่อในความสามารถแห่งตน ด้วยเหตุที่พลังเป็นคุณลักษณะแสดงถึงความสามารถหรือความมีอิทธิพลหรือมีพลังในการควบคุมและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมถึงชุมชนเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองได้ แนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาไปสู่องค์กรต่างๆ อย่างกว้างขวางรวมทั้งวงการทางการศึกษาเช่นเดียวกัน ด้วยเหตุที่การเสริมพลังเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยช่วยเปลี่ยนนิสัยทัศนคติของบุคคลในการมองตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์ คือ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ และสามารถเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นเพื่อประโยชน์ทั้งตนเองและสังคม ซึ่งแนวคิดพื้นฐานของการเสริมพลังมาจากมูลเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลไกการจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2.1 ความหมายของการเสริมพลัง

การเสริมพลัง (Empowerment) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า *Passe* หมายถึง *to be able* หรือ สามารถจะ ซึ่งสารานุกรมนิยามศัพท์ภาษาอังกฤษของเว็บสเตอร์ (Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary, 1994: 468) ให้ความหมาย 2 นัย คือ นัยที่ 1 การเสริมพลัง หมายถึง การให้อำนาจหรือให้อำนาจหน้าที่ซึ่งทำให้บุคคลมีสิทธิ มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามที่ต้องการ ภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่บุคคลนั้นมีอยู่ ส่วนนัยที่ 2 การเสริมพลัง หมายถึง การทำให้สามารถ หรือการให้อำนาจงานซึ่งทำให้บุคคลสามารถกระทำการที่สอดคล้องกับความสามารถที่บุคคลมี หรือกระทำการร่วมกับผู้อื่นได้ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้นๆ การให้คำจำกัดความของคำว่า การเสริมพลังจะแตกต่างกันไปตามกลุ่มประชากรและบริบทที่ซับซ้อน แต่จะมีความหมายสัมพันธ์กับความหมายของสิ่งที่จะศึกษาหรือศาสตร์ในสาขาที่นำไปใช้

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาชาวต่างชาติและนักการศึกษาไทยซึ่งได้ให้ความหมายของการเสริมพลังสรุปได้ว่า การเสริมพลังเป็นกระบวนการพัฒนา ด้วยการสนับสนุนส่งเสริม ชี้นำ ให้บุคคลได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาศักยภาพให้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ตระหนักในคุณค่าของตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และภาคภูมิใจในงานที่ทำ (Rappaport, 1987; Conger and Kanungo, 1988; Gibson, 1991; Chandler, 1992; Beck, 1992; Clifford, 1992; Tebbit, 1993; Stewart, 1994; Kinlaw, 1995;

เพียงพร กันหารี, 2551; สมจิต สงสาร, 2552; อภาพร สิงหราช, 2552; สุดารัตน์ วัฒนพฤกษา, 2552; ยุวธิดาชาปัญญา, 2554)

2.2 ความสำคัญของการเสริมพลัง

การเสริมพลังเป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนให้ครุมีศักยภาพและความสามารถ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (ยุวธิดา ชาปัญญา, 2554) การเสริมพลังให้ประโยชน์ต่อทุกคนในองค์กร นับตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ และองค์กรโดยตรง กล่าวคือ ผู้บริหารได้รับประโยชน์จากการทำงานบรรลุเป้าหมายและผลงานที่มีคุณภาพ ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานมากขึ้น มีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน เพิ่มความมั่นใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ผู้รับบริการได้รับบริการอย่างรวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น องค์กรจึงมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (Smith, 1996)

การเสริมพลังมีความสำคัญต่อบุคคล องค์กร และชุมชน ดังนี้

1. บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังจะมีความรับผิดชอบในการทำงาน (Byham, 1988; Manthey, 1989; Dobos, 1990) มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน (Byham, 1988; Smith, 1996) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน (Block, 1987; Gibson, 1993) มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (Gibson, 1993; Blasé and Blasé, 1994) มีความกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ตนคิดว่าถูกต้อง (Block, 1987; Manthey, 1989) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (Byham, 1988; Smith, 1996) มีอิสระในการทำงาน (Tebbit, 1993; Blasé and Blasé, 1994) มีเป้าหมายในชีวิต ตระหนักในภาระหน้าที่ และมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น (Gibson, 1993) สามารถกำกับตนเองและควบคุมการทำงานของตนเอง (Byham, 1988) สามารถควบคุมหรือจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ (Gibson, 1993) สามารถแก้ปัญหาได้ (Byham, 1988) แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองอย่างเปิดเผย (Block, 1987) เต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาตน (Block, 1987)

2. ความสำคัญของการเสริมพลังต่อองค์กร เป็นการเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม สามารถพัฒนาผลงานและเพิ่มผลผลิต (Dean and Evan, 1994; Laschinger et al., 2001)

3. ความสำคัญของการเสริมพลังต่อชุมชน คือ ชุมชนมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพซึ่งกันและกัน มีการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีชีวิตชีวา มีการเพิ่มอำนาจในการเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหา ก่อให้เกิดทุนทางปัญญา (intellectual capital) และทำให้ชุมชนเข้มแข็ง (Bennis & Goldsmith, 1994)

สรุปได้ว่า การเสริมพลังมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อตัวครู ทีมงาน โรงเรียน และชุมชน ซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ส่งผลให้นักเรียนได้รับ

การศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง การดำเนินการเสริมพลังของครูให้บรรลุเป้าหมายในเบื้องต้น จำเป็นต้องทำความเข้าใจแนวความคิดหลักที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังครู ที่ประกอบด้วยแนวความคิดอันนำมาสู่การเสริมพลังและแนวความคิดที่นำการเสริมพลังสู่การปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินการเสริมพลังอย่างมีระบบ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลัง

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังครู เป็นแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อระบบความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติของบุคคลและกลุ่มบุคคลในองค์กร ต่อการเสริมพลังดังต่อไปนี้

2.3.1 แนวคิดหลักความเป็นประชาธิปไตย (Democratization) คือ การมีสิทธิเสรีภาพตามบทบาทอำนาจหน้าที่ เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น เคารพกติกาของสังคม มีความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ความเป็นภราดรภาพ มีความรักสามัคคีเสมือนเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน ดังนั้น กระบวนการเสริมพลังจึงเป็นกระบวนการประชาธิปไตยที่ได้ปฏิรูปไปสู่รูปแบบของการมีส่วนร่วม หลักความเป็นประชาธิปไตยจึงเป็นแนวคิดที่มุ่งให้เกิดการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ ความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน (Maxcy, 1991; Blasé and Blasé, 2001)

ในงานวิจัยนี้ จะนำหลักความเป็นประชาธิปไตยไปใช้โดยการให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้เสรีภาพครูในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

2.3.2 แนวคิดหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นแนวคิดที่ครูได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจในความสามารถวินิจฉัยและตัดสินใจ ได้ดีเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ จึงได้รับมอบอำนาจหน้าที่และสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างอิสระ การมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้ครูได้แสดงพลังในการทำงาน (Rue and Byars, 1995: 230)

ในงานวิจัยนี้จะนำหลักการกระจายอำนาจไปใช้ โดยให้ครูดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนอย่างอิสระ มีเสรีภาพ และอำนาจการตัดสินใจโดยสมบูรณ์ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

2.3.3 ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Administration Theory) เป็นทฤษฎีที่สอดคล้องและสนองตอบความต้องการแสดงออกซึ่งพลังของผู้ปฏิบัติงานและมุ่งทำให้

ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาพลังของตน การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อบุคคล คือ การทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความมุ่งมั่นและผูกพันในภารกิจนั้นๆ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสใช้ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมตัดสินใจใน กระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือในเรื่องที่สนใจ เช่น การออกแบบกระบวนการ เรียนการสอน เป็นต้น (วิเชียร วิทยุคตม, 2550; สมยศ นาวิการ, 2545ก; Anderson, 1998; Madura, 1998; Weightman, 1999)

ในงานวิจัยนี้ จะนำทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ โดยให้ครูมีส่วนร่วม ในกระบวนการเสริมพลังในทุกขั้นตอน เพื่อให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความมุ่งมั่นและผูกพัน ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

2.3.4 ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ (Organizational Behaviors Theory) ทฤษฎี พฤติกรรมองค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสริมพลังครูมีหลากหลาย ทฤษฎีซึ่งเป็นประโยชน์ต่อ การนำไปปฏิบัติ ได้แก่ทฤษฎี System 1-4 Organization พัฒนาขึ้นโดย Likertซึ่งในงานวิจัยนี้ มุ่งเน้นทฤษฎี System 4 Organization ที่มีลักษณะสำคัญคือ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานมีสูง ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและมีการ นำไปใช้จริงใจด้วยปัจจัยต่างๆ ยกเว้น การสร้างความกลัว มีการสื่อสารหลายทิศทาง มีความสัมพันธ์ ทั้งในแนวดิ่ง (บนลงล่างและล่างขึ้นบน) และในแนวนอน กระจายอำนาจการตัดสินใจให้เกิดขึ้นได้ ในทุกระดับในองค์กร กำหนดทิศทางองค์กร โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมและมีการสื่อสาร ระหว่างกัน เน้นการควบคุมตนเอง มีความมุ่งมั่นในระดับสูงเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติ แบบผู้นำ ใช้การริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมีสูง

ในงานวิจัยนี้ จะนำทฤษฎี System 4 Organization ไปใช้ โดยดำเนินการเสริม พลังจากพื้นฐานความคิดว่าความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้เสริมพลังและผู้รับการ เสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ของนักเรียนระดับประถมศึกษา

2.3.5 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierachy of Needs) Maslow มีแนวคิดว่า บุคคลมีความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน ความรักและการยอมรับจากผู้อื่น ฐานะทาง สังคมและเกียรติยศศักดิ์ศรี การบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต การค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน ไปสู่เป้าหมายสูงสุดในชีวิต ความต้องการขั้นสูงสุดของ Maslow คือ การประจักษ์ในคุณค่าของ ตนเอง The Needs for Self-Actualization เป็นความต้องการใช้ความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่ เป็นตัวของตัวเองในการในการทำกิจกรรมต่างๆ บุคคลที่ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้ จะต้องการ

ความเป็นส่วนตัว มีความเป็นตัวของตัวเองและมีเอกลักษณ์ของตนเอง แยกแยะสิ่งดี-ไม่ดีได้ มีอารมณ์ขัน สร้างสรรค์ ยอมรับธรรมชาติของตนเองและผู้อื่น มีชีวิตเรียบง่าย มีการตัดสินใจที่ดี สนใจปัญหาและตัดสินใจโดยใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลาง สามารถสิ้นสุดสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นพลังการทำงาน

ในงานวิจัยนี้ จะนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไปใช้ โดยดำเนินการเสริมพลังที่ให้อิสระครูในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ กระตุ้นความต้องการใช้ความสามารถและศักยภาพของครูอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

2.3.6 ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) ที่นำมาประยุกต์ใช้อยู่มี 2 ลักษณะ ได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหา (content models) และทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ (process models) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.3.6.1 ทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหา (content models) เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน กล่าวคือ เป็นทฤษฎีที่หาคำตอบว่า มีอะไรที่จะจูงใจคนให้ทำงานได้บ้าง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการหรือแรงขับ (needs/drives) ที่ผู้ปฏิบัติงานมีหรือต้องการได้รับ และต้องการอะไรมากหรือน้อย (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553ก) โดยในงานวิจัยนี้ศึกษาทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ (The Need to Achieve Theory) ของ McClelland เป็นทฤษฎีที่ McClelland เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน แต่มีขนาดมากน้อยต่างกันเท่านั้น ในงานวิจัยนี้จะศึกษาความต้องการความสำเร็จ (need for achievement: nAch) ที่เป็นความต้องการบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีความท้าทาย และการบรรลุมาตรฐานของงานที่ทำได้ อย่างดีเยี่ยม ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ผู้เสริมพลังควรจัดสิ่งจูงใจให้คนเหล่านี้ด้วยงานที่มีความท้าทายแต่สามารถบรรลุผลได้ และมีผลย้อนกลับทันที ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ของ McClelland เสนอว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักจะทำอะไรเพื่อตนเองมากกว่าเพื่อผู้อื่นหรือเพื่อองค์กร จึงอาจมีปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมักได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน ส่วนบุคคลที่มีความต้องการเชิงส่วนตัวสูงมักให้ผู้อื่นทำอะไรเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และบุคคลที่มีความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่นสูงมักมีจุดอ่อนในการบริหาร คือ มักคำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าการบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร (Bartol et al., 1998)

จากทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหาดังกล่าวข้างต้น พบว่า ความต้องการของบุคคลตั้งแต่ระดับพื้นฐาน คือ ความต้องการทางกายหรือความอยู่รอดในการดำรงชีวิต ไปจนถึงความต้องการในระดับสูง คือ ความสำเร็จในเป้าหมายของชีวิตนั้น แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจในงานที่ทำ และเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

2.3.6.2 ทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ (process models) เป็นทฤษฎีที่มุ่งหาคำตอบของการที่ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงานในระดับมากหรือน้อย เมื่อทราบกระบวนการคิดของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ผู้บริหารก็จะสามารถจัดสถานการณ์ให้สอดคล้องกับกระบวนการคิดของผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้น จึงจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการซึ่งจะกล่าวถึงในที่นี้ ได้แก่ (1) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) พัฒนาขึ้นโดย Vroom ซึ่งให้เห็นว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจเพื่อทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการ (2) ทฤษฎีการกำหนดจุดหมาย (Goal-Setting Theory) ผู้พัฒนาทฤษฎีนี้คือ Locke and Latham (1990) ทั้ง 2 เสนอแนวความคิดว่าการกำหนดเป้าหมายเพื่อบอกทิศทางการทำงานเป็นการจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงานที่สำคัญ ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายอธิบายว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถกำหนดเป้าหมายในการกระทำของตนให้ชัดเจน ด้วยเหตุที่เป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงก่อนที่จะใช้วิธีการใดๆ ในการพัฒนา (Hoy and Miskel, 2005) หัวใจสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ การให้คุณค่าและการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่าของการกระทำของบุคคลที่สัมพันธ์กับเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมมากขึ้น โดยบุคคลมีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทำให้เกิดเป้าหมายที่ดีกว่าเดิมซึ่งเป็นการเสริมพลังให้บุคคล นอกจากนี้ การมีพันธะผูกพันกับเป้าหมาย (goal commitment) ยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน

ในงานวิจัยนี้ จะนำทฤษฎีการจูงใจไปใช้โดยดำเนินการเสริมพลังที่กระตุ้นความต้องการบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีความท้าทาย จัดสิ่งจูงใจด้วยงานที่มีความท้าทายแต่สามารถบรรลุผลได้ และมีผลย้อนกลับทันทีโดยผู้รับการเสริมพลังมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะมีแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

2.3.7 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change Theory)

Chin and Bennis (1969, อ้างถึงใน วัชราน เล่าเรียนดี, 2554: 29-30) นำเสนอทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงแบบ Non – Conflict ซึ่งมียุทธวิธีทั่วไปของการเปลี่ยนแปลง 3 ยุทธวิธี คือ

1. ยุทธวิธีการใช้หลักเหตุผลและข้อมูลเชิงประจักษ์ (Rational – empirical Strategy) เป็นยุทธวิธีที่เหมาะสมกับคนหรือกลุ่มคนที่มีเหตุผล มีการเคลื่อนไหวตามความสนใจของตนเอง

2. ยุทธวิธีการให้การศึกษาใหม่หรือให้ความรู้ใหม่ (Normative re-education) เป็นยุทธวิธีที่มีความเชื่อว่ามนุษย์มีแรงจูงใจที่ต่างกันยึดความเป็นเหตุเป็นผลและความฉลาดของมนุษย์ เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยม และทักษะการมีความสัมพันธ์ที่ดี โดยการให้ความรู้ข่าวสารหรือเหตุผลที่ดีเพื่อการปฏิบัติเท่านั้น

3. ยุทธวิธีการใช้อำนาจและการควบคุม (Power Coercive Strategy) คือการใช้อิทธิพลของตำแหน่งหน้าที่และให้ข้อมูลที่ไม่สามารถคัดค้านหรือปฏิเสธได้ เช่น ใช้นโยบายในการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

ส่วนในวงการวิทยาศาสตร์มีการนำเสนอทฤษฎีทางการเปลี่ยนแปลง ที่มีชื่อว่า ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงแบบ Chaos Theory และ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงสมัยใหม่ Postmodern Theory ซึ่งทั้งสองทฤษฎีนั้นสามารถนำมาใช้ในการอธิบายถึงสภาพของการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ซึ่งทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง Chaos Theory เป็นทฤษฎีวิทยาศาสตร์แนวใหม่ที่เป็นการสำรวจค้นหาสิ่งต่างๆ ที่ซ่อนอยู่ภายใต้ระบบที่ไร้ระเบียบ คลุมเครือ ซึ่งแนวทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าภายในโรงเรียนมีลักษณะการปฏิบัติไม่เป็นเส้นตรง การเปลี่ยนแปลงที่มาจากบนลงล่างอาจไม่บรรลุผล การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนต้องมาจากทุกคนในองค์กร โดยที่สังคม และให้ความสำคัญในรายละเอียดโดยให้คิดเสมอว่าสิ่งเล็กๆ ที่ว่าไม่สำคัญ อาจมีความสำคัญที่สุด (Butterfly Effect) โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม ภายใน โรงเรียน การปฏิบัติใดๆ ควรเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน ชับซ้อนตามระดับของแต่ละกลุ่มและวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับควรใช้หลายๆวิธี และให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ตัดสินใจ คิดหาวิธีแก้ไขปัญหา ซึ่งปัญหาอาจเกิดขึ้นได้เสมอในการเปลี่ยนแปลงแต่ทุกคนต้องร่วมมือกัน ส่วนทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงสมัยใหม่ (Postmodern Theory) มีลักษณะสำคัญคือต่อต้านความคงที่และความแน่นอนเด็ดเดี่ยวของทฤษฎีดั้งเดิมที่ แนวคิดความจริง ความรู้ หรือวิธีการที่ไม่เปลี่ยนแปลงทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงสมัยใหม่ยอมรับความซับซ้อน ความไม่ชัดเจน และความหลากหลาย ตลอดจนยกย่องให้ความสำคัญกับความสร้างสรรค์ ความแตกต่าง จงใจกำหนดข้อสันนิษฐานใหม่ ๆ ปฏิเสธที่จะยอมรับการคิดที่เป็นขั้นตอน และการกำหนดขอบเขตการคิด ไม่ชอบการพูดที่แสดงความถูกต้องทั้ง 2 อย่าง ซึ่งแนวคิดสำคัญของทฤษฎี

นี่คือความรู้ถูกสร้างขึ้นภายใต้บริบททางสังคม ความรู้มีอยู่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ วิธีการแก้ไขปัญหาที่อยู่อย่างหลากหลายและมนุษย์มีความแตกต่างกันแม้จะอยู่ในวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมเดียวกัน ส่วนการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่คาดเดาหรือทำนายไม่ได้ และการที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงได้นั้นไม่ได้มาจากคนเดียวแต่เกิดจากความร่วมมือกัน นอกจากนี้ วัชราน เล่าเรียนดี (2554, อ้างถึงใน Kurt Lewin, 1995; Wiles and Bondi, 2004: 41) ได้เสนอกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญ 3 ขั้นตอนคือ 1) การละลายความเคยชิน (Unfreezing) เป็นขั้นตอนของการสร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง 2) การเปลี่ยนแปลง (Change) ขึ้นของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง เช่น พันธกิจ วัตถุประสงค์ วัฒนธรรม เป็นต้น 3) การทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความมั่นคง (Refreezing) เป็นขั้นตอนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนส่งเสริมให้พฤติกรรมใหม่ๆที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้นคงอยู่อย่างมั่นคงด้วยการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนอย่างต่อเนื่องหรือการเสริมพลัง (Empower) นั้นเอง

จากการศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความจำเป็นต่อการพัฒนาขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงควรเริ่มต้นจากการสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงหรือสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงซึ่งผู้มีหน้าที่เสริมพลังควรทำความเข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล และดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมด้วยวิธีการที่หลากหลายในการช่วยเหลือที่ยั่งยืนในที่สุด การยอมรับความจำเป็น หรือความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งที่จะต้องเปลี่ยนแปลงและมีการเปลี่ยนแปลง

2.3.8 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

2.3.8.1 พัฒนาการวัยผู้ใหญ่

ผู้ใหญ่แต่ละช่วงวัยจะมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การทำให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้จึงต้องศึกษาพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาเรื่องนี้ Glatthorn (1990: 134-135) ได้สังเคราะห์พัฒนาการวัยผู้ใหญ่ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 พัฒนาการวัยผู้ใหญ่

ระยะพัฒนาการ	วงอายุ	ภาระหลัก
วัยผู้ใหญ่ตอนต้นเข้าสู่วัยผู้ใหญ่	2-28	<ol style="list-style-type: none"> 1. เลือกและทดสอบทางเลือกเบื้องต้นที่หลากหลาย เช่น อาชีพ สัมพันธภาพ ลีลาของชีวิต 2. ค้นหาความเป็นไปได้ในการใช้ชีวิตอย่างผู้ใหญ่ การพัฒนาลักษณะของตนเอง 3. ก่อโครงสร้างชีวิตที่มั่นคง ด้วยความสับสนในการดำรงอยู่ในโลกของผู้ใหญ่ 4. ค้นหาผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาหรือผู้ที่ไว้วางใจได้
วัยผู้ใหญ่ตอนต้น การเปลี่ยนผ่านในวัย 30	29-33	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตรวจสอบทางเลือกที่เลือกไว้ซ้ำ 2. เฝ้าระวังกับความเครียดของการตรวจสอบซ้ำ 3. เริ่มกำหนดเป้าหมายในระยะยาวอย่างมีความหมายต่อการสร้างความมั่นคง
วัยผู้ใหญ่ตอนต้น ตั้งรกราก	34-40	<ol style="list-style-type: none"> 1. พยายามค้นหาตนเองในสังคม 2. ต่อสู้กับความก้าวหน้าในอาชีพ 3. บรรลุความเป็นอิสระและอำนาจหน้าที่ 4. ประเมินคุณค่าในตนเองซ้ำเพื่อมั่นใจว่าเพียงพอสำหรับจุดหมายในระยะยาว
วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง การเปลี่ยนผ่านช่วงกึ่งกลางชีวิต	41-45	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตั้งคำถามเกี่ยวกับการก่อโครงสร้างชีวิตที่ผ่านมา 2. เชื่อมโยงการเปลี่ยนผ่านจากวัยผู้ใหญ่ตอนต้นถึงตอนกลาง 3. จัดการกับวิกฤตการณ์ที่ยุ่ยากของการเปลี่ยนผ่าน 4. วางแผนเพื่อพบกับหนทางใหม่ในระยะปลายของชีวิต
วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง เข้าสู่วัยกลางคน	46-50	<ol style="list-style-type: none"> 1. เลือกทางเลือกใหม่และก่อโครงสร้างชีวิตใหม่ 2. เริ่มตระหนักถึงข้อจำกัดทางด้านร่างกายของตนเอง 3. ใฝ่ตรงความเปลี่ยนแปลงในครอบครัว อาชีพ งานอดิเรก 4. พบจุดเปลี่ยนในมุมมองของอาชีพ หากไม่ใช้การเริ่มเคลื่อนไปสู่สิ่ง ก็เป็น การพบพลังจากตำแหน่งใหม่
วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง การเปลี่ยนผ่านในวัย 50	51-55	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดการกับความเครียดที่เกิดจากความตระหนักในปัญหาที่แก้ไม่ได้ในช่วงเปลี่ยนผ่านในวัยกลางคน 2. ทบทวนทางเลือกในช่วงต้นซ้ำ
วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง การบรรลุถึงจุดสูงสุดในวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง	56-60	<ol style="list-style-type: none"> 1. ยอมรับและปรับตัวกับกระบวนการสูงอายุ 2. รู้ลึกถึงความห่วงใยเกี่ยวกับเป้าหมายที่ยังไม่บรรลุ 3. เฝ้าระวังกับปัญหาด้านสุขภาพกาย 4. เตรียมตัวสำหรับการเกษียณ

ตารางที่ 1 พัฒนาการวัยผู้ใหญ่ (ต่อ)

ระยะพัฒนาการ	วงอายุ	ภาระหลัก
วัยผู้ใหญ่ตอนปลาย การเปลี่ยนแปลง ในช่วงปลาย	61-65	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประสบกับการเสื่อมลงของสมรรถนะทางกาย 2. ความลงเอยในหน้าที่การงานของวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง 3. รู้สึกตระหนักเกี่ยวกับภาวะทางการเงินหลังการเกษียณ 4. ค่อย ๆ วางมือจากกิจกรรมบางอย่าง 5. ต้องการวางเงื่อนไขกับบั้นปลายในชีวิต

นอกจากนี้แล้ว Glatthorn (1990) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่โดยจำแนกเป็นด้านโครงสร้างของประสบการณ์ บรรยากาศ จุดสนใจ และกลยุทธ์การเรียนการสอน และสื่อการเรียนรู้ ดังนี้

โครงสร้างของประสบการณ์การเรียนรู้ประกอบด้วย ชอบกำหนดการที่ยืดหยุ่น ที่สามารถตอบสนองกับช่วงเวลาที่รัดตัว สามารถเรียนได้ดีกว่าหากเป็นการเรียนที่เฉพาะบุคคล หรือเฉพาะกลุ่ม ตามความต้องการชอบการเรียนแบบเผชิญหน้าในห้องเรียน การฝึกหัด การฝึกปฏิบัติการ มากกว่าการเรียนอย่างอิสระจากวิดีโอ เทปบันทึกเสียงได้รับประโยชน์จากการเรียนในกลุ่มที่มีความหลากหลาย ด้านอายุหรือประสบการณ์

บรรยากาศการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้นในบรรยากาศของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความไว้วางใจและการยอมรับความแตกต่างซึ่งชอบการมีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง และรับฟังความคิดเห็นด้านตรงข้ามเรียนรู้ด้วยความมุ่งมั่นที่ชัดเจนและคาดหวังว่าผู้สอนสามารถนำไปสู่สิ่งที่คาดหวังได้

จุดสนใจในการเรียนรู้จะได้รับประโยชน์สูงสุดจากการสอนที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการฝึกการสะท้อนความคิด วิเคราะห์ และวิจารณ์งานให้คุณค่ากับการเรียนรู้ที่เพิ่มศักยภาพ และมีความสำคัญสนใจการเรียนรู้แบบ how-to ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

กลยุทธ์การเรียนการสอน และสื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเรียนรู้ การแก้ปัญหา การเรียนรู้แบบร่วมมือการเรียนรู้โดยมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน ร่วมกับการให้ข้อมูลย้อนกลับ ไม่ควรสอนด้วยการบรรยายระยะยาว

หลักการเรียนรู้และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

Malcom Knowles (1990, อ้างถึงใน Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 1995: 50-55) ได้เสนอข้อสรุปเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้ใหญ่มีความต้องการทางด้านจิตใจที่จะนำตัวเอง
2. ผู้ใหญ่สามารถที่จะนำประสบการณ์ที่สั่งสมมาใช้ในสภาพการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้ และสามารถนำกระบวนการเหล่านั้นมาใช้ให้ได้
3. ความพร้อมที่จะเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีอิทธิพลจากความต้องการที่จะแก้ปัญหาในชีวิตจริง ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ต้องพัฒนาของตนเองด้วย
4. ผู้ใหญ่ใช้วิธีการปฏิบัติจริงในการเรียนรู้ และขณะเดียวกันต้องการใช้ความรู้ในทันที

5. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เกิดจากแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivated)

Stephen Brookfield (1986, อ้างถึงใน Glickman, 1995: 80-81) ได้เสนอหลักการสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ดังนี้ คือการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นไปด้วยความสมัครใจ การบังคับควบคุมไม่สามารถจูงใจให้ผู้ใหญ่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของผู้ใหญ่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการยอมรับนับถือให้คุณค่าแก่กันและกันภายในกลุ่มการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือ การเข้าไปร่วมมือ และผู้สนับสนุนต้องร่วมกันรับผิดชอบในการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้การได้ปฏิบัติและแสดงความคิดเห็นเป็นหัวใจของการสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนการเรียนรู้ควรมีเป้าหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดความเคยชินกับการตอบสนองด้วยความคิดอย่างมีวิจารณญาณ ดังนั้น ควรมีการกระตุ้นส่งเสริมให้มีการถามคำถามหลายด้าน เช่น ด้านอาชีพและชีวิตการเมือง เป็นต้น เป้าหมายของการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือ การรักษาไว้ซึ่งความสามารถในการชี้นำหรือนำตัวเอง การให้อำนาจแก่ผู้ใหญ่เพื่อให้ปฏิบัติงานเชิงรุก

การจัดกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ที่ได้ผลนอกจากจะประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มต่าง ๆ หากได้ออกแบบโดยอาศัยข้อสรุปเกี่ยวกับการเรียนรู้และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ก็จะทำให้สามารถออกแบบได้เหมาะสมและมีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น และสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้แท้จริง

ในงานวิจัยนี้ จะนำทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไปใช้โดยดำเนินการเสริมพลังในขั้นตอนการให้ข้อมูลความรู้โดยผู้รับการเสริมพลังมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงสิ่งที่ตนต้องการการเรียนรู้แบบ how-to ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จัดบรรยากาศของการ

ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

2.3.9 แนวคิดการเสริมพลังของผู้ปฏิบัติงาน (Employee Empowerment)

ในงานวิจัยนี้มุ่งเน้นการเสริมพลังด้านจิตใจ (psychological empowerment) ซึ่ง Conger and Kanungo (1988) อธิบายการเสริมพลังด้านจิตใจว่าเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (self-efficacy) โดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการจูงใจในการปฏิบัติงานและการรับรู้ความสามารถของตนเพื่อนำไปสู่คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์และมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

ในงานวิจัยนี้ จะนำแนวคิดการเสริมพลังของผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการเสริมพลังด้านจิตใจ ให้ผู้รับการเสริมพลังเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

2.3.10 ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy Theory) หมายถึง

การที่บุคคลตัดสินใจความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่างว่า ตนเองมีความสามารถที่จะนำทักษะที่มีหรือที่ฝึกฝนมาใช้ได้ในระดับใด ซึ่งการที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยสองประการคือ ความคาดหวังในความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (Zimmermann, 2000) ซึ่ง Bandura (1986) เสนอว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นพัฒนามาจากปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จในการกระทำ (enactive attainment) ที่ผ่านมา การเห็นประสบการณ์ของผู้อื่น (vicarious experience) การชักจูงด้วยถ้อยคำหรือวจนภาษา (verbal persuasion) และสภาพทางกายภาพ (physiological state)

ในงานวิจัยนี้ จะนำทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองไปใช้ในงานวิจัย โดยดำเนินการเสริมพลังด้วยการชักจูงผู้รับการเสริมพลังด้วยคำพูดเพื่อให้รับรู้ความสามารถของตนเองว่า ตนมีความสามารถที่จะนำทักษะที่มีหรือที่ฝึกฝนมาใช้ได้พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนได้

สรุปได้ว่า การเสริมครุมีแนวคิดเกี่ยวข้องกับแนวคิดหลักความเป็นประชาธิปไตย (Democratization) แนวคิดหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Administration Theory) ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ (Organizational Behaviors Theory) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierachy of Needs) ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change Theory) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวคิดการเสริมพลังของผู้ปฏิบัติงาน (Employee Empowerment) และทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy Theory)

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังของครูนี้ มีนักการศึกษาและผู้วิจัยได้ ทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง อันก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์สำหรับการนำแนวคิด พื้นฐานที่มีอยู่สู่ภาคปฏิบัติของการเสริมพลังของครูที่มีประสิทธิภาพต่อไป จึงนำเสนอแนวคิดที่ เกี่ยวกับการเสริมพลังในประเด็นเกี่ยวกับประเภทของการเสริมพลังหลักในการเสริมพลัง รวมถึง รูปแบบกระบวนการเสริมพลังครูต่อไป

แนวคิดการเสริมพลัง

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวคิดที่เกี่ยวกับลักษณะของการเสริมพลังของครู โดยมี นักศึกษานำเสนอไว้ นั้น ผู้วิจัยได้นำเสนอในหัวข้อประเภทของการเสริมพลัง หลักการเสริม พลังของครู รูปแบบการเสริมพลังครู และกระบวนการเสริมพลังของครู ดังต่อไปนี้

ประเภทของการเสริมพลัง

การเสริมพลังจำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การเสริมพลังด้านโครงสร้าง (Structural Empowerment) เป็นการเสริมพลังที่ กระจายความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมอบหมายงานที่ทำทาสความสามารถ ให้โอกาสการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และให้อิสระในการตัดสินใจ โดยการ จัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน ส่งเสริม ความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ ความคิด มีความภาคภูมิใจที่สามารถควบคุมงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเองจนเกิดผลสำเร็จ

2. การเสริมพลังด้านจิตใจ (Psychological Empowerment) ซึ่ง Conger and Kanungo (1988) อธิบายว่า การเสริมพลังด้านจิตใจ เป็นแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจอันทำให้เกิด ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน เพื่อนำไปสู่คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานด้วยความ ริเริ่มสร้างสรรค์และมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (วันชัย ธรรมจักร, 2545) ต่อมา Thomas and Velthouse (1990) เสนอว่า การเสริมพลังด้านจิตใจเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ เป็นการเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจ ภายในที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นผลร่วมของการรู้คิด ที่เรียกว่า การวัดประเมินงานของ บุคคล ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นการจัดการในบทบาทการทำงานของบุคคลนั้น โดย Thomas and Velthouseระบุว่า ประเภทของแรงจูงใจที่เป็นผลมาจากการเสริมพลังที่เรียกว่า การวัดประเมินงาน นั้น เป็นการรู้คิดของบุคคลที่มีต่องานใน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านผลกระทบ เป็นการตระหนักรู้ถึง ความสำคัญของตนเองต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานหรือหน่วยงาน (2) ด้านศักยภาพ เป็นการเชื่อว่า ตนมีความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (3) ด้านคุณค่าหรือความหมาย เป็นการประเมินว่างานที่ตนทำอยู่นั้นมีความสำคัญ มีคุณค่า หรือมีความหมายมากน้อยเพียงใด (4) ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ เป็นการประเมินว่างานที่ตนทำอยู่นั้น ตนมีโอกาสมืออิสระที่

จะริเริ่ม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน กระบวนการทำงาน หรือการตัดสินใจเกี่ยวกับงานหรือไม่

ในงานวิจัยนี้ มุ่งเน้นการเสริมพลังด้านจิตใจ ด้วยการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้รับการเสริมพลังเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน โดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการจูงใจในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

หลักการเสริมพลังของครู

จากการศึกษาหลักการเสริมพลังของนักการศึกษาจากต่างประเทศ สรุปได้ว่า การเสริมพลังของครูควรมีหลักการดังต่อไปนี้ (1) สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (2) ส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะที่เป็นพลังในการปฏิบัติงาน และ (3) สนับสนุนให้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เสริมพลังในการปฏิบัติงาน (Short and Greer, 1997; Gutierrez et al., 1998; Blasé and Blasé, 2001)

รูปแบบการเสริมพลัง

รูปแบบการเสริมพลังที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ เป็นรูปแบบการเสริมพลังของผู้ปฏิบัติงาน (Employee Empowerment) ประกอบด้วย 6 รูปแบบ ดังนี้

1. 6 มิติ (6 Dimension) การเสริมพลัง ของ Paula M.Short (1992)

Paula M.Shortเสนอการเสริมพลังครูใน 6 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) มิติของการเสริมพลังนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจที่สำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการทำงานของครู หมายถึงการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ, การคัดเลือกครู, การกำหนดตารางเวลา, หลักสูตร และการกำหนดเวลาในเรื่องต่างๆ ให้ครูได้มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมพลัง ครูได้รับโอกาสที่จะเพิ่มการควบคุมสภาพแวดล้อมการทำงานของตน บรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นลักษณะเปิดกว้างและมีความเสี่ยง สภาพแวดล้อมนี้สนับสนุนให้ครูคิดค้นวิธีการใหม่ๆ แต่ก็ควรตั้งข้อสังเกตว่าครูยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหากพวกเขาเห็นว่าผู้บริหารขอความเห็น (Short, Miller-Wood, and Johnson, 1991)

มิติที่ 2 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) ในฐานะที่เป็นมิติของการเสริมพลัง การเติบโตในวิชาชีพหมายถึงการรับรู้ของครูว่าตนมี โอกาสที่จะเติบโตและพัฒนาอย่างมืออาชีพในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเพิ่มทักษะของตนเองตลอดชีวิตการทำงานในโรงเรียน

มิติที่ 3 สถานะทางสังคมของครู (Status) สถานะเป็นมิติของการเสริมพลัง หมายถึงการรับรู้ของครูว่าตนได้รับความนับถือในความเป็นมืออาชีพและความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ครูเชื่อว่าตนได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าผู้อื่นเคารพความรู้และความเชี่ยวชาญของตน

มิติที่ 4 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) การรับรู้ความสามารถตนเองหมายถึงการรับรู้ของครูว่าตนมีทักษะและความสามารถที่จะช่วยให้นักเรียนเรียนรู้มีความสามารถในการสร้างโปรแกรมที่มีประสิทธิภาพสำหรับนักเรียนและสามารถส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ของนักเรียน Blásé (1982) ระบุว่าผลตอบแทนหลักในการจัดการเรียนรู้ของครูคือการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน, การอบรมศิษย์ธรรมและการให้คำปรึกษา การรับรู้ความสามารถของตนเองพัฒนาให้เป็นบุคคลที่ได้รับความรู้ด้วยตนเองและเชื่อว่าตัวครูมีความสามารถและเข้าใจทักษะที่จำเป็นที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ Rosenholtz (1985) ระบุว่าความรู้สึกของการรับรู้ความสามารถของตนเองและความเชื่อมั่นอย่างมืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับครูในการตัดสินใจที่ตามมาจะยังคงอยู่ในการเรียนการสอน ความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความสามารถของครูมืออาชีพและทักษะมีความสัมพันธ์อย่างมากกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

มิติที่ 5 ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) การเป็นอิสระเป็นมิติของการเสริมพลัง หมายถึง ความเชื่อของครูว่าตนสามารถควบคุมบางแง่มุมของชีวิตการทำงานของตน อาจจะมีการควบคุมการจัดตารางเวลา, หลักสูตร, ตำราเรียนและการวางแผนการจัดการเรียนรู้ จุดเด่นของการเป็นอิสระเป็นความรู้สึกของเสรีภาพในการตัดสินใจบางอย่าง โรงเรียนที่สร้างสภาพแวดล้อมที่รองรับความเล็งและการทดลอง โดยครูยังสร้างความรู้สึกรับรู้ของครูของตน ความมีอิสระเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความรู้สึกของความสำเร็จ (Firestone, 1991)

มิติที่ 6 ผลของการทำงานของครู (Teacher Impact) ผลกระทบหมายถึงการรับรู้ของครูว่าตนมีผลและมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตในโรงเรียน Ashton and Webb (1986) แสดงให้เห็นว่า ครูภาคภูมิใจในการเติบโตของตนเองเมื่อรู้สึกว่าคุณค่าในลักษณะที่มีพลังและพวกเขาได้รับการยอมรับในความสำเร็จของตน Lightfoot (1986) เสริมว่าครูเติบโตขึ้นจากการได้รับความเคารพและการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน ครูเช่นเดียวกับผู้ใหญ่ทุกคนต้องมีความท้าทายและการสนับสนุนเพื่อที่จะเติบโตและเป็นมืออาชีพผลตอบรับจากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญกับความรู้สึกของครูว่าพวกเขาจะมีผลกระทบ

2. ทฤษฎีการเสริมพลังในองค์การของ Kanter (1977)

Kanter กล่าวว่า พลังเป็นความสามารถในการปฏิบัติของบุคคลที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งพลังนี้มีผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงาน พลังในตัวบุคคลเกิดจากการที่บุคคลได้รับโอกาส ข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนช่วยเหลือ และทรัพยากรจากผู้บริหารและหรือบุคคลที่มีพลัง ทั้งที่เป็นพลังที่เป็นทางการและพลังที่ไม่เป็นทางการ โดยนำเสนอโครงสร้างของพลังซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ทัศนคติ และประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 3 ด้าน ดังนี้

2.1 โครงสร้างด้านพลัง(Power Structure) หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จโดยใช้พลัง เป็นความสามารถในการที่จะได้รับสิ่งต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสนับสนุนช่วยเหลือ (Access to support) การให้ข้อมูลข่าวสาร (Access to information) การจัดสรรทรัพยากร หรือสิ่งจำเป็น (Access to resources) เพื่อสนับสนุนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น วัสดุอุปกรณ์ ผู้ปฏิบัติงาน งบประมาณ ขอบเขตของงาน และเวลา

2.2 โครงสร้างด้านโอกาส (Opportunity Structure) หมายถึง ความคาดหวังในการเติบโต และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทักษะ การมีส่วนร่วมในฐานะคณะกรรมการ และการทำงานระหว่างหน่วยงาน

2.3 โครงสร้างด้านสัดส่วน (Proportions Structure) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเสริมพลังตามองค์ประกอบทางสังคมอย่างเหมาะสมในสถานการณ์เดียวกัน เช่น เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม เป็นต้น

3. กระบวนการเสริมพลัง 5 ขั้นตอนของ Conger and Kanungo (1988)

Conger and Kanungo กล่าวว่า การเสริมพลังเป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเชื่อในความสามารถของตน โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่คนในองค์การเกิดภาวะไร้พลังจากกระบวนการที่จัดกระทำขึ้นในองค์การทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กระบวนการเสริมพลังของ Conger and Kanungo แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 หาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้พลัง (Conditions leading to a psychological state of powerlessness)

ขั้นที่ 2 การใช้ยุทธศาสตร์และเทคนิคการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างพลัง (The use of managerial strategies and techniques)

ขั้นที่ 3 การดำเนินการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Provide self-efficacy information to subordinates)

ขั้นที่ 4 ผลของการเสริมพลังต่อผู้ปฏิบัติงาน (Results in empowering experience of subordinates)

ขั้นที่ 5 พฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการเสริมพลัง (Behavioral effects)

4. รูปแบบปิรามิตอำนาจของ Tracy (1990)

Tracy เสนอรูปแบบการเสริมพลังไว้ในลักษณะการทำงานเป็นขั้นตอนตามลำดับ 10 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน (Clearly define responsibilities) และร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และภารกิจขององค์กร

ขั้นที่ 2 มอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority) ให้ผู้ปฏิบัติงานตามขอบข่ายการทำงานของผู้ปฏิบัติ

ขั้นที่ 3 กำหนดมาตรฐานการทำงาน (Set standard of excellence) องค์กรต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานไปถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้

ขั้นที่ 4 การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจและความสามารถ

ขั้นที่ 5 ให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร (Provide knowledge and information) เกี่ยวกับองค์กรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน

ขั้นที่ 6 ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Give feedback) เกี่ยวกับการทำงาน

ขั้นที่ 7 ให้การยกย่องหรือยอมรับ (Recognition) ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

ขั้นที่ 8 ให้ความไว้วางใจ (Trust) ในการทำงาน โดยให้อิสระในการตัดสินใจ

ขั้นที่ 9 ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail) ผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น หารับผิดชอบและร่วมแก้ไขกับผู้ปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 10 ให้ความเคารพต่อการตัดสินใจ (Respect) ของผู้ปฏิบัติตาม

5. รูปแบบการเสริมพลังในองค์กรของ Scott and Jaffe (1991)

Scott and Jaffe เสนอรูปแบบของการเสริมพลังในองค์กรไว้ว่ามีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ การให้ความถูกต้องเป็นธรรม (Validation) การให้ข้อมูลข่าวสาร (Information) และการให้มีส่วนร่วม (Participation)

ส่วนที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ทุกคนต้องเรียนรู้ว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงานและการแก้ปัญหา ร่วมกับผู้บริหาร ต้องการ โอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ มีอิสระในการทำงานในการควบคุมและตัดสินใจในงานในหน้าที่ รับผิดชอบด้วยตนเอง รวมไปถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร ให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

ส่วนที่ 3 สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้ทุกคนเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติ และการตัดสินใจในทีมหรือในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบ

ส่วนที่ 4 การสร้างบรรยากาศการทำงาน องค์กรควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับแนวความคิดหรือทักษะใหม่ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน นอกจากนี้บรรยากาศองค์กรที่ดีไม่ได้หมายถึงการมีอิสระอย่างเต็มที่ แต่หมายถึง ความสมดุลระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงาน รวมถึงความยืดหยุ่น ในการสนองตอบความต้องการ ความพอดีในการให้โอกาส และความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์กร

ส่วนที่ 5 การสร้างทีมงาน เทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมคือ การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กัน การฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นสร้างแรงจูงใจ และสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น และเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้ว สิ่งทีทีมงานต้องการได้รับแบ่งปัน (share) จากผู้บริหารคือความรู้สึกเป็นเจ้าของทั้งในด้านหน้าที่ ความรับผิดชอบ อำนาจการตัดสินใจ อิสระในการทำงาน และได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม

6. รูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมพลังของ Kinlaw (1995)

Kinlaw เสนอรูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมพลัง (Empowerment Process Management Model) มีองค์ประกอบ 2 ส่วนคือ ขั้นตอน (Steps) และสารสนเทศที่นำเข้า (Information Inputs) มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ขั้นตอน รูปแบบของการเสริมพลังของ Kinlaw มีขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นตอน ซึ่งต้องดำเนินการต่อเนื่องกัน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขอบเขตและสื่อสาร (Define and communicate)

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดจุดหมายและยุทธศาสตร์ (Set goals and strategies)

ขั้นตอนที่ 3 ฝึกอบรม (Train)

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงโครงสร้างองค์การ (Adjust the organization's structure)

ขั้นตอนที่ 5 ปรับปรุงระบบต่างๆ ขององค์การ (Adjust the organization's systems)

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลและปรับปรุง (Evaluate and improve)

ส่วนที่ 2 สารสนเทศที่นำเข้า (Information inputs) ประกอบด้วย

1. ความสำคัญของการเสริมพลัง (Meaning of empowerment) เป็นการสร้างศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความผูกพัน มีความสามารถ และมีจริยธรรม

2. ผลตอบแทน (Payoffs) ผลตอบแทนของการเสริมพลังจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน นำไปสู่ระดับที่สองคือ การเปลี่ยนแปลงในระดับแต่ละองค์ประกอบขององค์การ เช่น บรรยากาศการทำงาน กระบวนการทำงาน คุณภาพของผลลัพธ์ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นต้น และระดับที่สามคือ การเปลี่ยนแปลงระดับองค์การอย่างต่อเนื่อง

3. กลุ่มเป้าหมายของการเสริมพลัง (Targets for empowerment) มุ่งเน้นไปที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และทีมงานในองค์การ โดยเสริมสร้างสภาพการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ขยายแนวความคิด แก้ปัญหา ปรับปรุงการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการจัดการงานในหน้าที่

4. ยุทธศาสตร์เพื่อการเสริมพลัง (Strategies for empowerment) ที่สำคัญมี 3 ประการ คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงาน การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับ กล่าวคือ ในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมงาน และระดับองค์การ

5. การควบคุมเพื่อการเสริมพลัง (Controls for empowerment) เป็นการควบคุมเพื่อให้เกิดการพัฒนา

6. บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ (Roles and functions) การเปลี่ยนแปลงบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานจากแบบเก่าไปสู่แบบใหม่ ที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐานสูงขึ้น

7. รูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมพลังของ Blasé and Blasé (2001)

Blasé and Blasé (2001) เสนอกระบวนการเสริมพลังของครู ประกอบด้วย (1) การให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจบริหารสถานศึกษา (2) การให้ความเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ ความเป็นมืออาชีพของครู (3) การจัดโครงสร้างองค์การให้เอื้อต่อการทำงานของครู (4) การสนับสนุนทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานของครูให้เพียงพอ (5) การสร้างบุคลิกภาพที่เอื้อประโยชน์ต่อการเสริมพลังของครู (6) การสร้างกำลังใจให้ครูใช้ความเพียรฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน (7) การ

ยอมรับในคุณค่าของผลการทำงานของครู (8) การฝึกอบรมให้ครูมีทักษะ ความสามารถในการแก้ปัญหา (9) การส่งเสริมภาวะผู้นำของครู (10) การสนับสนุนให้ครูมีอิสระและใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลัง

อาภาพร สิงหาราช (2552) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเสริมพลังในการทำงานของครูด้วยแนวคิดอิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนา รูปแบบการเสริมพลังในการทำงาน ขั้นตอนที่ 2 การใช้รูปแบบการเสริมพลังในการทำงานที่พัฒนาขึ้น และขั้นตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมพลังในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการเสริมพลังในการทำงานของครูด้วยแนวคิดอิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วย (1) การกำหนดหลักการ (2) การกำหนดวัตถุประสงค์ (3) การกำหนดโครงสร้างเนื้อหา (4) การดำเนินการ ได้แก่ (4.1) การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย (4.2) การสร้างความตระหนักในตนเอง (4.3) การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ (4.4) การเสริมสร้างให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และ (5) การประเมินผล ผลการใช้รูปแบบ พบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลังในการทำงานของครูด้วยแนวคิดอิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในระดับมาก ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเสริมพลังในการทำงานของครูด้วยแนวคิดอิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ กลุ่มผู้เรียน วิทยากร กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม

ศุภารัตน์ วัฒนพุกษา (2552) ศึกษาการเสริมพลังครูในโรงเรียนเอกชน โดยพบว่า (1) การรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการเสริมพลังครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน (2) การรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับพลังครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน (3) การเปรียบเทียบพลังครูตามปัจจัยพื้นฐานครูพบว่า พลังครูจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพลังครูจำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่ง พบว่าไม่แตกต่างกัน (4) การเปรียบเทียบพลังครูตามปัจจัยโรงเรียน พบว่า พลังครูจำแนกตามที่ตั้งโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพลังครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าไม่แตกต่างกัน (5) การวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า การเสริมพลังครูด้าน

การพัฒนาทักษะในการทำงาน และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สามารถพยากรณ์พลังครูในโรงเรียนเอกชน

ยุวธิดา ชาปัญญา (2554) ศึกษาการเสริมพลังของครูในโรงเรียนประถมศึกษา : การวิจัยทฤษฎีฐานราก ผลการวิจัยพบว่า การเสริมพลังของครูมีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์ในฐานะเป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอันเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน มีศักยภาพและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าสามารถทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จได้ โดยครูรับรู้ได้ถึงการมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งเป้าหมายของการเสริมพลังของครู คือเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของครู พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และเกิดการยอมรับในตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน การเสริมพลังของครูแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การเสริมพลังครูด้านโครงสร้าง และการเสริมพลังครูด้านจิตใจ ด้วย 9 วิธีการ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของครู การสนับสนุนทรัพยากรและสารสนเทศที่จำเป็น การมอบหมายงาน การสอนแนะ การมีส่วนร่วม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมบรรยากาศของความร่วมมือ โดยใช้กระบวนการ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การสร้างความตระหนัก การกำหนดเป้าหมายร่วม การมอบหมายงาน การติดตามการทำงาน และการสะท้อนผลการทำงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ ครู ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเครือข่ายของโรงเรียน

Russell and Rinehart (1997) ศึกษาการรับรู้การเสริมพลังอาจารย์ในวิทยาลัยที่มีรูปแบบการตัดสินใจโดยใช้วิทยาลัยเป็นฐาน (School-based decision making) ซึ่งบริหารโดยมีและไม่มีคณะกรรมการวิทยาลัย จากการศึกษาวิทยาลัย 93 แห่ง ในรัฐเคนทักกี ประเทศสหรัฐอเมริกา กระบวนการเสริมพลังเน้นการบริหารงานแบบเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับกรรมการวิทยาลัย รวมทั้งพัฒนาความเชี่ยวชาญให้อาจารย์โดยการฝึกอบรมในด้านทักษะการตัดสินใจ ทักษะการสอน และทักษะอื่นที่จำเป็น ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ประสบการณ์สอนของอาจารย์ที่ร่วมทำงานกับคณะกรรมการเป็นตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรตามเป็นมิติการเสริมพลังอาจารย์ มี 6 มิติ ได้แก่ การตัดสินใจ สถานภาพในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การรับรู้ความสามารถของตน อิสระในการทำงาน และผลกระทบจากงาน ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยที่มีการบริหาร โดยกรรมการวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยที่ไม่มีกรรมการวิทยาลัย ส่วนตัวแปรตามอื่น ไม่พบความแตกต่าง

Short, Greer and Melvin (1994) สร้างแบบการเสริมพลังแบบมีส่วนร่วมในวิทยาลัย โดยมีวิทยาลัยเข้าร่วมโครงการ 9 แห่ง แต่ละวิทยาลัยมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าจ้าง

งบประมาณ และหลักสูตรที่ใช้ มีการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย การช่วยเหลืออาจารย์ให้เรียนรู้การตัดสินใจและรับผิดชอบงาน รวมถึงการพัฒนาบทบาทในการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์ เพื่อเสริมพลังให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันในกลุ่มอาจารย์ และระหว่างวิทยาลัย ผลจากการเสริมพลัง พบว่า วิทยาลัยจำนวน 6 แห่ง มีความเข้าใจในการเสริมพลัง และมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ระบบการบริหารงาน และวัฒนธรรมในการทำงานอย่างชัดเจน แต่วิทยาลัยอีก 3 แห่ง ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบการบริหารงานได้แก่ วิทยาลัยกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน จัดโครงสร้างแบบเปิดสร้างการมีส่วนร่วมของอาจารย์ และมีการจัดคณะกรรมการอาจารย์ขึ้นมาดูแลการปฏิบัติงาน ส่วนวัฒนธรรมองค์กรที่เปลี่ยนไปคือ การสื่อสารในวิทยาลัยเป็นระบบมากขึ้น ลดปัจจัยความขัดแย้ง มีการตัดสินใจร่วมกัน ให้ความไว้วางใจและลดการควบคุมการปฏิบัติงานลง

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังของนักการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการเสริมพลัง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์“รูปแบบการเสริมพลัง”

Kanter (1977)	Conger and Kanungo (1988)	Tracy (1990)	Scott and Jaffe (1991)	Paula M.Short (1992)	Kinlaw (1995)	Blasé and Blasé (2001)	ผู้วิจัย
	1. หาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ	1. ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน 2. มอบหมายอำนาจหน้าที่ 3. กำหนดมาตรฐานการทำงาน		1.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1. ขั้นตอน 1.1 กำหนดขอบเขตและสื่อสาร 2.สารสนเทศที่นำเข้า 2.1 ความสำคัญของการเสริมพลัง		1. วิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันของครูและประเมินความต้องการเสริมพลัง

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์“รูปแบบการเสริมพลัง” (ต่อ)

Kanter (1977)	Conger and Kanungo (1988)	Tracy (1990)	Scott and Jaffe (1991)	Paula M.Short (1992)	Kinlaw (1995)	Blasé and Blasé (2001)	ผู้วิจัย
<p>1. โครงสร้างด้านอำนาจ</p> <p>1.1 การสนับสนุนช่วยเหลือ</p> <p>1.2 การให้ข้อมูลข่าวสาร</p> <p>1.3 การจัดสรรทรัพยากรหรือสิ่งจำเป็น</p>	<p>2. การใช้ยุทธศาสตร์และเทคนิคการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างพลัง</p>	<p>5. ให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร</p> <p>7. ให้การยกย่องหรือยอมรับ</p> <p>8. ให้ความไว้วางใจ</p>	<p>1. การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>1.1 ให้ความถูกต้องเป็นธรรม</p> <p>1.2 การให้ข้อมูลข่าวสาร</p> <p>1.3 การให้มีส่วนร่วม</p>	<p>2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p>	<p>1. ขั้นตอน</p> <p>1.2 กำหนดจุดหมายและยุทธศาสตร์</p> <p>2. สารสนเทศที่นำเข้าไป</p> <p>2.2 ผลตอบแทน</p> <p>2.3 กลุ่มเป้าหมายของการเสริมพลัง</p> <p>2.4 ยุทธศาสตร์เพื่อการเสริมพลัง</p>	<p>1. การให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจบริหารสถานศึกษา</p> <p>2. การให้ความเชื่อถือในความรู้ความสามารถความเป็นมืออาชีพของครู</p> <p>3. การจัดโครงสร้างองค์การให้เอื้อต่อการทำงานของครู</p> <p>4. การสนับสนุนทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานของครูให้เพียงพอ</p>	<p>2. การวางแผนการเสริมพลัง</p>
<p>2. โครงสร้างด้านโอกาส</p> <p>3. โครงสร้างด้านสัดส่วน</p>	<p>3. การดำเนินการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการรับรู้ความสามารถในตนเอง</p>	<p>4. การฝึกอบรมและการพัฒนา</p> <p>6. ให้ข้อมูลย้อนกลับ</p> <p>9. ยอมรับข้อผิดพลาด</p> <p>10. ให้ความเคารพต่อการตัดสินใจ</p>	<p>2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การ</p> <p>3. สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>3. สถานะทางสังคมของครู</p> <p>4. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง</p> <p>5. ความมีอิสระในการทำงาน</p>	<p>1. ขั้นตอน</p> <p>1.3 ฝึกอบรม</p> <p>1.4.4 ปรับปรุงโครงสร้างองค์การ</p> <p>1.5 ปรับปรุงระบบต่างๆขององค์การ</p> <p>2. สารสนเทศที่นำเข้าไป</p>	<p>5. การสร้างบุคลิกภาพที่เอื้อประโยชน์ต่อการเสริมพลังของครู</p> <p>6. การสร้างกำลังให้ครูใช้ความเพียรฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน</p> <p>7. การยอมรับในคุณค่าของผลการทำงานของครู</p> <p>8. การฝึกอบรม</p>	<p>3. การเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง</p>

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างพลัง”(ต่อ)

Kanter (1977)	Conger and Kanungo (1988)	Tracy (1990)	Scott and Jaffe (1991)		Kinlaw (1995)	Blasé and Blasé (2001)	ผู้วิจัย
			4. การสร้างบรรยากาศการทำงาน 5. การสร้างทีมงาน		2.5 การควบคุมเพื่อเสริมพลัง 2.6 บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่	ให้ครูมีทักษะความสามารถในการแก้ปัญหา 9. การส่งเสริมภาวะผู้นำของครู 10. การสนับสนุนให้ครูมีอิสระและใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	3. การเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (ต่อ)
	4. ผลของการเสริมพลังต่อผู้ปฏิบัติงาน 5. พฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการเสริมพลัง			6. ผลของการทำงานของครู	1. ขั้นตอน 1.6 ประเมินผลและปรับปรุง		4. การประเมินผลการเสริมพลัง

จากตารางที่ 2 การสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างพลังสรุปได้ว่า รูปแบบการเสริมพลังที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีองค์ประกอบ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. Need Analyzing phase: ขั้นวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาต่อไป

2. Interactive Planning phase: ขั้นการวางแผนการเสริมพลังร่วมกันระหว่างผู้เสริมพลังและผู้รับการเสริมพลัง (Collaborating) โดยการประมวลผล จัดลำดับความต้องการจำเป็นวางแผนและกำหนดการขับเคลื่อนรูปแบบการเสริมพลังให้มีประสิทธิภาพ

3. Continue Empowering phase: ขั้นการเสริมพลังอย่างต่อเนื่องเป็นการส่งเสริมสนับสนุน (Supporting) ให้ครูเกิดความมั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอในการจัดการเรียนรู้โดยอาศัยการจูงใจ ให้ข้อมูล เพิ่มพูนความรู้ นำสู่การพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การสร้างแรงจูงใจ (Motivating) ด้วยการกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพครู เกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู โดยการถอดบทเรียนจากบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

3.2 ให้ข้อมูล (Informative) ด้วยการกระตุ้นข้อมูลความรู้เดิม และเพิ่มเติมข้อมูลความรู้ใหม่ให้แก่ครูผู้สอน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยศึกษาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน รวมถึงการฝึกปฏิบัติ (Training) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน การถอดบทเรียนจากการศึกษาตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน

3.3 เพิ่มพูนความรู้และความรัก (Increasing) ด้วยการให้โอกาสครูนำข้อมูลความรู้จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ (Creating) ด้วยความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการจัดการเรียนรู้ของตนเองสร้างองค์ความรู้ด้วยความมั่นใจ

3.4 นำสู่การพัฒนา (Developing) ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Positive Reflective) เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ต่อยอด

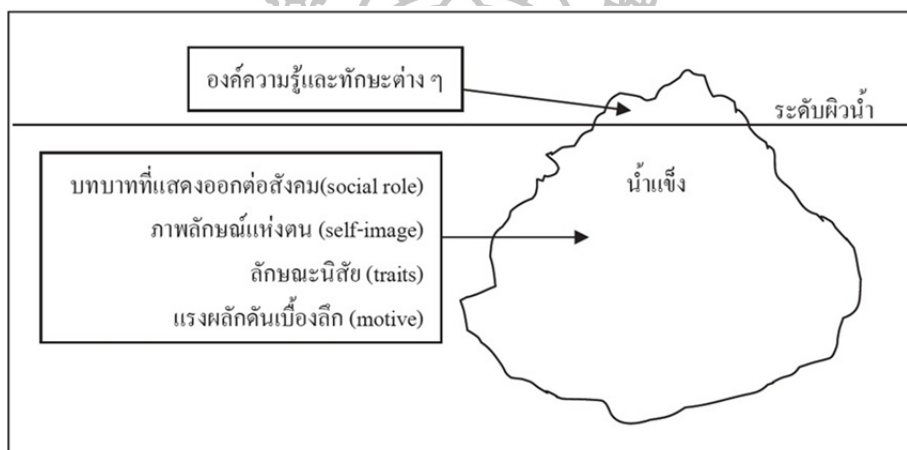
4. Evaluating phase: ขั้นตอนประเมินผลการเสริมพลัง เป็นการสรุปผลการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยการนำเสนอข้อมูล ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ (Competency) เป็นกลุ่มของความสามารถซึ่งซ่อนอยู่ในตัวบุคคลที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเกณฑ์หรือสูงกว่าเกณฑ์ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้จึงถือเป็นกิจกรรมที่ควรให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง และเพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ครูควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ความหมายและประเภทของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตลอดจนการวัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำเสนอ ดังนี้

3.1 แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency)

ในปีคริสต์ศักราช 1970 David McClelland ศึกษาว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน เขาได้แยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี ออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่า บุคลากรทั้งสองกลุ่มมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี จะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) (อิทธิพงศ์ ฤทธิชัย, 2554) ต่อมาในปี ค.ศ.1973 McClelland เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)



แผนภาพที่ 2 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

ที่มา: ชูชัย สมितिไกร, การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550).

จากแผนภาพที่ 2 อธิบายได้ว่า คุณลักษณะของบุคคลเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยเหนือน้ำ ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย หมายถึงความรู้สาขาต่างๆ ที่ได้เรียนมา (knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่างๆ (skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (self image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (trait) และแรงจูงใจ (motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวงกตปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาด สามารถ

เรียนรู้องค์ความรู้และทักษะต่างๆ ได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้มีผลงานโดดเด่นได้

Schoonover Associates เป็นสถาบันที่มีชื่อเสียงด้านสมรรถนะ ได้อธิบายถึงความแตกต่างของความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจ/ทัศนคติ กับสมรรถนะ ในเชิงเปรียบเทียบ ดังนี้

สมรรถนะ กับ ความรู้ : ความรู้มีความหมายเฉพาะพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ (excellent performance) เท่านั้น ดังนั้น เฉพาะตัวความรู้ (knowledge) จะไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ ยกเว้นว่าความรู้ในเรื่องนั้นๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงาน จึงจะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ ตัวอย่างเช่น ความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของ “ราคา” ในตลาด ถือว่าเป็นความรู้ (knowledge) แต่ความสามารถในการนำความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของตลาดมาพัฒนารูปแบบการกำหนด “ราคา” ได้นั้น จึงถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะ กับ ทักษะ : ความเกี่ยวข้องของสมรรถนะกับทักษะ (skill) เป็นการใช้อธิบายเฉพาะทักษะที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างชัดเจน ดังนั้น ทักษะเพียงอย่างเดียว จะยังไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ ตัวอย่างเช่น ความสามารถในการนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ถือว่าเป็นทักษะ (skill) แต่ความสามารถในการวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ใหม่ (positioning) ในตลาดให้มีความแตกต่างจากคู่แข่ง ถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะ กับ แรงจูงใจ/ทัศนคติ : สมรรถนะมิใช่แรงจูงใจหรือทัศนคติ แต่เป็นแรงขับเคลื่อนภายใน ที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น การต้องการความสำเร็จเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดแนวคิดหรือทัศนคติที่ต้องการสร้างผลงานที่ดี แต่ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด ถือเป็นสมรรถนะ

จากการศึกษาความหมายของสมรรถนะตามแนวคิดของนักการศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Boyatzis, 1982; Mitrani, Dalziel and Fitt, 1992; Spencer and Spencer, 1993; Dale and Hes, 1995; อานนท์ศักดิ์วิชัย, 2547; วิวรรณ จันทพย์, 2553)

ดังนั้นสมรรถนะการจัดการเรียนรู้จึงหมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร และแผนการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้

3.2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ

การออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ (Instructional System Design) มีที่มาจากแนวคิดวิธีการเชิงระบบ (System Approach) อันเป็นกระบวนการที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) เนื่องจากระบบมีกลไกและโครงสร้างหลักในการทำงานอย่างน้อย 3 ส่วน ประกอบด้วย สิ่งนำเข้า/ตัวป้อน (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต/ผลลัพธ์ (Output) ในแต่ละขั้นมีการวิเคราะห์สถานการณ์ หรือเงื่อนไขการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีการระบุ แยกแยะ และแก้ปัญหา แล้วจึงวางแผนการเรียนการสอน โดยอาศัยความรู้จากหลายๆ ทฤษฎี มีการปรับปรุง แก้ไขการทำงานในตัวเองโดยการใช้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และในแต่ละองค์ประกอบย่อยๆ ต่างก็มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน โดยเป้าหมายของระบบใหญ่ทั้งหมดจะบรรลุผลได้จากการประสานสัมพันธ์กันขององค์ประกอบย่อยๆ (Sara Mcneil, 2009: 1-2; กาญจนา คุณารักษ์, 2545: 7)

Kemp and others (2011: 14-18) แบ่งขั้นตอนพิจารณาการจัดระบบการเรียนการสอนเป็นสาระสำคัญ 10 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดปัญหาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Problems) 2) การวิเคราะห์ผู้เรียนและบริบท (Learner and Context) 3) การวิเคราะห์ภาระงาน (Task Analysis) 4) การกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนการสอน (Instructional Objectives) 5) การจัดลำดับเนื้อหาสาระ (Content Sequencing) 6) กลยุทธ์การสอน (Instructional Strategies) 7) การออกแบบสื่อการสอน (Designing The Message) 8) การพัฒนาการปฏิบัติการสอน (Development of The Instruction) 9) การกำหนดเครื่องมือในการประเมิน (Evaluation Instruments) และ 10) กิจกรรมสนับสนุน (Ongoing Processes)

Kevin Kruse (2009: 1) ประยุกต์รูปแบบ การออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบที่เรียกว่า ADDIE Model ซึ่งมีการปรับปรุงจากแนวคิดเดิมของ University of Florida ประกอบด้วยขั้นตอนโดยสรุปดังนี้

1. ขั้นวิเคราะห์ (Analyze Phase) เป็นการวิเคราะห์และประเมินความต้องการจำเป็น (Assess and Analyze Needs) ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหา
2. ขั้นออกแบบ (Design Phase) เป็นการออกแบบวิธีการเรียนการสอนหรือรูปแบบที่ให้บรรลุเป้าหมาย (Design Instruction)
3. ขั้นพัฒนา (Develop Phase) เป็นการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน (Develop Materials)

4. ขั้นนำไปใช้ (Implement Phase) เป็นการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ ประกอบด้วย การวางแผนในการบริหารจัดการในการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ และดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้

5. ขั้นประเมิน (Evaluate Phase) ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนและประสิทธิผลของสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน

Dick, Carey and Carey (2005: 6-8) กล่าวถึงรูปแบบการออกแบบการสอนเชิงระบบ ว่ามีองค์ประกอบ 10 ประการ คือ

1. การระบุเป้าหมายประสงค์การเรียนการสอน (Identify Instructional Goals) เป็นการกำหนดว่าต้องการให้นักเรียนสามารถทำอะไรได้บ้างเมื่อเรียนจบบทเรียนแล้ว อาจได้มาจากการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน (performance analysis) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (needs assessment) จากประสบการณ์การปฏิบัติงานที่พบว่าเป็นเรื่องยากสำหรับนักเรียน หรือเป็นความต้องการในการเรียนรู้ในสิ่งใหม่

2. การดำเนินการวิเคราะห์การเรียนการสอน (Conduct Instructional Analysis) เป็นการวิเคราะห์ว่า จะต้องดำเนินการต่อไปอย่างไรหากกำหนดเป้าหมายไว้เช่นนั้น ดำเนินการวิเคราะห์ไปที่ละลำดับขั้นตอน และในขั้นตอนสุดท้ายของการวิเคราะห์การเรียนการสอน เป็นกำหนดทักษะ ความรู้ และเจตคติ ที่รู้จักกันในชื่อว่า พฤติกรรมนำเข้า (entry behavior) อะไรบ้างที่นักเรียนต้องสามารถทำได้ก่อนที่จะเริ่มการเรียนการสอนครั้งนี้

3. การวิเคราะห์ผู้เรียนและคุณลักษณะผู้เรียน (Analyze Learners and Contexts) เช่น ทักษะ ความชอบ เจตคติของนักเรียน จะถูกกำหนดด้วยคุณลักษณะของสถาบันและแหล่งฝึกทักษะ ข้อมูลที่สำคัญเหล่านี้จะมีผลต่อความสำเร็จในแต่ละขั้นตอนของแบบจำลอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นการพัฒนากลยุทธ์การสอน

4. การเขียนจุดประสงค์การปฏิบัติ (Write Performance Objectives) เป็นการเขียนระบุให้ชัดเจนว่า นักเรียนจะสามารถทำอะไรได้บ้างในด้านความรู้และการปฏิบัติ เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้ว ข้อความที่เขียนขึ้นนี้ได้มาจากทักษะที่ระบุไว้ในขั้นการวิเคราะห์การเรียนการสอน ขั้นตอนนี้จึงเป็นการระบุทักษะที่ต้องเรียนรู้ เจาะใจที่ต้องปฏิบัติในการพัฒนาทักษะ และเกณฑ์ที่บ่งชี้การบรรลุความสำเร็จ

5. การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล (Develop Assessment Instruments) เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์กล่าวคือ สามารถวัดความสามารถของนักเรียนได้ตรงตามความต้องการ จุดเน้นหลัก คือ ทักษะที่ระบุในวัตถุประสงค์ กับทักษะที่ต้องการประเมิน ต้องสอดคล้องกัน

6. การพัฒนากลยุทธ์การเรียนการสอน (Develop Instructional Strategy) กลยุทธ์จะเน้นองค์ประกอบของการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ 1) กิจกรรมก่อนเรียน 2) การนำเสนอเนื้อหา 3) การมีส่วนร่วมของนักเรียน และ 4) การประเมินผลและติดตามกิจกรรมการเรียน กลยุทธ์ควรอยู่ภายใต้ทฤษฎีการเรียนรู้และผลการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ ลักษณะของสื่อ อุปกรณ์การเรียนที่ต้องใช้ในการจัดการเรียนการสอน เนื้อหาที่จะสอน และลักษณะของนักเรียน สิ่งเหล่านี้ใช้สำหรับการพัฒนา การเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์และแผนการสร้างปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน สื่อการเรียน การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี เช่น เว็บไซต์ หรือหน่วยการเรียนต่างๆ

7. การพัฒนาและเลือกสื่อการเรียนการสอน (Develop and Select Instrument) เป็นการใช้กลยุทธ์การสอนในการกำหนดการจัดการเรียนการสอน อันประกอบด้วย กลุ่มนักเรียน สื่อการเรียนการสอน และการประเมินผล (สื่อการเรียนการสอน รวมถึงสื่อทุกชนิด เช่น คู่มือครู หน่วยการเรียนรู้ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ วิดีโอเทป คอมพิวเตอร์ เว็บเพจ สำหรับการเรียนทางไกล ฯลฯ) การตัดสินใจเลือกสื่อ ขึ้นอยู่กับชนิดของผลลัพธ์การเรียนรู้ และการเข้าถึงสื่อเหล่านั้น

8. การออกแบบและดำเนินการประเมินผลย่อยในการจัดการเรียนการสอน (Design and Conduct Formative Evaluation of Instruction) โดยการรวบรวมข้อมูลที่ใช้เพื่อระบุวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผลระหว่างการเรียนการสอนนี้ แบ่งเป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ การประเมินผลรายบุคคล การประเมินกลุ่มย่อย และการประเมินผลการทดสอบภาคสนาม (field-trial evaluation) แต่ละประเภทของการประเมินผล ทำให้ผู้ออกแบบต้องเตรียมแบบประเมินที่แตกต่างกันออกไปสำหรับการปรับปรุงการเรียนรู้

9. การออกแบบและดำเนินการประเมินผลรวม (Design and Conduct Summative Evaluation of Instruction) เป็นการประเมินค่า หรือคุณค่าของการเรียนการสอน และปรากฏเฉพาะหลังจากการสอนเสร็จสิ้น และประเมินเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนในระหว่างกระบวนการเรียนร้อยแล้ว และเป็นการทบทวนการบรรลุถึงมาตรฐานที่ผู้ออกแบบได้กำหนดไว้ด้วย

10. ทบทวนการจัดการเรียนการสอน (Revise Instruction) เป็นการทบทวนการจัดการเรียนการสอน ข้อมูลจากการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ถูกสรุปและตีความเพื่อระบุประสบการณ์ที่แตกต่างกันของนักเรียนในการบรรลุวัตถุประสงค์ และบ่งบอกถึงปัจจัยที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลจากการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนไม่ได้ทำไปใช้เพียงการปรับปรุงการสอนเท่านั้น แต่ใช้สำหรับการตรวจสอบซ้ำถึงความเชื่อถือได้ของการวิเคราะห์ การเรียนการสอน และเป็นข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมนำเข้า และคุณลักษณะของผู้เรียน และอาจจำเป็นต่อการตรวจสอบซ้ำเกี่ยวกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และการจัดทำแบบทดสอบ

Brow and others (1980) ออกแบบระบบการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียน และมีการวิเคราะห์นักเรียนเพื่อสามารถจัดการเรียนการสอน ซึ่งตอบสนองความแตกต่างของนักเรียน ตลอดจนความสนใจของนักเรียน องค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. เป้าหมาย (goal) ในการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมต้องมีจุดประสงค์ เช่น ให้นักเรียนเรียนรู้การสะกดคำ การอ่านและการเขียน แล้วนำไปเขียนเป็นจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยแบ่งเป็น 3 ด้านดังนี้

1.1 ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เกี่ยวข้องกับความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล

1.2 ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) เกี่ยวข้องกับ เจตคติ และความรู้สึกนึกคิด เช่น ความรู้สึกซาบซึ้งต่อดนตรี หรืองานศิลปะ เป็นต้น

1.3 ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เป็นเรื่องเกี่ยวกับทักษะต่าง ๆ เช่น ทักษะการเล่นฟุตบอล ทักษะการพิมพ์ หรือทักษะการประดิษฐ์ตัวอักษร เป็นต้น

2. สภาพการณ์ (Conditions) หมายถึง ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้นักเรียนสามารถบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักการการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดจากการกระทำด้วยตนเองทั้งร่างกายและจิตใจ

3. แหล่งการเรียนรู้ (Resources) เป็นส่วนประกอบหลักที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งรวมไปถึงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพต่าง ๆ ที่เอื้อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์รวมถึงบุคลากร ครูผู้สอน ห้องสมุด ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ ผู้ช่วยสอนและอื่นๆ ซึ่งมีผลโดยตรงหรือทางอ้อมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี

4. ผลลัพธ์ (Outcomes) แสดงถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน

Gerlach and Ely (1980) นำเสนอรูปแบบการสอนอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ 10 ประการคือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ (Specification of objective) ในการออกแบบระบบการสอน ตามทฤษฎีควรเริ่มต้นด้วยวัตถุประสงค์ว่านักเรียนควรจะสามารถทำอะไรได้บ้าง

2. กำหนดเนื้อหา (Specification of Content) เป็นการเลือกเนื้อหาเพื่อให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

3. พิจารณาพื้นฐานเดิมของนักเรียน (Assessment of Entering Behaviors) เพื่อที่ครูจะสามารถนำสิ่งเหล่านั้นมาพิจารณาเพื่อวางแผนการสอน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual difference)

4. เลือกลยุทธ์ศาสตร์และเทคนิคในการสอน (Determination of Strategy and Techniques) วิธีการที่ครูใช้ในการให้ข้อมูลในการเลือกแหล่งเรียนรู้ และระบุบทบาทของนักเรียน รวมถึงการปฏิบัติเฉพาะที่จะช่วยให้นักเรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งวิธีการดังกล่าว แบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

4.1 การบรรยาย (Expository Approach) จะเป็นวิธีการสอนแบบดั้งเดิมที่จะเน้นให้ครูเป็นผู้นำเสนอข้อมูลต่างๆ ซึ่งมักจะใช้ตำรา วัสดุ โสตทัศนวัสดุ และประสบการณ์ของครู เช่น การบรรยาย อภิปราย การใช้ภาพยนตร์

4.2 วิธีการสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry Approach) วิธีการนี้บทบาทของครูจะเป็นผู้อำนวยการในการจัดประสบการณ์ โดยการตั้งคำถามในการแก้ปัญหา โดยใช้ข้อมูลตำรา หนังสือ วัสดุ นักเรียนจะต้องพยายามรวบรวม (Organize) จัดระบบข้อมูล ความรู้ต่างๆ ทำกิจกรรมด้วยตนเอง (Active participations) ในที่สุดจะได้ข้อสรุปที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการดำเนินการเรียนการสอน

5. จัดกลุ่มนักเรียน (Organization of Student into Groups) ควรพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้นักเรียนบรรลุ โดยการบรรยายเป็นกลุ่มใหญ่หรือการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก หรือรายบุคคล ระหว่างครูและกลุ่มนักเรียนเท่านั้นควรพิจารณา วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการเรียน และการจัดกลุ่มนักเรียนไปพร้อมกัน

6. กำหนดเวลาเรียน (Allocation of Time) ในการเลือกยุทธวิธี เทคนิคต่าง ๆ นั้น จะมีผลต่อการกำหนดเวลาที่จะเรียน เช่น เนื้อหาวิชา สถานที่ที่จะเรียน รูปแบบการบริหาร ความสามารถ และความสนใจของนักเรียน สิ่งเหล่านี้จะนำมาพิจารณาเลือกและกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม

7. กำหนดสถานที่เรียน (Allocation of Learning Space) ในการจัดสถานที่เรียนนั้น จะขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มนักเรียน วิธีการสอน ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ 1) ห้องสำหรับกลุ่มใหญ่เรียนได้ครั้งละ 30-50 คน 2) ห้องขนาดเล็ก ใช้สำหรับการเรียนกลุ่มย่อยหรือการอภิปราย 3) ห้องเรียนแบบรายบุคคล อาจเป็นศูนย์สื่อที่จัดไว้สำหรับเรียนเป็นรายบุคคล

8. กำหนดแหล่งการเรียนรู้ (Allocation of Resources) ครูจะต้องเลือกแหล่งการเรียนรู้หรือสื่อการสอน เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น ภาพนิ่ง เสียง ภาพเคลื่อนไหว โทรทัศน์ ของจริง สื่อบุคคล หุ่นจำลอง และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นต้น

9. ประเมินผล (Evaluation of Performance) เป็นการประเมินพฤติกรรมของนักเรียน อันเกิดจากปฏิสัมพันธ์ ระหว่างนักเรียนกับครูนักเรียนกับนักเรียน และนักเรียนกับสื่อการสอน การประเมินผลส่วนสุดท้ายในการวางแผนรูปแบบการสอนที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก

10. วิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ (Analysis of Feedback) หลังจากที่ได้ประเมินผลการเรียนการสอนแล้วจะทำให้ทราบว่า การเรียนการสอน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด หากมีข้อบกพร่องก็สามารถวิเคราะห์ผลแล้วย้อนกลับมาพิจารณาองค์ประกอบย่อยต่างๆ

ทิตนา แคมมณี (2545: 44) ใช้แนวคิดการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบในการพัฒนารูปแบบการสอน สรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนให้ชัดเจน
2. ศึกษาหลักการ/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดองค์ประกอบและเห็นแนวทางในการจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆของรูปแบบการเรียนการสอน
3. ศึกษาสภาพการณ์และปัญหาที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยในการค้นหาองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้รูปแบบมีประสิทธิภาพเมื่อนำไปใช้จริง
4. กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่การพิจารณาว่ามีอะไรบ้างที่สามารถช่วยให้เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายบรรลุผลสำเร็จ ในขั้นตอนนี้ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความละเอียดรอบคอบจึงจะสามารถกำหนดองค์ประกอบที่จะเอื้อให้รูปแบบนั้นประสบความสำเร็จได้
5. จัดหมวดหมู่องค์ประกอบต่างๆ เพื่อความสะดวกในการคิดและดำเนินการในขั้นต่อไป โดยทุกกระบวนการมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
6. จัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยพิจารณาว่าองค์ประกอบใดเป็นเหตุและเป็นผลขึ้นต่อกันในลักษณะใด สิ่งใดควรมาก่อนมาหลัง สิ่งใดสามารถดำเนินการคู่ขนานไปได้ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นที่อาจใช้เวลาในการพิจารณามาก
7. สร้างสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ โดยแสดงให้เห็นถึงผังจำลองขององค์ประกอบต่างๆ
8. ทดลองใช้รูปแบบเพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้น
9. ประเมินผล โดยการศึกษาผลที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบว่าได้ผลตามเป้าหมายใกล้เคียงกับเป้าหมายมากน้อยเพียงใด
10. ปรับปรุงรูปแบบ โดยการนำผลทดลองมาปรับปรุงรูปแบบให้ดียิ่งขึ้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนารูปแบบโดยใช้แนวคิดของการจัดระบบนี้เป็นแนวคิดที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ทำให้สะดวกต่อการนำไปสู่การปฏิบัติจริง

จากที่กล่าวมาเป็นแนวทางให้สรุปได้ว่า การออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ (ISD : Instructional System Design หรือ ID : Instructional Design) หมายถึง กระบวนการออกแบบนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อนำมาใช้พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน หรือแก้ปัญหาการเรียนการสอนโดยประยุกต์วิธีการเชิงระบบ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตาม

วัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ โดยสามารถตรวจสอบและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงแก้ไขได้ในทุกขั้นตอน

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในด้านความรู้และทักษะ ตามองค์ประกอบ

4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่มีความสุข

4.1 ความหมายของความสุข

จากการศึกษาความหมายของความสุข จากนักการศึกษาหลายท่าน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง ความพอใจในชีวิต พอใจในอารมณ์ และการพัฒนาทักษะการคิด อันเป็นผลจากความสามารถในการจัดการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (ป.อ.ปยุตโต, 2542; กรมสุขภาพจิต, 2544; ประเวศ วะสี, 2544; พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2546; Veenhoven, 1991; Seligman, 2002)

4.2 ความหมายของการเรียนรู้ที่มีความสุข

จากการศึกษาความหมายของการเรียนรู้ที่มีความสุขจากนักการศึกษาหลายท่าน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเรียนรู้ที่มีความสุข หมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavior) ของผู้เรียน อันเนื่องมาจากการเรียนรู้ กล่าวคือ มีความพึงพอใจ มีความรู้สึกรักหรือชอบวิชาที่เรียน มีความสนใจเรียน ตั้งใจเรียนเป็นอย่างดี สนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียน (Crow, and Crow, 2001; Burton, 2003; Woolfolk, 2004; Mayer, 2006; พระธรรมปิฎก, 2541; สำนักงานการศึกษาแห่งชาติ, 2543; วิชัยวงษ์ใหญ่, 2543)

4.3 ความสำคัญของการเรียนรู้ที่มีความสุข

ความสุขกับการศึกษาที่ถูกต้องเป็นเรื่องที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ ถ้าไม่สามารถทำให้คนมีความสุข การศึกษาก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ซึ่งตรงกับผลการวิจัยที่พบว่า “สมองมนุษย์มีศักยภาพในการเรียนรู้สูงสุด เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้ที่มีความสุข สมองจะมีการหลั่งสารเคมีที่ทำให้เกิดความสุขซึ่งจะไปเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ให้สูงขึ้น” (พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต, 2542: 7) นักเรียนที่เรียนรู้ที่มีความสุขจะมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ โดยผู้เรียนได้รับการตอบสนองจากการใฝ่รู้ การปฏิบัติ การสร้างสรรค์ของตนเอง การใช้ความคิด การให้เหตุผลเกี่ยวกับการบริโภค รวมถึงการเลือกใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดด้วยการอนุรักษ์และ

เห็นคุณค่า เป็นบุคคลที่บริโภคด้วยปัญญา การที่นักเรียนได้ทำในสิ่งที่ตนสนใจ สามารถเรียนรู้ ความจริง บรรลุความดี ความงาม ความรัก อิสรภาพ มีการแบ่งปันซึ่งกันและกัน และประสบความสำเร็จ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2542: 11) เมื่อเด็กมีความสุขในการเรียนรู้จะทำให้เด็กเรียนรู้ที่จะ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ คิดถึงประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติมากกว่า ประโยชน์ของตนเอง มีความสุขในการช่วยเหลือผู้อื่น มีความสุขในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความสุข ที่จะทำงาน และที่สำคัญที่สุดคือมีความสุขในการกระทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติและสืบต่อสิ่ง ที่เป็นความดีและความสุขนี้ไปถึงลูกหลานของตนต่อไป (สันสนีย์ นัตรคุปต์, 2544: 31) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: 33-35) กล่าวไว้ว่านักเรียนที่เรียนรู้ อย่างมีความสุขจะมีความรู้ดีกว่าตน ได้รับการยอมรับว่าเป็นมนุษย์ที่มีหัวใจและมีความสามารถมีความรัก เมตตา จริงใจต่อตนเองเห็นคุณค่าของชีวิตและความเป็นมนุษย์ของตน ได้รับความหมาย ของการมีชีวิตอยู่ ยอมรับทั้งข้อดีและข้อด้อยของตนเอง รู้วิธีการปรับตัวให้อยู่ในสภาพแวดล้อมได้ โดยไม่เสียสุขภาพจิต มีโอกาสเลือกเรียนตามความสนใจและความถนัดของตน รู้สึกว่าบทเรียน สนุก แปลกใหม่ จูงใจให้ติดตามและอยากค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อีกทั้งสิ่งที่เรียนรู้ไม่สูญเปล่า สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

จะเห็นได้ว่า ความสุขในการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของนักเรียนเป็นอย่างมาก เมื่อนักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้จะส่งผลต่อการเป็นบุคคลที่รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต (LifeLong Learning) ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข คิดถึงประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติมากกว่า ประโยชน์ของตนเอง และที่สำคัญที่สุดคือมีความสุขในการกระทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติ และสืบต่อสิ่งที่เป็นความดีและความสุขนี้ไปถึงลูกหลานอันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสังคม และประเทศชาติต่อไป

4.4 ทฤษฎีกระจกเงากับความสุขในการเรียนรู้

สมองเป็นกลุ่มเซลล์ประสาท (Neuron) ประมาณ 1 แสนล้านเซลล์ และเซลล์ประจอบ (Glia Cells) จำนวน 10-50 เท่าของเซลล์ประสาท สมองทำหน้าที่ควบคุมระบบประสาทส่วนกลาง เช่น การเคลื่อนไหว การรับรู้ประสาทสัมผัสต่างๆ ประมวลผลคัดเลือกเรียนรู้ การคิด อารมณ์ พฤติกรรมของมนุษย์ตลอด 24 ชั่วโมง ภายในเซลล์ประสาทมีใยส่งกระแสประสาท (Axon) และใยรับกระแสประสาท (Dendrites) มีหน้าที่รับข้อมูล และใยส่งกระแสประสาทเป็นผู้ส่งผ่านข้อมูล ตลอดเวลา การทำงานของเซลล์สมองทำให้สมองสามารถเรียนรู้ คิดอย่างมีเหตุผล และจดจำเรื่องต่างๆ ได้ อย่างไรก็ตามสมองมีหน้าที่นำสิ่งที่เรียนรู้ไปคิดวิเคราะห์และจัดระบบ เพื่อประยุกต์ใช้ใน สถานการณ์ต่างๆ ได้ มนุษย์จึงสามารถตอบสนอง ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งเร้าต่างๆ ใน สิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม (Ratey, 2001: 12-15)

เซลล์ประสาทจะเติบโตและเรียนรู้ได้เร็วในช่วงแรกเกิดถึง 12 ปี รวมถึงเชื่อมต่อในอัตราสูงกว่าวัยอื่น ซึ่งช่วงวัย 12-24 ปีจะเรียนรู้ในอัตรารองลงมา จากนั้นสมองจะพัฒนาช้าลง หากไม่ได้รับการกระตุ้นทางปัญญา เมื่อใดก็ตามที่มนุษย์มีความสุข สมองจะหลั่งสารเคมีที่ทำให้มีความสุข เช่น โดปามีน นอร์เอพิเนฟริน ซึ่งส่งผลให้มนุษย์เกิดความกระตือรือร้น เติบโตอย่างรวดเร็ว เกิดพลังในการทำสิ่งต่างๆ โครงสร้างสมองประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่

สมองส่วนที่ 1 ก้านสมอง (Brain Stem) ทำหน้าที่ควบคุมสิ่งที่เป็นพื้นฐานของมนุษย์ การกำหนดจังหวะการเต้นของหัวใจซึ่งไม่เกี่ยวกับความคิดและความรู้สึก

สมองส่วนที่ 2 ซีรีเบลลัม (Cerebellum) ทำหน้าที่ควบคุมการทำงานของกล้ามเนื้อต่างๆ ทำให้ร่างกายเคลื่อนไหว รวมทั้งมีความจำในการเคลื่อนไหว (Kinesthetic Memory) ที่ดีเมื่อเด็กมีอายุและประสบการณ์เพิ่มขึ้น สมองส่วนซีรีเบลลัมจะได้รับการฝึกฝนทำให้ทำหน้าที่ดีขึ้นตามลำดับ

สมองส่วนที่ 3 ซีรีบรัม (Cerebrum) เป็นสมองระดับสัตว์เลื้อยคลานด้วยนม ซึ่งสมองของคนพัฒนามากที่สุด ซีรีบรัมเป็นส่วนที่ใหญ่ที่สุดและแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนหน้าท้ายทอย (Frontal Lobe) ทำหน้าที่แก้ไขปัญหาอารมณ์ ส่วนข้างท้ายทอย (Parietal Lobe) ทำหน้าที่ช่วยกระบวนการสื่อสารจากประสาทสัมผัสต่างๆ ส่วนกึ่งขมับ (Temporal Lobe) ควบคุมความจำ การได้ยิน และส่วนหลังท้ายทอย (Occipital Lobe) ควบคุมการมองเห็น ซึ่งในซีรีบรัมยังมีนีโอคอร์เทกซ์ (Neo Cortex) ที่ทำงานด้านการคิดและระบบลิมบิก (Limbic System) ซึ่งทำงานด้านความจำและความรู้สึก โดยมีส่วนประกอบหลัก ได้แก่

1. ฮิปโปแคมปัส (Hippocampus) เป็นศูนย์ความจำพื้นฐาน
2. อะมิกดาลา (Amygdala) เป็นส่วนประมวลผลหลักของความจำด้านอารมณ์
3. ไฮโปทาลามัส (Hypothalamus) เป็นส่วนประสานงานกับระบบประสาทส่วนใหญ่ที่ควบคุมร่างกายให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ

4. ทาลามัส (Thalamus) เป็นส่วนที่ช่วยรับผิดชอบในการตีความหมายและการส่งต่อสัญญาณด้านประสาทสัมผัส ยกเว้นกลิ่น ซึ่งฮิปโปแคมปัส (Hippocampus) เป็นผู้ดูแล

4.4.1 ความสัมพันธ์ของสมอง เซลล์กระจกเงา และการเรียนรู้ที่มีความสุข

สมองมีหน้าที่ควบคุมอารมณ์ โดยใช้คำว่าจิตใจ (Mind) เป็นผลของการทำงานของสมองในส่วนที่เกี่ยวกับความคิด อารมณ์ จิตสำนึก สมองมีหน้าที่ดูแลความคิดและจิตใจ ซึ่งไม่เกี่ยวกับหัวใจ (Heart) ซึ่งทำหน้าที่สูบน้ำโลหิตไปเลี้ยงส่วนต่างๆ ของร่างกาย กล่าวได้ว่าจิตใจสามารถส่งผลต่อการทำงานของสมองเปรียบเสมือนการทำสมาธิที่ช่วยลดความเครียดและ

เพิ่มการหลั่งสารเคมีที่ก่อให้เกิดความสุข เช่น โดปามีน อะดรีนาลีน และเซโรโตนิน ขณะเดียวกัน การหลั่งฮอร์โมนคอร์ติซอลที่ก่อให้เกิดความเครียด ก็ลดลง (Ratay, 2001: 12-15)

สมองมีความสามารถหาความรื่นรมย์ได้อย่างไม่จำกัด เด็กเล็กส่วนใหญ่แสวงหาความสุขจากการเรียนรู้ ซึ่งหากได้รับการตอบสนองจากพ่อแม่และครูผู้สอนเด็กจะเป็นผู้ที่มีความสุขและเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ การดำเนินชีวิต เมื่อการเรียนรู้ก่อให้เกิดความทุกข์ ร่างกายจะผลิตคอร์ติซอลทำลายสมอง ทำให้สมองทำงานลดลง สูญเสียความสามารถในการหาความสุข ความสงบที่แท้จริงในชีวิต การเรียนรู้ลดลง ปัญหาในการสูญเสียความสามารถที่จะหาความสุขเป็นปัญหาอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในสมองทางกายภาพอันเป็นเหตุจากความเครียดเรื้อรัง และเนื่องจากตัวกลางในการส่งสารเกี่ยวกับความจำและความสุขในสมองลดลง (Khalsa, 1997: 51)

4.4.2 เซลลกระจกเงา

การทำงานของสมองในส่วนของเซลล์กระจกเงา (Mirror neurons) มีความสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยความสุข (Rizzolatti, Gallese, Fogassi, 2009: 23-25) เหตุเพราะเป็นการสะท้อนการเคลื่อนไหวและการทำงานของต้นแบบ นักวิทยาศาสตร์ยืนยันกลไกของเซลล์กระจกเงาของลิงที่เป็นแบบเดียวกับมนุษย์ โดยมีการใช้เครื่องตรวจสแกนแม่เหล็ก หรือเรียกว่า MRI เพื่อศึกษาคำแหน่งของสมองที่ถูกกระตุ้นเมื่อสังเกตเห็นการเคลื่อนไหวของผู้อื่น เช่น ปาก มือ เท้า พบว่าบริเวณของสมอง ที่เรียกว่า พรีมอเตอร์ คอร์เทค (Pre-motor cortex) ถูกกระตุ้นตามตำแหน่งของกล้ามเนื้อ ทฤษฎีเซลล์กระจกเงาในช่วงแรกถูกนำมาประยุกต์ใช้ในเรื่องการพัฒนาเด็ก เพราะสมองของเด็กมีความยืดหยุ่นสูง สามารถปลูกฝังพฤติกรรมที่ดีให้เด็กเห็นและทำให้เด็กเกิดการเลียนแบบ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้ในการขัดเกลาคนในสังคม ขณะเดียวกันการพยายามปรับตัวเข้ากับผู้อื่นยังมีส่วนนำมาพัฒนาควบคู่กับการเข้าถึงจิตใจของผู้อื่นด้วย กลายเป็นจุดเริ่มต้นของบุคลิกภาพของมนุษย์ให้เรียนรู้และเลียนแบบในสิ่งที่ดี โดยผู้ปกครองและครูผู้สอนต้องเป็นแบบอย่างที่มีความสุขเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสุข กล่าวได้ว่า พ่อแม่มีบทบาทสำคัญในการอบรมเลี้ยงดูลูก เช่นที่หลวงปู่ปัญญา นันทภิกขุ กล่าวไว้ว่า “พ่อแม่คือกระจกเงาของลูก” ถ้าพ่อแม่แสดงออกถึงความเจ้าอารมณ์ โกรธ หงุดหงิดง่าย ไม่มีเหตุผล ภาพเหล่านี้จะสะท้อนเข้าไปในสมองของลูก และอาจทำให้ลูกแสดงออกมาในลักษณะเดียวกัน และอธิบายได้ว่าครูมีความสำคัญมากเพียงใดต่อสังคมและระบบการศึกษา เพราะครูคือกระจกเงาการเรียนรู้และการสอนของลูกหลานที่เรารัก ถ้าครูเป็นผู้ใฝ่รู้ ชอบการเรียนรู้ด้วยความสุข ชอบค้นคว้า ชอบอ่านหนังสือและรักการเรียนรู้อะไรก็ชอบ ภาพเหล่านี้จะสะท้อนเข้าไปในสมองของเด็ก หากครูมีลักษณะตรงข้าม ไม่มีจิตวิญญาณครู ไม่มีเหตุผล ประพฤติตนไม่เหมาะสม ขาดความสุขในการสอน ภาพเหล่านี้จะสะท้อนเข้าไปในสมองของเด็กและแสดงออกมาในลักษณะเดียวกัน

4.4.3 เชลกระจกเงกกับการสร้างแรงจูงใจในการเรียน

Thomas (2007: 12) เสนอกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความสุข ซึ่งแบ่งเป็น 9 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การให้ความสนใจ (Attention) ครูผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสนใจในการเรียนรู้ของนักเรียน โดยจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงเนื้อหา กับชีวิตจริง นักเรียนมีโอกาสสะท้อนความคิดของตนต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน รวมถึงหาแนวทางแก้ไข ซึ่งจะช่วยพัฒนาสมองและเกิดการเรียนรู้จากภายในตน ส่งผลถึงความสุขในการเรียน

2. ความจำ (Memory) ความจำเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ซึ่งสมองจะเลือกจดจำ ทำความเข้าใจเฉพาะข้อมูลที่สมองเข้าใจว่ามีความหมายและเก็บไว้ในรูปข้อมูลที่ประทับใจ อันจะทำให้เกิดเป็นความจำระยะยาว ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนจำได้ดี จึงควรเป็นการสอนที่ให้ผู้เรียนเชื่อมโยงกับความรู้เดิมหรือประสบการณ์จริง

3. ภาษา (Language) ผู้เรียนที่มีความสามารถด้านภาษาจะทำให้สมองเกิดการเรียนรู้ที่ดี การเข้าใจและจัดเก็บข้อมูลในสมอง การเข้าใจในการสื่อสาร รวมถึงการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นดังนั้นผู้เรียนจึงควรได้รับการสนับสนุนให้สามารถสื่อสารทั้งด้วยการใช้อวัจนภาษาหรือถ้อยคำ (Verbal) และอวัจนภาษาหรือไม่ใช้ถ้อยคำ (Non Verbal)

4. การจัดระบบข้อมูลด้านมโนภาพสถานที่ (Visual-Spatial Organization) เป็นกระบวนการจัดระบบข้อมูลด้านมโนภาพสถานที่

5. การจัดระบบข้อมูลด้วยการลำดับเวลาต่อเนื่อง (Temporal-Sequential Organization) เป็นกระบวนการที่สมองใช้จัดลำดับความต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการจัดลำดับข้อมูลต่างๆ

6. การคิดในระดับสูง (Higher Order Thinking or Hot Thinking) เกี่ยวข้องกับความเข้าใจในความคิดรวบยอด (Concept) จำแนกประเภท เชื่อมโยงข้อมูล รวมถึงการสังเคราะห์ขึ้นใหม่เพื่อประยุกต์ใช้เป็นหนทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ส่วนการเรียนรู้แบบท่องจำไม่สามารถช่วยให้ผู้เรียนนำไปใช้ใน ชีวิตจริงได้

7. ทักษะการเขียน (Writing Skill) ครูควรปลูกฝังความสามารถในการเขียนให้แก่ผู้เรียน เพราะการเขียนมาจากการคิดที่ประสานงานระหว่างเชลประสาท มโนภาพ และกล้ามเนื้อซึ่งช่วยพัฒนาทักษะการคิด อีกทั้งเพิ่มการทำงานของสมองให้มีประสิทธิภาพ

8. อารมณ์ (Emotion) การเสริมสร้างผู้เรียนให้จัดการสภาพทางอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากนักวิจัยพบว่า การทำสมาธิ (Meditation) การฟังเพลงคลาสสิก จะช่วยลด

ความตึงเครียด เปิดจิตใจ และเพิ่มการเรียนรู้อย่างมีความสุข เพราะเมื่อเกิดความรู้สึกกลัวหรือเครียด จะปิดกั้นจิตจากการเรียนรู้

9. การรู้จักตนเอง (Metacognition) ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็น การรู้จักความคิด เข้าใจวิธีคิด รู้จักวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของตน ส่วนที่ 2 เป็นความสามารถในการตัดสินใจ รู้จักใช้ยุทธศาสตร์และเลือกใช้ทักษะการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม การรู้จักตนเองเป็นการจัดการตนเองด้านจิตใจ (Mental Self Management) ประกอบด้วย (Sternberg, 2006: 12) การรู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง ใช้จุดแข็งของตนให้เป็นประโยชน์และพัฒนาจุดอ่อนหรือหาวิธีการชดเชยจุดอ่อนให้เหมาะสม มีความเชื่อมั่นในตนเอง แสวงหาแหล่งเรียนรู้หรือแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต และแสวงหาสภาพแวดล้อมที่สร้างความแตกต่างได้

สมองมีหน้าที่โดยตรงในการควบคุมจิตใจซึ่งเป็นผลของการทำงานของสมองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิด จิตสำนึก อารมณ์ จิตใจสามารถส่งผลต่อการทำงานของสมองเปรียบเสมือนการทำสมาธิหรือการทำจิตใจให้สงบ จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มการหลั่งสารเคมีที่ก่อให้เกิดความสุข เช่น อะดรีนาลีน โดปามีน และเซโรโตนิน ขณะเดียวกัน การหลั่งฮอร์โมนคอร์ติซอลที่ก่อให้เกิดความเครียดก็ลดลง จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขจะทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่สมบูรณ์ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้น เกิดพลังในการทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข โดยเฉพาะเซลล์กระจกเงามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม และการพัฒนาตน หน้าที่ของสมองในการทำงานของเซลล์กระจกเงาคือการทบทวน (Repeat) และค้นพบ (Discover) เพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งจากการศึกษาของนักวิจัยพบว่า เซลล์กระจกเงามีอิทธิพลต่อการเลียนแบบพฤติกรรมภายนอกและภายในของผู้อื่นในส่วนของความสนใจ ทักษะคิด ความรู้สึกนึกคิด เพื่อนำมาปรับปรุงการรับรู้แห่งตน (Self consciousness) (Semen and Cacioppo, 2009: 107-120)

4.5 องค์ประกอบของการเรียนรู้อย่างมีความสุข

นักการศึกษาจำนวนมากกล่าวถึงแนวคิดและองค์ประกอบของการเรียนรู้อย่างมีความสุข เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนานักเรียน พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และที่สำคัญที่สุด คือการพัฒนามนุษย์ให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในงานวิจัยนี้ ขอจำแนกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ (1) ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข (2) ลักษณะของนักเรียนที่เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ดังนี้

4.5.1 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความสุข

จากการศึกษาองค์ประกอบของการเรียนรู้ที่มีความสุขของหน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษา ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ที่มีความสุข ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้ที่มีความสุข

องค์ประกอบของการเรียนรู้ที่มีความสุข	นักการศึกษา								
	กิตติยัต บัญชื้อ และคณะ (2540)	วิเศษ ชินวงศ์ (2544)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ (2545)	มารุต พิฒผล (2546)	ปริญญา เรืองทิพย์ (2550)	ปัทมา ทองสม (2553)	รวิวรรณ คำเงิน รุ่งนภา จันทร์ (2553)	Prescott (1963)	UNESCO (2008)
ด้านคุณลักษณะ									
➢ ใฝ่เรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
➢ เห็นคุณค่าในตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
ด้านการเรียนรู้									
➢ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
➢ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านสัมพันธภาพ									
➢ ความสัมพันธ์ที่ดีกับครู	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
➢ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ: ✓ หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างนักการศึกษาผู้ให้แนวคิดและองค์ประกอบของการเรียนรู้ที่มีความสุข

จากตารางที่ 3 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้ที่มีความสุข ควรมีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ หมายถึง นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล เกิดการใฝ่เรียนรู้ และเห็นคุณค่าในตนเอง
2. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ หมายถึง นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ในบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ หมายถึง นักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ได้แก่ ครอบครัว ครู และเพื่อน

4.5.2 ลักษณะของนักเรียนที่มีความสุขในการเรียนรู้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างมีความสุขพบว่า มีนักการศึกษาหลายท่านและหน่วยงานทางการศึกษากล่าวถึงลักษณะของนักเรียนที่มีความสุขในการเรียนรู้ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2542; ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์, 2544; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544; ศักดิ์สิทธิ์ สีหลวงเพชร, 2544; ถัดดา หวังภายิต, 2557; Nodding, 2003; UNESCO, 2008; Angus, 2007; Helliwell, Layard and Jeffrey Sachs, 2010) ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบของความสุขในการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นจากนักวิชาการหลายท่าน มาจัดคุณลักษณะต่างๆ เข้าในองค์ประกอบตามแนวคิดที่ได้เสนอมาสรุบไว้ว่าความสุขที่เกิดจากการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะมีตัวบ่งชี้ดังนี้

1.1 ใฝ่เรียนรู้ ประกอบด้วย มีความตื่นเต้น ยินดีที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยากถามคำถามเกี่ยวกับการเรียนที่นักเรียนยังไม่เข้าใจสนุกกับการได้ตอบคำถามของครูชอบค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากสิ่งที่ครูสอน และมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

1.2 เห็นคุณค่าในตนเองประกอบด้วยมีความรู้สึกว่าเป็นคนที่มีความสามารถมีประโยชน์ต่อผู้อื่นพอใจในความสามารถของตนเองพอใจผลงานที่ตนทำและพอใจที่ตนเองสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

2. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 บรรยากาศการเรียนรู้ประกอบด้วย มีความรู้สึกพอใจที่ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอบรรยากาศในการเรียนมีความเป็นกันเอง ทำให้รู้สึกสบายใจพอใจที่ครูให้โอกาสนักเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นพอใจที่ครูให้โอกาสนักเรียนได้แสดงความสามารถ และพอใจที่โรงเรียนมีแหล่งการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ค้นคว้าเพิ่มเติมอย่างหลากหลาย

2.2 การเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย มีความรู้สึกว่าเป็นเนื้อหาที่เรียนสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้พอใจที่ได้รับโอกาสให้ซักถามสนุกที่ได้ทำกิจกรรมที่หลากหลายในขณะที่เรียนพอใจที่ครูใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ที่น่าสนใจ และพอใจที่ทราบผลการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตน

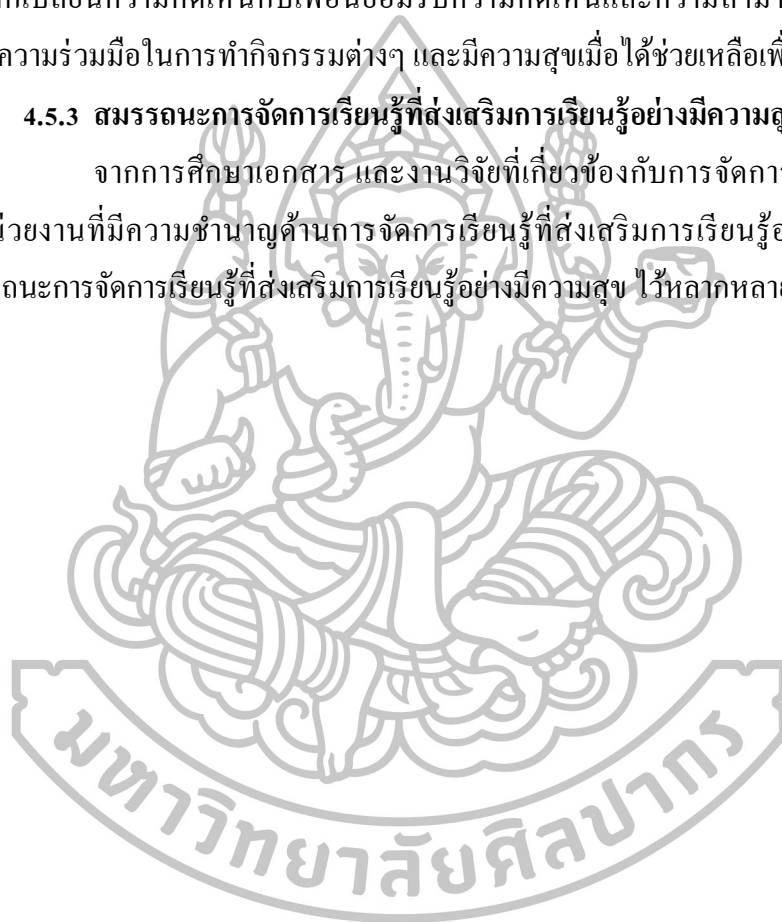
3. องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ประกอบด้วย มีความรู้สึกไว้วางใจครูได้รับความรักและความเมตตาจากครูได้รับกำลังใจในการเรียนจากครูได้รับความช่วยเหลือจากครูเมื่อนักเรียนมีปัญหา และมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือครู

3.2 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ประกอบด้วยชอบทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนพอใจที่ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนยอมรับความคิดเห็นและความสามารถของเพื่อนมีความสุขที่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ และมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือเพื่อน

4.5.3 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ให้นักการศึกษาและหน่วยงานที่มีความชำนาญด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข นำเสนอสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ไว้หลากหลาย ดังตารางที่ 4



ตารางที่ 4 การสังเคราะห์ “สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข”

องค์ประกอบ การจัดการเรียนรู้	สันสนีย์ ฉัตรคุปต์ (2544: 99-106)	คณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ (2545: 1-25)	เทพกัญญา พูลนวล (2553: 152)	ปัทมา ทองสม (2553: 134-135)	วิจารณ์ พานิช (2556: 10-80)	ลัดดา หวังภักดิ์ (2557: 80,96-97)	Prescott (1963)	UNESCO (2008: 12,16)	ผู้วิจัย
1.การ ออกแบบ หน่วยการ เรียนรู้	เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ ของเนื้อหาวิชา กับการดำเนิน ชีวิตประจำวัน และนำไปใช้ แก้ปัญหาในชีวิต จริงได้	การกำหนดเป้าหมาย และจุดประสงค์ที่ ชัดเจน จัดทำ แผนการสอนให้ ครอบคลุม ไม่ ซ้ำซ้อน เนื้อหา ต่อเนื่อง	บทเรียนเริ่มจาก ง่ายไปยาก มีความ ต่อเนื่องใน เนื้อหาวิชา ทุก ขั้นตอนของการ เรียนรู้มุ่งพัฒนา และส่งเสริม กระบวนการคิด ในแนวต่างๆ	เนื้อหา สอดคล้องกับ สถานการณ์ ปัจจุบัน สามารถ นำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน ได้	ให้ผู้เรียนเข้าใจ วัตถุประสงค์การ เรียนรู้และบทบาทของ ผู้เรียนเชื่อมโยง บทเรียนใหม่เข้ากับสิ่ง ที่เคยเรียนรู้มาก่อน เปรียบเทียบความ เหมือน ความต่าง หรือ เชิงขยายความ	จัดการเรียนรู้ที่ ส่งเสริมการคิด วิเคราะห์จาก สถานการณ์ที่ หลากหลาย มีการ อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการหาเหตุผล ในการโต้ว่าที่	บทเรียนเริ่มจาก ง่ายไปยาก เนื้อหา มีความ ต่อเนื่อง ทุก ขั้นตอนของการ เรียนรู้มุ่งพัฒนา และส่งเสริม กระบวนการคิด ในแนวต่างๆ	หน่วยการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับ หลักสูตรที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child-centered Curriculum)	หน่วยการเรียนรู้ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้/ตัวชี้วัด เนื้อหาวิชา มีความ ต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับ ความรู้เดิม และการ นำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน
2.การจัด กิจกรรมการ เรียนรู้	เปิดโอกาสให้ นักเรียนทำ กิจกรรมและ ค้นคว้าด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ ซักถาม เน้นการ ทำงานเป็นกลุ่ม ได้แลกเปลี่ยนและ ประสานความคิด ร่วมกัน	เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้แสดงออก แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น กระตุ้นให้เกิดการคิด สรุปและจับประเด็น สำคัญ ได้ค้นคว้าหา คำตอบด้วยตนเอง ได้ สัมผัสของจริง ไม่ใช่ แต่ในหนังสือหรือ รูปภาพ ได้สังเกตและ เปรียบเทียบสิ่งที่ได้พบ เห็น	จัดการเรียนรู้ที่ เน้นกระบวนการ คิด การลงมือ กระทำกิจกรรม มีกิจกรรม หลากหลาย เปิด โอกาสให้ นักเรียนทุกคน ได้มีส่วนร่วมใน กิจกรรม	จัดกิจกรรม การเรียนรู้ หลากหลายวิธี มีการตั้งคำถาม ให้นักเรียนได้ คิดวิเคราะห์ และผลที่เกิด นำมาใช้ตอบคำถาม ที่ตนตั้งขึ้นในใจ เกิด เป็นการเรียนรู้	การเรียนรู้แบบที่ ผู้เรียนลงมือทำและ ร่วมมือกัน การลงมือ ทำหมายถึงการเรียนรู้ ที่ใจจดจ่ออยู่กับเรื่อง นั้น รับรู้ทั้ง กระบวนการที่เกิด และผลที่เกิด	จัดให้ผู้เรียน ปฏิบัติกิจกรรม กลุ่ม	มีกิจกรรมที่ หลากหลาย เปิดโอกาสให้ ผู้เรียนทุกคน ได้มีส่วนร่วม ในกิจกรรม	กระบวนการ จัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ (Child- centered Teaching Learning Process) เปิดโอกาสให้ นักเรียนได้แสดง ความคิดเห็นและ ปฏิบัติ (Learning by Doing)	การจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดส่งเสริมให้ นักเรียนมีส่วนร่วมใน กิจกรรม ตั้งคำถาม ค้นคว้าหาคำตอบ ได้ ทำงานแลกเปลี่ยน และประสานความคิด เห็นร่วมกับเพื่อน

ตารางที่ 4 การสังเคราะห์ “สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข” (ต่อ)

องค์ประกอบ การจัดการเรียนรู้	สันสนีย์ ภัทรคุปต์ (2544: 99-106)	คณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ (2545: 1-25)	เทพกัญญา พูลนวล (2553: 152)	ปัทมา ทองสม (2553: 134-135)	วิจารณ์ พานิช (2556: 10-80)	ลัดดา หวังภายิต (2557: 96-97)	Prescott (1963)	UNESCO (2008: 12)	ผู้วิจัย
3.การใช้สื่อ การเรียนรู้	นำการ เคลื่อนไหว การ ออกกำลังกาย ดนตรี ศิลปะ เข้า มาผสมผสาน การจัดกิจกรรม การเรียนรู้	จัดหาสื่อที่เหมาะสมกับ บทเรียน ตรง จุดประสงค์ อาจเป็น สื่อที่ครูและผู้เรียน ร่วมกันสร้างขึ้น	ใช้สื่อประกอบการ เรียนที่เร้าใจให้เกิด การเรียนรู้ บรรลุตาม เป้าหมายซึ่งกำหนด ไว้อย่างชัดเจน คือ มุ่งเน้นให้ผู้เรียน สามารถเรียนรู้จูนรู้ ชัด ทำได้ และเรียน เพื่อจะเป็น	เปิดโอกาสให้ นักเรียนได้ใช้ สื่อการเรียนรู้ที่ เป็นของจริง รวมถึงระบบ เทคโนโลยีการ สืบค้นข้อมูลที่ ทันสมัย	ใช้สื่อการเรียนรู้ ที่หลากหลาย โดยสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ การเรียนรู้ เพื่อ สร้างแรงจูงใจ ให้นักเรียนเกิด ความสนใจ	ใช้สื่อหลากหลาย เช่น ของจริง เกม เพลง ภาพกิจกรรม เข้าใจตรงตาม เป้าหมายที่ กำหนดไว้ อย่างชัดเจน	สื่อเร้าใจให้ เกิดการเรียนรู้ เข้าใจตรงตาม เป้าหมายที่ กำหนดไว้ อย่างชัดเจน	สื่อการ เรียนรู้ โดยเฉพาะ ของจริงที่ หลากหลาย	สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การเรียนรู้/มาตรฐาน/ ตัวชี้วัดนักเรียนมีส่วนร่วม ในการใช้สื่อการเรียนรู้ ร่วมกัน ได้สัมผัสของจริง หรือสื่อการเรียนรู้ที่ นักเรียนและครูร่วมกัน สร้างขึ้น
4.การวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้	เน้นการประเมิน พัฒนาการของ นักเรียนแต่ละ คน เพื่อให้เกิด ความช่วยเหลือ กัน มิใช่การเรียน เพื่อแข่งขันชิงดี ชิงเด่นกันให้ได้ คะแนนมากกว่า	การประเมิน พัฒนาการ จากการ สังเกตพัฒนาการ การพิจารณาผลงาน ให้ประเมินตนเอง และประเมินเพื่อน ผู้เรียน พร้อมทั้ง รายงานผลพัฒนาการ	มุ่งเน้นการประเมิน พัฒนาการของ นักเรียนในภาพรวม มากกว่าการพิจารณา จากผลการทดสอบ ทางวิชาการ และเปิด โอกาสให้นักเรียนได้ ประเมินตนเอง	มีระบบการวัดและ ประเมินผลที่ ชัดเจน หลาก หลาย และสอดคล้องกับวิธีการ จัดการเรียนรู้ให้ ข้อมูลย้อนกลับแก่ นักเรียนเพื่อ ปรับปรุงแก้ไข ให้ โอกาสนักเรียน ประเมินตนเอง	ใช้การประเมิน เพื่อพัฒนา (Formative Assessment) เน้นการพัฒนา ตนเอง ไม่ใช้การ เปรียบเทียบกับ เพื่อน	เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้ประเมินตนเอง แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับสิ่งที่ผู้เรียน ต้องการพัฒนา ตนเองเพิ่มเติม ตลอดจน กระบวนการเรียนรู้ และแนวทางในการ นำไปปรับใช้ใน ชีวิตประจำวัน	มุ่งเน้น พัฒนาการของ ผู้เรียนในองค์ รวมมากกว่าจะ พิจารณาจากผล การทดสอบทาง วิชาการและเปิด โอกาสให้ ผู้เรียนได้ ประเมินตนเอง	เน้นการ ประเมิน พัฒนาการ เพื่อให้เกิด การพัฒนา ตนเอง อย่าง ต่อเนื่อง ของ นักเรียน	- ระบุเกณฑ์การประเมินผลที่ ชัดเจนสอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด - ระบุวิธีวัดและประเมินผล หลากหลายวิธี เช่น นักเรียน ประเมินตนเอง เน้นการ ประเมินพัฒนาการ - ระบุเครื่องมือวัดและ ประเมินผลหลากหลาย ประเภท

จากตารางที่ 4 ดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด เนื้อหาวิชามีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับความรู้เดิม และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ตั้งคำถาม ค้นคว้าหาคำตอบ ได้ทำงานแลกเปลี่ยน และประสานความคิดเห็นร่วมกับเพื่อน

3. การใช้สื่อการเรียนรู้ หมายถึง สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้/มาตรฐาน/ตัวชี้วัดนักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ได้สัมผัสของจริงหรือสื่อการเรียนรู้ที่นักเรียนและครูร่วมกันสร้างขึ้น

4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการระบุเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจนสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด ระบุวิธีวัดและประเมินผลหลากหลายวิธี เช่น นักเรียนประเมินตนเอง เน้นการประเมินพัฒนาการ ระบุเครื่องมือวัดและประเมินผลหลากหลายประเภท

4.5.4 คุณลักษณะของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

จากการศึกษาคุณลักษณะของครูผู้สอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของหน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษา ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์คุณลักษณะของครูผู้สอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การสังเคราะห์คุณลักษณะของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

คณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ (2545)	ปรีศณี จิรวงศ์รุ่งเรือง (2542)	ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์ (2544)	มารุต พัฒนาผล (2546)	ปริญญา เรืองทิพย์ (2550)	ปัทมา ทองสม (2553)	จุฬาลักษณ์ ผาอ่อน (2553)	รวิวรรณ คำเงิน รุ่งนาค จันทรา (2553)	ผู้วิจัย
1.การสร้างความ เข้าใจที่ตรงกัน ระหว่างครู วิชาที่ สอน นักเรียนตัวครู 2.ให้กำลังใจ เปิด โอกาสให้เด็กได้ แสดงออก 3.ยุติธรรม จริใจ อดทน มุ่งมั่นที่จะ ช่วยเหลือเมื่อมี ปัญหา 4. บทเรียนที่สนุก และน่าสนใจ 5.กำหนดการสอน ล่วงหน้า 6.ปรับเนื้อหาให้ เหมาะกับนักเรียน 7. แผนการสอน ต่อเนื่องไม่ซ้ำซ้อน 8. ประเมิน พัฒนาการของ นักเรียน 9. เลือกสื่อที่ เหมาะสมกับ บทเรียนและตรง วัตถุประสงค์ 10.การจัด บรรยากาศในชั้น เรียนที่ผ่อนคลาย 11. การแก้ปัญหา โดยการใช้เหตุผล 12.การมองหา ข้อดีของนักเรียน	1. การจัด บรรยากาศการ เรียนรู้ที่ดี เป็น กันเอง จัด บรรยากาศการ เรียนรู้ที่นักเรียนมี โอกาสแสดง ความสามารถ แสดงความ คิดเห็น 2) การรู้จัก ธรรมชาติของเด็ก 3) การจัดแหล่ง การเรียนรู้ที่ หลากหลาย 4) บทเรียนสนุก และแปลกใหม่ กระตุ้นความ สนใจของนักเรียน 5) ครูมีความ เมตตา จริใจ และ อ่อน โยนต่อเด็ก ทุกคน	ครูทราบว่า เวลาใดควร เข้มงวด เวลาใดควร อ่อนโยน ความรู้สึกรักเด็ก เข้าใจเด็ก ของครู คือ สิ่งสำคัญที่ ทำให้เด็ก รักครู ชอบ ครู และ สนใจ อยากจะ เรียน ทำให้ เด็กมี ความสุขใน การเรียน 6. ให้ อภิ 7. มี มารยาท ที่ดี	1.มนุษย์ สัมพันธ์ ดี 2. ยูติธรรม 3. ใช้ คำพูดดี 4. ควบคุม อารมณ์ ได้ 5. มี เหตุผล รับฟัง ความ คิดเห็น ของ นักเรียน 6. ให้ อภิ 7. มี มารยาท ที่ดี	มีความรู้ ความเข้าใจ ใน เนื้อหาวิชา ที่สอน มี สื่อการ สอนที่ดี และ น่าสนใจ มี ความเอาใจ ใส่นักเรียน และสนใจ นักเรียน อย่างทั่วถึง เปิดโอกาส ให้นักเรียน ได้แสดง ความ คิดเห็น เปิด โลกทัศน์ ให้แก่ นักเรียน สามารถ สอนให้ นักเรียน กล้า แสดงออก มีการจัด หลักสูตรที่ เหมาะสม	ครู เข้าใจ ธรรมชาติ ของ นักเรียน , ทักษะ ในการ สื่อสาร, รักและ เอาใจ ใส่ต่อ นักเรียน และเป็น แบบอย่าง ที่ดี	ครูต้อง เข้าใจ ธรรมชาติ ของ นักเรียน ทักษะ ในการ สื่อสาร, รักและ เอาใจใส่ นักเรียน การให้ คำแนะนำ ช่วยเหลือ การ ชักจูง และ การให้แรง เสริม	ความพร้อม และความ ตั้งใจในการ สอน ความรู้ ความสามารถ กิจกรรมการ เรียนรู้ สื่อการ สอน บุคลิกลักษณะ พฤติกรรม ของครูผู้สอน การให้ คำแนะนำ ช่วยเหลือ การ ชักจูง และ การให้แรง เสริม	1. การเป็น ผู้นำการ เรียนรู้ 2. การ สร้าง บรรยากาศ ที่ส่งเสริม การเรียนรู้ 3. ครูมี ความรัก และเมตตา ต่อศิษย์

จากตารางที่ 5 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของครูผู้สอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง ครูที่จัดการเรียนรู้ด้วยการสนทนาสร้าง ความเป็นกันเองกับนักเรียน มีการชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้ เชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้กับความรู้เดิม ของนักเรียน มีการซักถาม ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจ เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ ให้โอกาสนักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ จัดกิจกรรมสอดคล้อง กับเนื้อหา เวลา และนักเรียน

2. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึงครูผู้สอนมีบุคลิกยิ้มแย้ม แจ่มใส มีอารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือ ปฏิบัติ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักเรียนมีส่วนร่วม และมีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม

3. ครูมีความรักและเมตตาต่อศิษย์ หมายถึง ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม ดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ เอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง เสริม กำลังใจนักเรียนอย่างเหมาะสม และสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสม

4.6 การวัดความสุขในการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดความสุขในการเรียนรู้ สรุป ได้ว่า วิธีการวัดความสุขในการเรียนรู้ สามารถวัดโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การสังเกตขณะดำเนินการสอน แล้วบันทึกหลังสอน และการประเมิน ตนเองของนักเรียน โดยที่ข้อคำถามแต่ละข้อจะมีลักษณะการมุ่งเน้นคำถามถึงระดับความรู้สึกของ นักเรียนที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่สามารถบ่งชี้ว่านักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้หรือไม่ (รวิวรรณ คำเงิน, รุ่งนภา จันทรา, 2553; นพพร พันธุ์เสือ, 2554; สายสมร โลหะกิจ, 2546; ศักดิ์สิทธิ์ สีหลวงเพชร, 2544)

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับ ประถมศึกษาสรุปว่ามีประเด็นสำคัญดังนี้

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และ การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)

ในการวิจัยและพัฒนาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา ซึ่งเป็นทั้งการวิจัยพื้นฐานและการวิจัยประยุกต์ ในการศึกษาเพื่อสร้างรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นตามสภาพการณ์ที่ แท้จริง ภายใต้อำนาจ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการนำรูปแบบที่

สังเคราะห์ขึ้นไปใช้ในทางปฏิบัติ โดยมีการตรวจสอบและปรับปรุงการดำเนินการตามขั้นตอน และระเบียบวิธีการวิจัยโดยอาศัยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ซึ่งครุมีส่วนร่วมกับกระบวนการวิจัยทั้ง 4 ระยะ

2. หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลัง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

2.1 ความหมายของการเสริมพลัง คือ กระบวนการพัฒนา ด้วยการสนับสนุน ส่งเสริม ชี้แนะ ให้บุคคลได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาศักยภาพให้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ตระหนักในคุณค่าของตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และภาคภูมิใจในงานที่ทำ

2.2 ความสำคัญของการเสริมพลัง สรุปได้ว่า การเสริมพลังมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อตัวครู ทีมงาน โรงเรียน และชุมชน ซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง การดำเนินการเสริมพลังของครูให้บรรลุเป้าหมายในเบื้องต้น จำเป็นต้องทำความเข้าใจแนวความคิดหลักที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังครู ที่ประกอบด้วยแนวความคิดอันนำมาสู่การเสริมพลัง และแนวความคิดที่นำการเสริมพลังสู่การปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินการเสริมพลังอย่างมีระบบ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.3 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลัง สรุปได้ว่า การเสริมพลังของครุมีแนวคิดหลักเกี่ยวข้องกับแนวคิดหลักความเป็นประชาธิปไตย (Democratization) แนวคิดหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Administration Theory) ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ (Organizational Behaviors Theory) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierachy of Needs) ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change Theory) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวคิดการเสริมพลังของผู้ปฏิบัติงาน (Employee Empowerment) และทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy Theory)

2.4 ประเภทของการเสริมพลังแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การเสริมพลังด้านโครงสร้างและการเสริมพลังด้านจิตใจ สำหรับการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษามุ่งเน้นการเสริมพลังด้านจิตใจ ด้วยการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้รับการเสริมพลังเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน โดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการจูงใจในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

4. Evaluating phase: ขั้นการประเมินผลการเสริมพลัง เป็นการสรุปผลการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยการนำเสนอข้อมูล ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. หลักการแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 ความหมายของ สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และพฤติกรรมการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายดังนั้น สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ จึงหมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร และแผนการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้

3.2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ สรุปได้ว่า การออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ (ISD : Instructional System Design หรือ ID : Instructional Design) หมายถึง กระบวนการออกแบบนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อนำมาใช้ พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน หรือแก้ปัญหาการเรียนการสอนโดยประยุกต์วิธีการเชิงระบบ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ โดยสามารถตรวจสอบและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงแก้ไขได้ในทุกขั้นตอน

4. หลักการแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 ความหมายของ ความสุข หมายถึง ความพอใจในชีวิต พอดีในอารมณ์ และการพัฒนาทักษะการคิด อันเป็นผลจากความสามารถในการจัดการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อารมณ์ สติ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

4.2 ความหมายของการเรียนรู้อย่างมีความสุข หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavior) ของผู้เรียน อันเนื่องมาจากการเรียนรู้ กล่าวคือ มีความพึงพอใจ มีความรู้สึกรักหรือชอบ วิชาที่เรียน มีความสนใจเรียน ตั้งใจเรียนเป็นอย่างดี สนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียน

4.3 ความสำคัญของการเรียนรู้อย่างมีความสุขมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของ นักเรียนเป็นอย่างมาก เมื่อนักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้จะส่งผลต่อการเป็นบุคคลที่รักการเรียนรู้อย่างตลอดชีวิต (LifeLong Learning) ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข คิดถึงประโยชน์ของสังคมและ ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ของตนเอง และที่สำคัญที่สุดคือมีความสุขในการกระทำประโยชน์ ให้กับประเทศชาติและสืบต่อสิ่งที่เป็นความดีและความสุขนี้ไปถึงลูกหลานอันจะเป็นประโยชน์ ในการพัฒนาสังคม และประเทศชาติต่อไป

4.4 ทฤษฎีกระจกเงากับความสุขในการเรียนรู้ เซลทระจกเงาเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ประกอบด้วย 3R คือ การรับข้อมูล (Reception) การขยายขอบเขตข้อมูล (Reproduction) และการแสดงออกในสิ่งที่รับรู้ (Representation) ถือได้ว่าเซลทระจกเงาช่วยผู้เรียนให้เข้าใจผู้อื่น และนำมาซึ่งการเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสุขในการเรียนรู้

4.5 องค์ประกอบของการเรียนรู้ที่มีความสุข

4.5.1 ลักษณะของนักเรียนที่มีความสุขในการเรียนรู้ จากการศึกษาองค์ประกอบและสังเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้ที่มีความสุขในการเรียนรู้และลักษณะของนักเรียนในแต่ละองค์ประกอบ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าลักษณะของนักเรียนที่มีความสุขในการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ หมายถึง นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล เกิดการใฝ่เรียนรู้ และเห็นคุณค่าในตนเอง
2. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ หมายถึง นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ในบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และนำความรู้ไปปรับใช้ในสถานการณ์จริง
3. องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ หมายถึง นักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ได้แก่ ครู และเพื่อน

4.5.2 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้นักการศึกษาและหน่วยงานที่มีความชำนาญด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข นำเสนอสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขไว้ สรุปได้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด เนื้อหาวิชามีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับความรู้เดิม และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ตั้งคำถาม ค้นคว้าหาคำตอบได้ทำงานแลกเปลี่ยน และประสานความคิดเห็นร่วมกับเพื่อน
3. ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ หมายถึง สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้/มาตรฐาน/ตัวชี้วัดนักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ได้สัมผัสของจริงหรือสื่อการเรียนรู้ที่นักเรียนและครูร่วมกันสร้างขึ้น
4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการระบุเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด ระบุวิธีวัดและ

ประเมินผลหลากหลายวิธี เช่น นักเรียนประเมินตนเอง เน้นการประเมินพัฒนาการ ระบุเครื่องมือวัด และประเมินผลหลากหลายประเภท

4.5.3 คุณลักษณะของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขจากการศึกษา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ นักการศึกษาและหน่วยงานที่มีความชำนาญ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข นำเสนอไว้สรุปได้ว่า คุณลักษณะของ ครูผู้สอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง ครูที่จัดการเรียนรู้ด้วยการสนทนาสร้าง ความเป็นกันเองกับนักเรียน มีการชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้ เชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้กับความรู้เดิม ของนักเรียน มีการซักถาม ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจ เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ ให้โอกาสนักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ จัดกิจกรรมสอดคล้อง กับเนื้อหา เวลา และนักเรียน

2. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้สอนมีบุคลิก ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือ ปฏิบัติ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักเรียนมีส่วนร่วม และมีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม

3. ครูมีความรักและเมตตาต่อศิษย์ หมายถึง ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม ดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ เอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง เสริม กำลังใจนักเรียนอย่างเหมาะสม และสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสม

4.5.4 การวัดความสุขในการเรียนรู้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการวัดความสุขในการเรียนรู้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าในงานวิจัยนี้ ใช้วิธีการวัดความสุขในการเรียนรู้ โดยใช้แบบประเมินการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ซึ่งแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ และการประเมินตนเองของนักเรียนโดยที่ข้อคำถามแต่ละข้อจะมีลักษณะการมุ่งเน้นคำถามถึงระดับความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่สามารถบ่งชี้ ว่านักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้หรือไม่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน 2) เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ประกอบด้วย 2.1) ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง 2.2) ศึกษาพัฒนาการเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ก่อน ระหว่าง และหลังจากการได้รับการเสริมพลัง ช่วงละ 1 เดือน เป็นเวลา 3 เดือน 2.3) ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลัง เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลัง ที่พัฒนาขึ้น 2.4) ศึกษาพัฒนาการความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ก่อน ระหว่าง และหลังจากการใช้รูปแบบการเสริมพลัง ที่พัฒนาขึ้นช่วงละ 1 เดือน เป็นเวลา 3 เดือน และ 3) เพื่อขยายผลรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบหนึ่งที่ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือหรือเป็นยุทธวิธีในการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน (มาเรียม นิลพันธุ์, 2555: 230) และประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประเภทแบบแผนแบบฝังตริง (Embedded Design) (Cresswell and Clark, 2011: 90-95) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) ฝังในงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในระหว่างดำเนินการวิจัยทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการวิจัย มีหลักในการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน คือขั้นตอนการวิจัย (R) และขั้นตอนการพัฒนา (D) (องอาจ นัยพัฒน์, 2553: 232) ซึ่งอาจเริ่มต้นจาก R_1 เพื่อแสวงหาความรู้และแนวทางการพัฒนานวัตกรรมและตามด้วย D_1 คือการพัฒนานวัตกรรมตามหลักการและแนวทางนั้น ต่อไปคือขั้นตอนการวิจัย R_2 เพื่อตรวจสอบและประเมินคุณภาพของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น หาข้อบกพร่องและวิธีการปรับปรุงแก้ไข และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง D_2 ให้เป็นนวัตกรรมที่ดียิ่งขึ้น ร่วมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ตามแนวทางการส่งเสริมศักยภาพ (The enhancement approach) เป็นการวิจัยที่ต้องใช้

การมีส่วนร่วมของบุคคลในพื้นที่วิจัย พันธุ์ทิพย์ งามสุด (2540: 10-12) โดยประยุกต์ใช้แบบแผนการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) แบบคุณภาพเวลาและกลุ่มตัวอย่างของการทดลองต่อเนื่อง (Equivalent Time-Series Design) (Campbell and Stanley, 1963: 37) มาพัฒนาเป็นแบบแผนการวิจัยที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังบรรลุมิติวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research₁ : R₁) การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และประเมินความต้องการจำเป็น (Analysis : A)

เป็นการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน (Actual) และสิ่งที่คาดหวัง (Target) ร่วมกับสมาชิกในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูหัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์ สภาพจริงและสิ่งที่คาดหวังด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ, สทนทากลุ่มหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้, สอบถามครูและนักเรียน โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี สำหรับการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษา หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลัง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และหลักการแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างมีความสุข ส่วนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และการเรียนรู้อย่างมีความสุข เกี่ยวกับ การเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู และการเรียนรู้อย่างมีความสุข เพื่อสรุปเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development₁ : D₁) การออกแบบและพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง (Design and Development : D,D)

เป็นขั้นที่ดำเนินการร่วมกันทั้งการออกแบบและพัฒนา (Design and Development) กับ การศึกษาวิจัยด้วยการนำร่างรูปแบบที่ผู้วิจัยและครูกลุ่มตัวอย่างร่วมกันพัฒนาขึ้นรวมถึงการพัฒนาเครื่องมือต่างๆ ไปตรวจสอบประสิทธิภาพความสมเหตุสมผล โดยผู้เชี่ยวชาญ (Development₁ : D₁) โดยการจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ที่มีประสบการณ์ด้านการเสริมพลัง การเรียนรู้ อย่างมีความสุข การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล ในการออกแบบและพัฒนาครั้งนี้ ผู้วิจัยและครูกลุ่มตัวอย่างนำผลจากการศึกษาวิเคราะห์ในขั้นที่ 1 มาใช้ ในการออกแบบและสังเคราะห์ เพื่อให้ได้มาซึ่งร่างรูปแบบการเสริมพลัง และพัฒนาเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

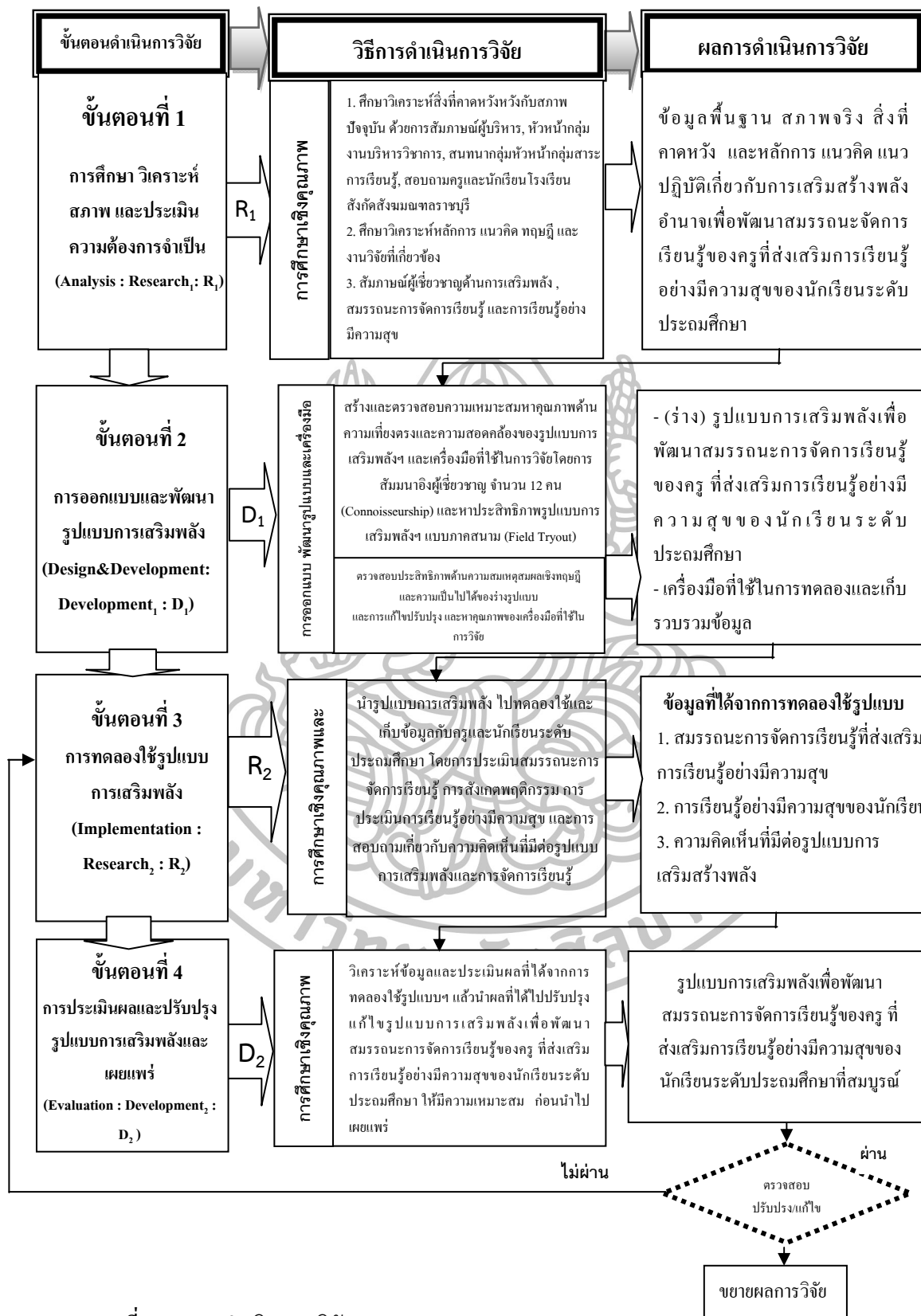
ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research₂ : R₂) การทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลัง (Implementation : I) ด้วยการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

เป็นการนำรูปแบบที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 2 ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ความสอดคล้อง ความสมเหตุสมผลของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ นำไปทดลองใช้กับครูและนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การวิจัยเชิงทดลองแบบกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Designs) แบบดุลยภาพ เวลาและกลุ่มตัวอย่างของการทดลองต่อเนื่อง (Equivalent time-series design) ทำการประเมินผลก่อนการเสริมพลัง ระหว่างการเสริมพลัง และหลังการเสริมพลัง

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development₂ : D₂) การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลัง (Evaluation : E)

เป็นขั้นตอนการปรับปรุงรายละเอียดของรูปแบบ ในขั้นนี้ ผู้วิจัยและครูกลุ่มตัวอย่าง ร่วมกันพิจารณา ทบทวน และปรับปรุงต้นแบบรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ทั้งระบบ และพิจารณาผลการประเมินทุกขั้นตอนจากความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลัง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู และผลการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา เป็นการตรวจสอบความเป็นไปได้เพื่อนำรูปแบบการเสริมพลังไปใช้ต่อไป และเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังให้มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ดังแสดงในแผนภาพที่ 3 กรอบขั้นตอนการดำเนินการวิจัย





แผนภาพที่ 3 กรอบดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

กระบวนการของการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีรายละเอียดของขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research₁ : R₁) การศึกษาวิเคราะห์สภาพ และประเมินความต้องการจำเป็น (Analysis : A)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพข้อมูลพื้นฐาน และประเมินความต้องการจำเป็น สำหรับการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

การดำเนินการ

1. การศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลัง (Empowerment) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (Competency) และการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happiness Learning)
2. การศึกษา วิเคราะห์สิ่งที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริง ร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - 2.1 สัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาในด้านการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู และด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน
 - 2.2 สนทนากลุ่มหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาในด้านการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู และด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน
 - 2.3 สอบถามครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาในด้านการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายใน

สถานศึกษา ด้านการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู และด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

2.4 สอบถามนักเรียน โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนรู้ของครู และด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

3. การสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ด้วยการ

3.1 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้และการเรียนรู้อย่างมีความสุข เกี่ยวกับหลักการแนวคิดทฤษฎีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับด้านการเสริมพลังด้านการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู และด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

3.2 ถอดบทเรียน โรงเรียนจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับด้านการเสริมพลัง ด้านการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู และด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

แหล่งข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลด้านเอกสาร ประกอบด้วย หลักการแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลัง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และการเรียนรู้อย่างมีความสุข

2. แหล่งข้อมูลด้านบุคคล ประกอบด้วย ผู้บริหาร 3 คน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ 3 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 คน ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา 42 คน และนักเรียนประถมศึกษา 142 คน จากโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ประจำปีการศึกษา 2 ปีการศึกษา 2557 รวมถึงผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุข 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 3 คน และผู้อำนวยการ โรงเรียนที่จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลหลักการแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. แบบวิเคราะห์เอกสาร เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ฉบับ

2. ประเด็นสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ ประเด็นสนทนากลุ่มครู หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แบบสอบถามครูและนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี เกี่ยวกับการเสริมพลัง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู และการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน จำนวน 1 ฉบับ

3. ประเด็นสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู และการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน เกี่ยวกับ เสริมพลัง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู และการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน จำนวน 1 ฉบับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ฉบับที่ 1 แบบวิเคราะห์เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ศึกษาการสร้างแบบวิเคราะห์เอกสาร
2. สร้างแบบวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ สมรรถนะ การออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ การเรียนรู้ที่มีความสุข (Happiness Learning)
3. นำแบบวิเคราะห์เอกสารที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบวิเคราะห์เอกสารที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง จำนวน 2 คน ด้านการเรียนรู้ที่มีความสุข จำนวน 2 คน ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 1 คน เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ของ Likert (Likert Five Rating Scales) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบวิเคราะห์เอกสาร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2555: 179) ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความสอดคล้องมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความสอดคล้องมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความสอดคล้องปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความสอดคล้องน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความสอดคล้องน้อยที่สุด

ซึ่งการหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวิเคราะห์เอกสารจะพิจารณาจากเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย (มาเรียม นิลพันธุ์, 2555: 196) ดังนี้

ช่วงคะแนน 4.51–5.00 หมายถึง มีความสอดคล้องมากที่สุด

ช่วงคะแนน 3.51–4.50 หมายถึง มีความสอดคล้องมาก

ช่วงคะแนน 2.51–3.50 หมายถึง มีความสอดคล้องปานกลาง

ช่วงคะแนน 1.51–2.50 หมายถึง มีความสอดคล้องน้อย

ช่วงคะแนน 1.00-1.50 หมายถึง มีความสอดคล้องน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง ต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยกว่า 1.00 จึงแสดงว่าข้อความใช้ได้ คือ มีความสอดคล้อง หากมีค่าไม่ขึ้นไปตามเกณฑ์ดังกล่าว ก็ให้ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2555: 179) ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวิเคราะห์เอกสาร พบว่า ค่าความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่ศึกษาในแต่ละประเด็น อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน $\bar{X} = 5.00$, S.D = 0.00 ทุกข้อ แสดงว่า แบบวิเคราะห์เอกสารที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

ฉบับที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ ประเด็นสนทนากลุ่มหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แบบสอบถามครูและนักเรียน เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการเสริมพลัง และการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง เพื่อวิเคราะห์สภาพจริงและประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ด้วยการเสริมพลัง เพื่อกำหนดกรอบการสร้างแบบสัมภาษณ์ ประเด็นสนทนากลุ่ม

2. สร้างประเด็นสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ และประเด็นสนทนากลุ่มสำหรับครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประเด็นสอบถามครูและนักเรียนเกี่ยวกับสภาพจริงและความต้องการจำเป็นของการเสริมพลังและการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

3. นำประเด็นสัมภาษณ์ ประเด็นสนทนากลุ่ม และประเด็นสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสัมภาษณ์ ประเด็นสนทนากลุ่มและแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง จำนวน 2 คน ด้านการเรียนรู้ อย่างมีความสุข จำนวน 2 คน ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 1 คน เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ของ Likert (Likert Five Rating Scales) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของประเด็นการสัมภาษณ์ ประเด็นสนทนากลุ่ม และประเด็นสอบถาม โดยการหาความสอดคล้อง ด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Construct Validity) โดยมี

เกณฑ์การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญและเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเช่นเดียวกับแบบวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งการวิเคราะห์คุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของประเด็นการสัมภาษณ์ ประเด็นสนทนากลุ่ม และประเด็นสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่ศึกษาในแต่ละประเด็น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตั้งแต่ $\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.70 ถึง $\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44 ซึ่งแสดงว่าแบบสัมภาษณ์ ประเด็นสนทนากลุ่ม และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ ประเด็นสนทนากลุ่ม และแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ ซึ่งจากผลการประเมินค่าความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ ประเด็นสนทนากลุ่ม และแบบสอบถาม ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในด้านการใช้ภาษาและการจัดเรียงลำดับประเด็นคำถาม ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อการปรับปรุงแก้ไขประเด็นสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ ประเด็นสนทนากลุ่มสำหรับครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประเด็นสอบถามครูและนักเรียน เกี่ยวกับสภาพจริงและความต้องการจำเป็นของการเสริมพลังและการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน

ลำดับที่	สิ่งที่ควรปรับปรุง	ผลการปรับปรุง
1.	การจัดลำดับการสอบถามมีผลต่อคำตอบ จึงควรเรียงลำดับให้ดีเพื่อการได้มาของคำตอบที่ดี ถูกต้อง นำมาใช้เป็นข้อมูลได้ เช่น ด้านสมรรถนะครูฯ ข้อ 3 ควรลำดับก่อนข้อ 2	จัดเรียงลำดับประเด็นคำถามตามคำแนะนำ
2.	keywords ของคำบางคำสื่อความหมายไม่เหมาะสมกับสาระของงาน เช่น ครูต้องการ “ความช่วยเหลือ” หรือ “การใช้ “การสนับสนุน” เป็นต้น	2. คุณครูต้องการ “การสนับสนุน” อย่างไรบ้าง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตน ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความสุข (ตามความหมายข้างต้น) เพิ่มมากขึ้น
3.	5. พฤติกรรมของนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน เป็นอย่างไรบ้าง	5. ท่านทราบหรือไม่ว่า พฤติกรรมของนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียนเป็นอย่างไรบ้าง

ฉบับที่ 3 ประเด็นสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลังและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง เพื่อเป็นฐานคิดในการพัฒนาครูด้วยการเสริมสร้างพลัง เพื่อกำหนดกรอบการสร้างแบบสัมภาษณ์ประเด็นสนทนากลุ่ม

2. สร้างประเด็นสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังและการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

3. นำประเด็นสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง จำนวน 2 คน ด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุข จำนวน 2 คน ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 1 คน พิจารณาความสอดคล้องโดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ของ Likert (Likert Five Rating Scales) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของประเด็นการสัมภาษณ์และประเด็นสนทนากลุ่ม โดยหาค่าความสอดคล้อง ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญและเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเช่นเดียวกับแบบวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของประเด็นการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่ศึกษาในแต่ละประเด็น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตั้งแต่ $\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.89$ ถึง $\bar{X} = 5.00, S.D. = 0.00$ ซึ่งแสดงว่าแบบสัมภาษณ์และประเด็นสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ ซึ่งจากการประเมินค่าความสอดคล้องของประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในด้านการใช้ภาษาและการจัดเรียงลำดับประเด็นคำถาม ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อการปรับปรุงแก้ไขสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลังและการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

ลำดับที่	สิ่งที่ควรปรับปรุง	ผลการปรับปรุง
1.	ควรปรับให้เป็นประโยคคำถาม 1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happiness Learning)	1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ใดบ้าง? ที่ควรนำมาใช้พัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริม การเรียนรู้อย่างมีความสุข
2.	ควรปรับคำถาม/ประเด็นที่ใช้สัมภาษณ์ให้มีความ เที่ยงตรง ชัดเจน ให้เป็นแนวทางเดียวกัน คือ (1) ใช้คำถาม “หรือ ไม่” (2) คำถามต้องถูกต้องตามชนิดเนื้อหา เช่น ข้อ 7 ควรนำแนวคิด... เรื่องอะไรบ้าง มาใช้เป็นกรอบ พัฒนาสมรรถนะ	ปรับประเด็นสัมภาษณ์ให้มีความเที่ยงตรง ชัดเจน ให้เป็นแนวทางเดียวกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ชั้นเตรียมการ

1.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบวิเคราะห์

เอกสาร

2. ชั้นดำเนินการ

2.1 ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ประสานงานกับผู้รับผิดชอบ

2.3 แนะนำตัว สร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกในโรงเรียน เช่น ผู้บริหาร ครูหัวหน้า

กลุ่มงานบริหารวิชาการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และนักเรียนระดับประถมศึกษา ชี้แจง
วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอความยินยอมในการให้ข้อมูล

2.4 เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ หัวหน้า

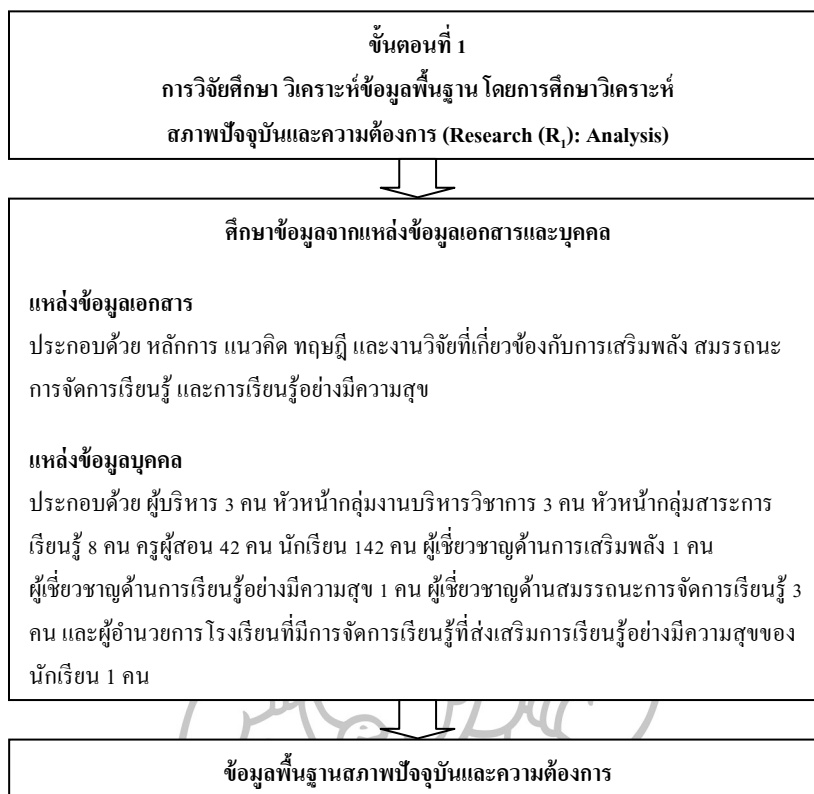
กลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอน นักเรียน ผู้เชี่ยวชาญ



ภาพที่ 1 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลังหัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ และการสนทนากลุ่มหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพของ สุกงศ์จันทวานิช (2545) ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การใช้แนวคิดทฤษฎีและการสร้างแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์ การตรวจสอบข้อมูล การจัดบันทึกและทำดัชนีข้อมูล การทำข้อสรุปชั่วคราวและการจัดการข้อมูล และการสร้างข้อสรุป



แผนภาพที่ 4 ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development₁ : D₁) การออกแบบและพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง (Design and Development : D,D)

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดของการพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง และกำหนดองค์ประกอบของการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู รวมถึงการตรวจสอบรูปแบบที่สร้างขึ้นดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

3. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

การดำเนินการ

ตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model)

1. ผู้วิจัยและครูกลุ่มตัวอย่างร่วมกันสังเคราะห์ผลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1
2. ผู้วิจัยและครูกลุ่มตัวอย่างร่วมกันสังเคราะห์ร่างรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา
3. ผู้วิจัยและครูกลุ่มตัวอย่างร่วมกันนำแบบสังเคราะห์ร่างรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำไปปรับปรุงแก้ไข
4. การตรวจสอบประสิทธิภาพของร่างรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ประเด็นที่ตรวจสอบ ได้แก่ ความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ความเป็นไปได้ และความสอดคล้องของรูปแบบ โดยการจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันที่ 7 มีนาคม 2558 เวลา 13.00 – 14.30 น. ณ ห้องประชุมบัณฑิตศึกษา ชั้น 2 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการสัมมนา ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง 2 คน ด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุข 2 คน ด้านการจัดการเรียนรู้ 4 คน และด้านวัดประเมินผล 4 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน

5. ประเด็นในการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) มี 2 ข้อ คือ

5.1 องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) มีหลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอน ปัจจัยสนับสนุน ที่เหมาะสมครบถ้วนหรือไม่ อย่างไร

5.2 คู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) และคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร



ภาพที่ 2 การสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อรับรองรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้น

โดยผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นว่า องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) มีหลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอน ปัจจัยสนับสนุน ที่เหมาะสมครบถ้วนในภาพรวม และคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา และคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ โดยมีข้อเสนอแนะ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาจากการจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะ	การปรับปรุงแก้ไข
ปรับหลักการของรูปแบบ ให้มีค่านักเรียน (การเรียนรู้อย่างมีความสุข)	“เสริมพลังครูด้วยการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้ และสนับสนุนให้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข”
ปัจจัยสนับสนุนของรูปแบบ ในข้อ 2 ความสมัครใจของครูเป็นเรื่องยาก	2. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน
เพิ่มเติมถ้อยคำในการวัดและประเมินผล และปรับองค์ประกอบของการเรียนรู้อย่างมีความสุขจากค่านักเรียน เป็นด้านคุณลักษณะ	1. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ 2. การเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ การเรียนรู้ และสัมพันธภาพ
คู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ ควรปรับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสรุปให้สั้นและกระชับ	สรุปหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องให้สั้นและกระชับขึ้น
บทบาทผู้เสริมพลัง ชั้น 3 ควรสร้างความตระหนักจากภายใน เน้นการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเชื่อใจ การมีส่วนร่วม ให้ครูรับรู้ความสามารถของตนเอง	เพิ่มเติมถ้อยคำในคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ ในกระบวนการเสริมพลัง ชั้นที่ 3 ตามคำแนะนำ

6. แก้ไขปรับปรุงการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

7. ได้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model)

การพัฒนาเครื่องมือในการทดลองและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

การเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองรูปแบบ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ประกอบด้วย

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา เป็นเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้ผู้เสริมพลังได้ศึกษาแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยผู้วิจัยดำเนินการ สร้างและพัฒนาแบบตรวจสอบ ดังนี้

1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วิธีการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อ พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model)

1.2 จัดทำร่างคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) และคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับ ประถมศึกษา ประกอบด้วย คำนำ คำชี้แจง แนวทางการดำเนินการเสริมพลัง ความเป็นมา ทฤษฎี แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบการเสริมพลัง องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลัง ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการเสริมพลัง การนำรูปแบบการเสริมพลังสู่การปฏิบัติ และ เครื่องมือที่ใช้ในการเสริมพลัง ได้แก่ แผนการเสริมพลัง แบบสังเกตการจัดการเรียนรู้ เสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม พิจารณา ปรับปรุง แก้ไขตาม คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

1.3 ตรวจสอบคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) และคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ระดับประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 คน จากการจัดสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ

2. แผนการเสริมพลังและปฏิทินการเสริมพลัง

แผนการเสริมพลังและปฏิทินการเสริมพลัง ในการวิจัยนี้ เป็นแผนที่ครูผู้รับการเสริม พลังสร้างขึ้นร่วมกับผู้เสริมพลัง ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามภาคเรียน และรายวิชาที่สอนของครูผู้รับการ เสริมพลังแต่ละคน

2.1 ศึกษาหลักการแนวคิด วิธีการเขียนการเสริมพลังและปฏิทินการเสริมพลังจาก เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลัง การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

2.2 ร่างแผนการเสริมพลัง ปฏิทินการเสริมพลัง โดยครูผู้รับการเสริมพลังร่วมกับผู้ เสริมพลัง ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วันเวลา สถานที่ เครื่องมือ และการวัด ประเมินผล

2.3 นำร่างแผนการเสริมพลัง ปฏิทินการเสริมพลัง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมพิจารณา ปรับปรุง แก้ไข ตามคำแนะนำของ อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้ที่โรงเรียนดำเนินวิทยา ซึ่งเป็น โรงเรียนที่ใช้เป็นการทดลองภาคสนาม (Field Tryout) นำข้อสังเกตที่ได้จากการทดลองภาคสนาม มาปรับแก้ไขแผนการเสริมพลัง และปฏิทินการเสริมพลัง ก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มี จำนวน 6 ฉบับ ดังต่อไปนี้

ฉบับที่ 1 แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข เป็นแบบประเมินแบบการให้ระดับคุณภาพของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ใช้ประเมินระหว่างและ หลังได้รับการเสริมพลัง โดยทำการประเมินเดือนละ 1 ครั้ง เป็นเวลา 3 เดือน โดยใช้เกณฑ์การ ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Scoring Rubric) 3 ระดับ จำนวน 4 ข้อ โดยนำข้อมูลจากการสังเกตการจัดการเรียนรู้มาประเมิน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับ 3 ดี หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพในระดับ ดี
 ระดับ 2 ปานกลาง หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพในระดับ ปานกลาง
 ระดับ 1 ปรับปรุง หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพในระดับต้องปรับปรุง
 กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการให้ความหมายค่าระดับคุณภาพ โดยการให้ระดับคะแนนเป็นรายชื่อ ดังนี้
 ระดับคะแนน 10 – 12 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพในระดับ ดี
 ระดับคะแนน 7 – 9 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพในระดับ ปานกลาง
 ระดับคะแนน 4 – 6 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพในระดับต้องปรับปรุง
 ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข การใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

2. สร้างแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

3. นำแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขที่สร้างขึ้น ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำไปปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง จำนวน 2 คน ด้านการเรียนรู้ที่มีความสุข จำนวน 2 คน ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 1 คน พิจารณาความสอดคล้องโดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ของ Likert (Likert Five Rating Scales) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข โดยการหาค่าความสอดคล้อง ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญและเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเช่นเดียวกับแบบวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่ศึกษาในแต่ละประเด็น อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน $\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45 ทุกข้อ ซึ่งแสดงว่าแบบประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

ฉบับที่ 2 แบบประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน

แบบประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน เป็นแบบบันทึกที่มีประเด็นคำถามเพื่อให้ครูผู้รับการเสริมพลังเขียนประเมินตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ตามประเด็นคำถามเพื่อศึกษาพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข แล้วนำข้อมูลมาพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริง เพื่อจัดทำแบบประเมินตนเองของครูที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเองที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน

2. สร้างแบบประเมินตนเองของครูฯ ตามขอบข่ายเนื้อหาที่กำหนด

3. นำแบบประเมินตนเองของครูฯ ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำไปปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบประเมินตนเองของครูฯ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลังจำนวน 2 คน ด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุข จำนวน 2 คน ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 1 คน พิจารณาความสอดคล้องโดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ของ Likert (Likert Five Rating Scales) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบประเมินตนเองของครู โดยการหาค่าความสอดคล้อง ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Construct Validity) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญและเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเช่นเดียวกับแบบวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินตนเองของครูฯ จากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่ศึกษาในแต่ละประเด็น อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ $\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55 ถึง $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00 ซึ่งแสดงว่าแบบประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

ฉบับที่ 3 แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของครูผู้รับการเสริมพลัง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ระหว่างปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข จำนวน 3 ครั้ง ซึ่งแบบสังเกตที่พัฒนาขึ้นเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) โดยผู้สังเกตทำเครื่องหมาย \checkmark ในกรณีครูผู้รับการเสริมพลังมีพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขที่ชัดเจน และทำเครื่องหมาย X ในกรณีที่ครูผู้รับการเสริมพลังมีพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขที่ไม่ชัดเจนหรือไม่มีพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขในขณะที่ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ เป็นระยะเวลา 3 เดือน โดยดำเนินการสังเกตการจัดการเรียนรู้เดือนละ 1 ครั้ง ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสังเกต ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบสังเกตพฤติกรรมของครูที่จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข
2. สร้างแบบสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขตามขอบข่ายเนื้อหาที่กำหนด
3. นำแบบสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำไปปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง จำนวน 2 คน ด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุข จำนวน 2 คน ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 1 คน พิจารณาความสอดคล้องโดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ของ Likert (Likert Five Rating Scales) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยการหาค่าความสอดคล้อง ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Construct Validity) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญและเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเช่นเดียวกับแบบวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ฯ จากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่ศึกษาในแต่ละประเด็น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ $\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89 ถึง $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00 ซึ่งแสดงว่าแบบสังเกตที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

ตารางที่ 9 ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

ลำดับที่	สิ่งที่ควรปรับปรุง	ผลการปรับปรุง
1.	ควรเรียงลำดับ ข้อ 16-20 ใหม่ ดังนี้ 18, 20, 17, 16, 19.	ดำเนินการตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ฉบับที่ 4 แบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

แบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนลักษณะเป็นการบันทึกเชิงคุณภาพแบบพรรณนาความ (Journal Writing) ใช้สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา เพื่อเขียนสะท้อนการเรียนรู้มีความสุขทุกครั้งที่เรียนกับครูผู้รับการเสริมพลัง จากนั้นนำข้อมูลการบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้มาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ขั้นตอนการสร้างแบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างมีความสุข แล้วนำข้อมูลมาพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริง เพื่อจัดทำแบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

2. สร้างแบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างมีความสุข ตามขอบข่ายเนื้อหาที่กำหนด

3. นำแบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างมีความสุข ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำไปปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างมีความสุข ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง จำนวน 2 คน ด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุข จำนวน 2 คน ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 1 คน พิจารณาความสอดคล้องโดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ของ Likert (Likert Five Rating Scales) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยการหาค่าความสอดคล้อง ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Construct Validity) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญและเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเช่นเดียวกับแบบวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างมีความสุขจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่ศึกษาในแต่ละประเด็น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ $\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89 ถึง $\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45 ซึ่งแสดงว่าแบบบันทึกที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

ฉบับที่ 5 แบบประเมินการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

แบบประเมินการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยในแบบวัดความสุขจะประกอบด้วยประโยคที่มีข้อความเกี่ยวข้องกับสภาพของนักเรียน ที่แสดงถึงการเรียนอย่างมีความสุขในลักษณะต่างๆ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ด้านการเรียนรู้อุ และด้านสัมพันธภาพ ให้นักเรียนเลือกระดับคำตอบที่ตรงกับความจริงของตนเองมากที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้ค่าระดับคุณภาพ ดังนี้

มีความสุขมาก	ให้	3 คะแนน
มีความสุขปานกลาง	ให้	2 คะแนน
มีความสุขน้อย	ให้	1 คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ให้ความหมายโดยการให้ค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านและรายข้อ ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 2.01-3.00 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 1.01-2.00 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 0.00-1.00 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับน้อย
 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบประเมินการเรียนรู้ที่มีความสุข ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) และศึกษาคุณลักษณะของนักเรียนที่เกิดการเรียนรู้ที่มีความสุข

2. สร้างแบบประเมินการเรียนรู้ที่มีความสุข ตามขอบข่ายเนื้อหาที่กำหนด

3. นำแบบประเมินการเรียนรู้ที่มีความสุข ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำไปปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบประเมินการเรียนรู้ที่มีความสุข ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง จำนวน 2 คน ด้านการเรียนรู้ที่มีความสุข จำนวน 2 คน ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 1 คน พิจารณาความสอดคล้องโดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ของ Likert (Likert Five Rating Scales) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบประเมินการเรียนรู้ที่มีความสุข โดยการหาค่าความสอดคล้อง ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญและเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเช่นเดียวกับแบบวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินการเรียนรู้ที่มีความสุขจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่ศึกษาในแต่ละประเด็น อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ $\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55 ถึง $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00 ซึ่งแสดงว่าแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

ฉบับที่ 6 แบบสอบถามความคิดเห็นของครู ที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model)

แบบสอบถามความคิดเห็นของครู ที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่กำหนดประเด็นคำถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลังที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังฯ ที่พัฒนาขึ้นหลังจากใช้รูปแบบการเสริมพลังเป็นระยะเวลา 3 เดือน ซึ่งเกี่ยวข้องกับหลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอน และปัจจัยสนับสนุนของรูปแบบการเสริมพลังฯ ซึ่งมีกระบวนการพัฒนาดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ที่เกี่ยวกับการสร้างแบบบันทึกความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ฯ ที่พัฒนาขึ้น แล้วนำข้อมูลมาพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริง เพื่อจัดทำแบบบันทึกความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ฯ

2. สร้างแบบบันทึกความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ฯ ตามขอบข่ายเนื้อหาที่กำหนด

3. นำแบบบันทึกความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ฯ ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำไปปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบบันทึกความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ฯ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง จำนวน 2 คน ด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุข จำนวน 2 คน ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 1 คน พิจารณาความสอดคล้องโดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ของ Likert (Likert Five Rating Scales) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบบันทึกความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ฯ โดยการหาค่าความสอดคล้อง ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Construct Validity) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญและเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเช่นเดียวกับแบบวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบบันทึกความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ฯ จากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่

ศึกษาในแต่ละประเด็น อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตั้งแต่ $\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45 ถึง $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00 ซึ่งแสดงว่าแบบบันทึกที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

ตอนที่ 2 การตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลังฯ และเครื่องมือประกอบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

ผู้วิจัยตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลังฯ และเครื่องมือประกอบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูฯ ด้วยการนำไปทดลองใช้ในภาคสนาม (Field Tryout) กับครูผู้สอน จำนวน 1 คน และนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 41 คน ณ โรงเรียนดำเนินวิทยา โดยเริ่มด้วยการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน โดย รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ ผศ.ดร.มารุต พัฒนา ในวันที่ 11 พฤษภาคม 2558 เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครูตระหนักเห็นความสำคัญของวิชาชีพครูและการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของตน รวมถึงเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน หลังจากนั้นผู้ดำเนินจึงการเสริมพลังตามรูปแบบ NICE Model ตามกระบวนการครบทุกขั้นตอน





ภาพที่ 3 การเสริมพลังครูตามกระบวนการของรูปแบบการเสริมพลังฯ โดย รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ ผศ.ดร.มารุต พัฒนาผล สร้างแรงจูงใจให้แก่ครูเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และการดำเนินการเสริมพลังในขั้นตอนต่างๆ รวมถึง การสังเกตการจัดการเรียนรู้ในการวิจัยกลุ่มทดลองภาคสนาม (Field Try-out) ณ โรงเรียนดำเนินวิทยา

กำหนดการทดลองรูปแบบการเสริมพลังฯ และเครื่องมือประกอบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษาแบบภาคสนาม (Field Tryout) มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 10 กำหนดการทดลองภาคสนาม (Field Tryout)

ขั้นตอนของรูปแบบ NICE Model	กิจกรรม	ระยะเวลา
ระยะที่ 1 ขั้นการวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันของครูและประเมินความต้องการเสริมพลัง (Need Analyzing: N)	ระดมสมอง	2 ชั่วโมง
ระยะที่ 2 ขั้นการวางแผนการเสริมพลัง (Interactive Planning: I)		
ระยะที่ 3 ขั้นกิจกรรมการเสริมพลัง (Continue Empowering: C) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนย่อย ดังนี้ 3.1 สร้างแรงจูงใจ (Motivating) 3.2 ให้ข้อมูล (Informative) 3.3 เพิ่มพูนความรู้และความรัก (Increasing) 3.4 นำสู่การพัฒนา (Developing)	3.1 การถอดบทเรียนจากบุคคล ตัวอย่างในวิชาชีพครูและจากครูผู้สอนที่จัดการเรียนรู้ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน 3.2 จัดอบรม 3.3 ฝึกปฏิบัติ 3.4 ให้ข้อมูลย้อนกลับ	3 สัปดาห์
ระยะที่ 4 ขั้นการประเมินผลการเสริมพลัง (Evaluating : E)	ประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมพลัง	

จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 2 ได้รู้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุน และขั้นตอนการดำเนินการเสริมพลังตามระยะของกระบวนการเสริมพลัง ดังนี้

รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model)

หลักการ

การเสริมพลังครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม และสนับสนุน ให้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ทศนคติที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

ปัจจัยสนับสนุน

1. ผู้บริหาร โรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุนทรัพยากร เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

2. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

การวัดและประเมินผล

1. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

2. การเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ด้านการเรียนรู้ และด้านสัมพันธภาพ

กระบวนการเสริมพลัง ประกอบด้วย 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ขั้นการวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันของครู และประเมินความต้องการเสริมพลัง (Need Analyzing: N) เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และร่วมกันพัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา และเป็นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนำรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขไปใช้ โดยเริ่มต้นจากการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจโดยการสร้างความคุ้นเคยและความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน

ระยะที่ 2 ขั้นการวางแผนร่วมกัน (Interactive Planning: I) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามขั้นที่ 1

ระยะที่ 3 ขั้นกิจกรรมการเสริมพลัง (Continue Empowering: C) เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดความมั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอในการจัดการเรียนรู้ โดยอาศัยการสร้างแรงจูงใจ ให้ข้อมูล เพิ่มพูนความรู้ นำสู่การพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สร้างแรงจูงใจ (Motivating) ด้วยการกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพครู เกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู โดยการถอดบทเรียนจากบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

2. ให้ข้อมูล (Informative) ด้วยการกระตุ้นข้อมูลความรู้เดิม และเพิ่มเติมข้อมูลความรู้ใหม่ให้แก่ครูผู้สอน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยศึกษาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน รวมถึงการฝึกปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน การถอดบทเรียน

จากการศึกษาตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน

3. เพิ่มพูนความรู้และความรัก (Increasing) ด้วยการให้โอกาสครูนำข้อมูลความรู้ที่ได้รับ และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ (Creating) ด้วยความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง สร้างองค์ความรู้ด้วยความมั่นใจ ด้วยการเลือกนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ รูปแบบ วิธีการสอน เทคนิคให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ตลอดจนการแสดงออกถึงความรักและเมตตาต่อนักเรียนทุกคน

4. นำสู่การพัฒนา (Developing) ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Positive Reflective) เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ต่อยอด เป็นระยะที่ครูผู้รับการเสริมพลัง และผู้เสริมพลัง ร่วมกัน ทบทวนสะท้อนคิดและสรุปการปฏิบัติในด้านผลการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ตลอดจนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน เดือนละ 1 ครั้ง

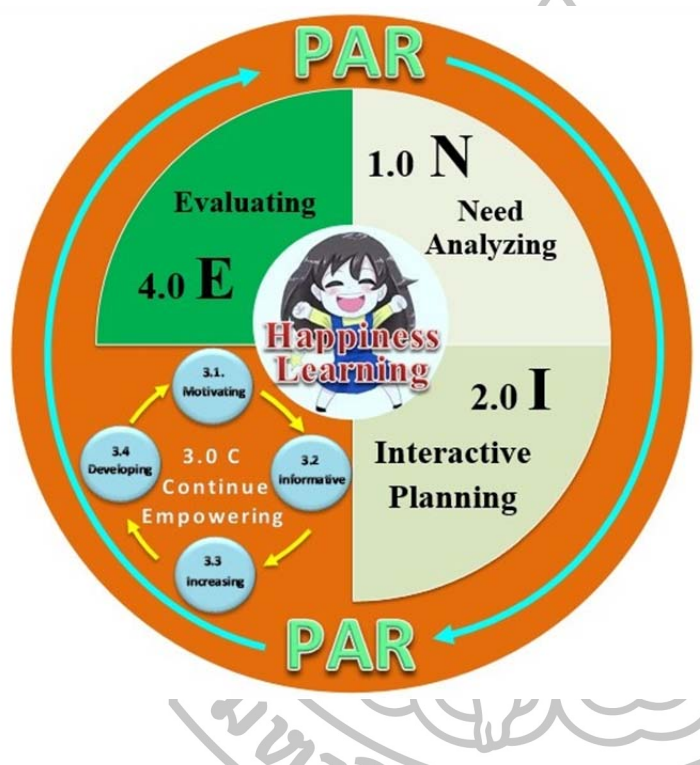
ระยะที่ 4 ขั้นการประเมินผลการเสริมพลัง (Evaluating : E) เป็นการสรุปผลการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน โดยการนำเสนอข้อมูล ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้รับการเสริมพลังกับผู้เสริมพลัง ร่วมกัน ประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมพลัง ในด้านผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติทั้งในด้านผลที่เกิดขึ้นกับครูผู้รับการเสริมพลัง และตัวนักเรียน โดยนำข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมาใช้ในการประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมพลังร่วมกัน

รูปแบบ “NICE Model” หรือเรียกว่า “รูปแบบ เอ็นไอซีอี” ดังรายละเอียดในแผนภาพที่ 5

NICE MODEL

หลักการ : การเสริมพลังครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา



กระบวนการ NICE Model

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและประเมินความต้องการเสริมพลัง (N : Need Analyzing)

ระยะที่ 2 การวางแผนร่วมกัน (I : Interactive Planning)

ระยะที่ 3 การเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (C : Continue Empowering) ประกอบด้วย

- 3.1 สร้างแรงจูงใจ (Motivating)
- 3.2 ให้ข้อมูล (Informative)
- 3.3 เพิ่มพูนความรู้และความรัก (Increasing)
- 3.4 นำสู่การพัฒนา (Developing)

ระยะที่ 4 การประเมินผลการเสริมพลัง (E : Evaluating)

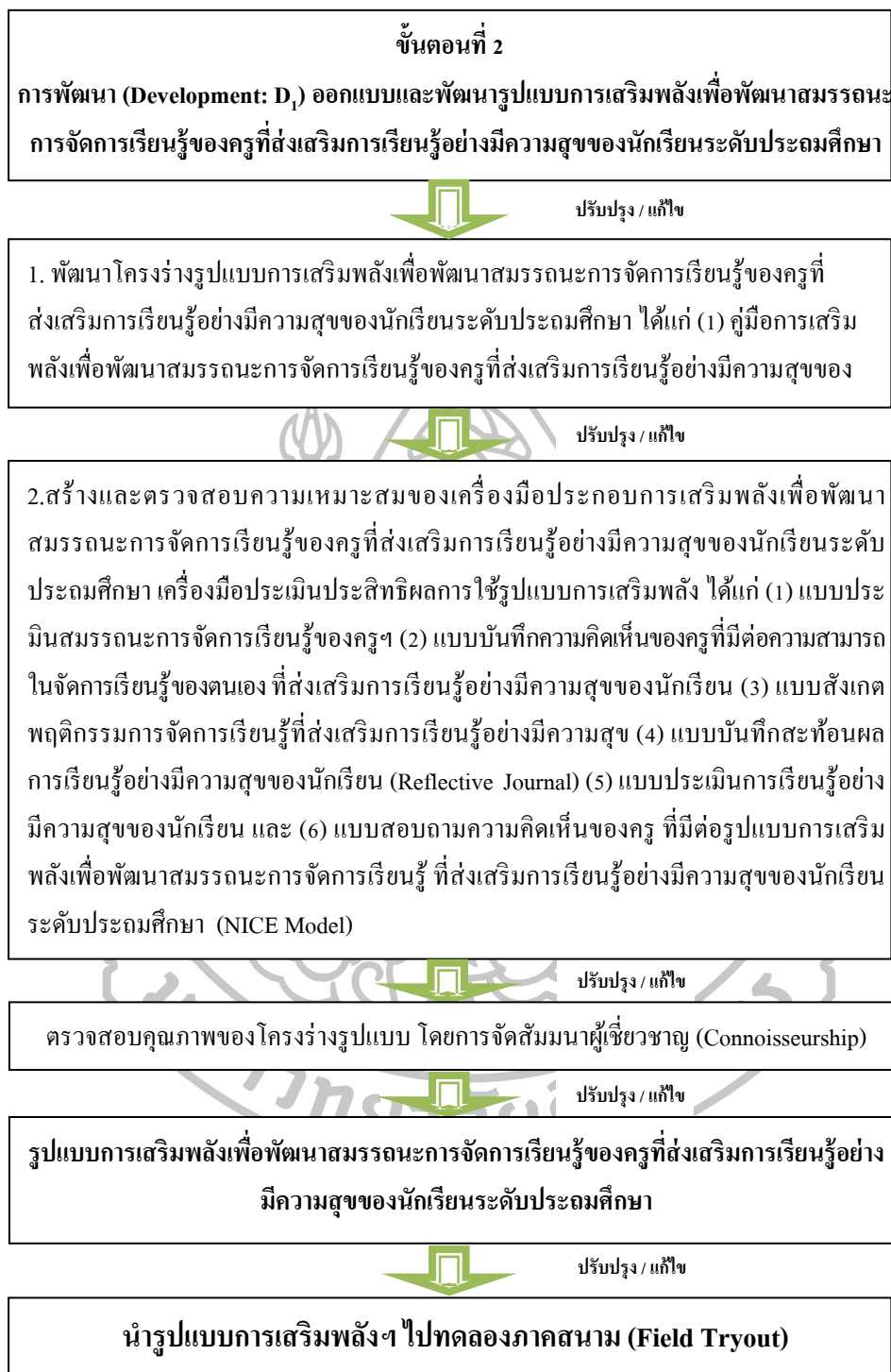
ปัจจัยสนับสนุน

1. ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

การวัดและประเมินผล

1. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ
2. การเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ด้านการเรียนรู้ และด้านสัมพันธภาพ

แผนภาพที่ 5 รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) ฉบับสมบูรณ์



แผนภาพที่ 6 ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D₁) ออกแบบและพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research: R₂) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ (Implementation: I)

เป็นการนำรูปแบบการเสริมพลังที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 2 ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การวิจัยเชิงทดลองแบบการวิจัยแบบก่อนการทดลอง (Pre-Experimental Design) โดยประยุกต์ใช้แบบการทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest-Posttest Design) ผสมกับแบบแผนการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) แบบคุณภาพเวลาและกลุ่มตัวอย่างของการทดลองต่อเนื่อง (Equivalent Time-Series Design) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ได้แก่

1. สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของครูผู้รับการเสริมพลัง ก่อน และหลังการใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ ที่พัฒนาขึ้น

2. ศึกษาพัฒนาการของครูผู้รับการเสริมพลัง ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขระหว่างการใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ ช่วงละ 1 เดือน ก่อน ระหว่าง และหลังการใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ ที่พัฒนาขึ้น เป็นเวลา 3 เดือน

3. ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้ทำหน้าที่เสริมพลังและครูผู้รับการเสริมพลัง ที่มีต่อการใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ ที่พัฒนาขึ้นหลังการทดลอง

4. ศึกษาพัฒนาการของการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ช่วงละ 1 เดือน ก่อน ระหว่าง และหลังการใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ ที่พัฒนาขึ้นเดือน เป็นเวลา 3 เดือน ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลังโดยรูปแบบการเสริมพลังฯ ที่พัฒนาขึ้นเป็นเวลา 3 เดือน

วิธีการศึกษา

ทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ “NICE Model” โดยดำเนินการตามระยะของกระบวนการเสริมพลัง ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ขั้นการวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันของครู และประเมินความต้องการเสริมพลัง (Need Analyzing: N)

ระยะที่ 2 ขั้นการวางแผนร่วมกัน (Interactive Planning: I)

ระยะที่ 3 ขั้นการเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (Continue Empowering: C) ประกอบด้วย

1. สร้างแรงจูงใจ (Motivating)
2. ให้ข้อมูล (Informative)
3. เพิ่มพูนความรู้และความรัก (Increasing)

4. นำสู่การพัฒนา (Developing)

ระยะที่ 4 ขึ้นการประเมินผลการเสริมพลัง (Evaluating : E)

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา (สามัญ) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีจำนวน 10 แห่ง รวมทั้งสิ้น 892 คนและนักเรียนระดับประถมศึกษา (สามัญ) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชบุรี จำนวน 10 แห่ง รวมทั้งสิ้น 9,802 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และนักเรียน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเริ่มจากการเลือกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีที่มีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน และยินดีเข้าร่วมการวิจัยเพื่อพัฒนาร่วมกับผู้วิจัย ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกโรงเรียนครุณราชบุรี จังหวัดราชบุรี ดังนี้

1. ครูผู้สอน จำนวน 4 คน ได้มาด้วยความสมัครใจ โดยมีคุณสมบัติ เป็นครูประจำของโรงเรียนครุณราชบุรี จังหวัดราชบุรี ประจำปีการศึกษา 2558 มีความเต็มใจเข้าร่วมโครงการวิจัย
2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 ที่เรียนกับครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 คน คนละ 1 ห้อง รวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 191 คน

กำหนดแบบแผนการวิจัย

การทดลองครั้งนี้ ใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียว โดยใช้กลุ่มเดียวทดสอบก่อน-หลัง (One Group Pretest-Posttest Design) และประยุกต์ใช้กับแบบแผนการทดลอง (Quasi Experimental Design) แบบคุลยภาพเวลาและกลุ่มตัวอย่างของการทดลองต่อเนื่อง (Equivalent Time-Series Design) ในการศึกษาพัฒนาการของกลุ่มตัวอย่าง

แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียว โดยใช้กลุ่มเดียวทดสอบก่อน-หลัง (One Group Pretest-Posttest Design)

$$O_1 \quad X_1 \quad O_2$$

O_1 = ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนการใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ ที่พัฒนาขึ้น

X_1 = รูปแบบการเสริมพลังฯ ที่พัฒนาขึ้น

O_2 = ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนหลังการใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ ที่พัฒนาขึ้น
แบบคุณภาพเวลาและกลุ่มตัวอย่างของการทดลองต่อเนื่อง (Quasi Experimental Design:
Equivalent Time-Series Design)

$X O_1 X O_2 X O_3$

X = การทดลองโดยใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข

O = การศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ แบ่งออกเป็น

O_1 คือ การศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ ครั้งที่ 1 ประกอบด้วย
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข
ความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน

O_2 คือ การศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ ครั้งที่ 2 ประกอบด้วย
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข
ความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน

O_3 คือ การศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ ครั้งที่ 3 ประกอบด้วย
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข
ความคิดเห็นของครูผู้ทำหน้าที่เสริมพลังและครูผู้รับการเสริมพลังที่มีต่อรูปแบบ
การเสริมพลังฯ
ความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพของการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย

1. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน

2. การเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

3. ความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลังที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังฯ ที่พัฒนาขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือจำนวน 6 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

ฉบับที่ 2 แบบประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

ฉบับที่ 3 แบบสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

ฉบับที่ 4 แบบประเมินการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

ฉบับที่ 5 แบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

ฉบับที่ 6 แบบสอบถามความคิดเห็นของครู ที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model)

ตารางที่ 11 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลังฯ

ลำดับ	ชื่อเครื่องมือ	ลักษณะการวัด	ค่าคุณภาพของเครื่องมือ	เกณฑ์	ผู้ใช้เครื่องมือ
1.	แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู	Rating scales: 3 scales	Content Validity	≥ 3.5 SD < 1	ผู้วิจัย
2.	แบบประเมินตนเองของครู	Qualitative data	Content Validity	≥ 3.5 SD < 1	ครูผู้รับการเสริมพลัง
3.	แบบสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนรู้	Checklist Qualitative data	Content Validity	≥ 3.5 SD < 1	ผู้วิจัย
4.	แบบประเมินการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน	Rating scales: 3 scales	Content Validity	≥ 3.5 SD < 1	นักเรียน
5.	แบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน	Qualitative data	Content Validity	≥ 3.5 SD < 1	นักเรียน
6.	แบบสอบถามความคิดเห็นของครู ที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังฯ	Qualitative data	Content Validity	≥ 3.5 SD < 1	ครูผู้รับการเสริมพลัง

การดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

1. การดำเนินการทดลอง

1.1 ขออนุญาตดำเนินการทดลอง

1.2 ประสานงานกับกลุ่มทดลอง โดยผู้วิจัยและครูผู้รับการเสริมพลังร่วมกันกำหนด วัน เวลา และปฏิทินสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3 จัดเตรียมเอกสารประกอบการทดลองตลอดจนการจัดเตรียมสื่อและอุปกรณ์

1.4 ดำเนินการทดลองการเสริมพลังฯ (Implement) ในการทดลองการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยทำการทดลองกับครูผู้สอนในโรงเรียนนครนาราชบุรี จำนวน 4 คน โดยก่อนที่จะเริ่มทำการทดลอง ผู้วิจัยจัดการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ให้กับครูที่เข้าร่วมโครงการวิจัยทั้ง 3 กลุ่ม โดย รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ ผศ.ดร.มารุต พัฒนา ณ โรงเรียนนครนาราชบุรี เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครูตระหนักเห็นความสำคัญของวิชาชีพครูและการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ที่อย่างมีความสุขของนักเรียน หลังจากนั้นจึงเริ่มการทดลองตามขั้นตอนการเสริมพลัง NICE Model ในเดือนกันยายน ถึง พฤศจิกายน 2558 ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แผนการดำเนินการเสริมพลัง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	ระยะเวลา
1.ติดต่อผู้บริหาร โรงเรียนและหัวหน้า วิชาการ	1.1 ขอความร่วมมือในการ เป็นสนามทดลองการวิจัย 1.2 แจงวัตถุประสงค์และ วิธีการดำเนินการวิจัย		ดำเนินการก่อนโรงเรียน เปิดภาคเรียน
2. การเสริมพลังเพื่อ พัฒนาสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ของครูที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุขของ นักเรียนระดับ ประถมศึกษา	เสริมพลังเพื่อพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุขของนักเรียน ระดับประถมศึกษา	Empowering	วันที่ 11 พฤษภาคม 2558

ตารางที่ 12 แผนการดำเนินการเสริมพลัง (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	ระยะเวลา
3. ดำเนินการวิจัย	1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน คือความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะ 2. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุขของนักเรียน ระดับประถมศึกษา	- Motivating - Best Practice - Training - Knowledge Management - Mentoring - Observing - Positive Reflecting	ระยะเวลา 3 เดือน (ก.ย.- พ.ย.58) โดยผู้วิจัยเข้าไป ดำเนินการเสริมพลังที่ ตามกำหนดนัดหมายกับ ครูผู้รับการเสริมพลัง
4. ประเมินผล	1. เพื่อประเมินพัฒนาการ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครู 2. เพื่อประเมินพัฒนาการ ของความสุขในการเรียนรู้ ของนักเรียน	- Mentoring - Positive Reflecting	ประเมินผลเดือนละ 1 ครั้งเป็นเวลา 3 เดือน

ผู้วิจัยดำเนินการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ตามรูปแบบเอ็นไอซีอี (NICE Model) ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันของครู และประเมินความต้องการเสริมพลัง (Need Analyzing: N) ผู้เสริมพลังและผู้รับการเสริมพลังร่วมกันศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และร่วมกันพัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา และเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขไปใช้ โดยเริ่มต้นจากการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ โดยการสร้างความคุ้นเคยและความสัมพันธ์ระหว่างผู้เสริมพลังและผู้รับการเสริมพลัง

ระยะที่ 2 การวางแผนร่วมกัน (Interactive Planning: I) ผู้เสริมพลังและผู้รับการเสริมพลังร่วมกันวางแผนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามขั้นที่ 1

ระยะที่ 3 การเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (Continue Empowering: C) เป็นการทำกิจกรรมร่วมกันของผู้เสริมพลังและผู้รับการเสริมพลังเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเกิดความมั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอในการจัดการเรียนรู้ โดยอาศัยการสร้างแรงจูงใจ ให้ข้อมูล เพิ่มพูนความรู้ นำสู่การพัฒนา ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ขั้นตอนการดำเนินการเสริมพลัง

ขั้นตอน	การดำเนินงาน	วัน / เวลา / สถานที่	หมายเหตุ
1. สร้างแรงจูงใจ (Motivating)	1) การถอดบทเรียนจากบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู (Best Practice)	1) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ในเดือนที่ 1 และ 2 ณ ห้องประชุม	
	2) การศึกษาจากตัวอย่างครูที่จัดการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Best Practice)	2) ใช้เวลา 2 ชั่วโมง ดำเนินการในเดือนแรกที่เปิดภาคเรียน	
	3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูร่วมวิชาชีพ (Knowledge Management: KM)	3) เดือนที่ 3 ของกระบวนการวิจัย ณ ห้องประชุม	
2. ให้ข้อมูล (Informative)	ผู้เสริมพลังให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข	เดือนละ 1 ครั้ง ตามกำหนดนัดหมายร่วมกันของผู้รับการเสริมพลังและผู้เสริมพลัง ณ ห้องประชุม	
3. เพิ่มพูนความรู้และความรัก (Increasing)	1) ครุนำข้อมูลที่ได้รับมาออกแบบการจัดการเรียนรู้ และนำหน่วยการเรียนรู้/แผนการเรียนรู้ที่ผ่านการแนะนำจากผู้เสริมพลัง ไปใช้ในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ภายในชั้นเรียน โดยตลอดกระบวนการมีผู้เสริมพลังทำหน้าที่ติดตาม ช่วยเหลือ แนะนำ 2) ผู้เสริมพลังสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครู	เดือนละ 1 ครั้ง ตามกำหนดนัดหมายร่วมกันของผู้รับการเสริมพลังและผู้เสริมพลัง ณ ห้องประชุม และห้องเรียน	
4. นำสู่การพัฒนา (Developing)	ประเมินผลด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Positive Reflective) ร่วมกันระหว่างผู้รับการเสริมพลังและผู้เสริมพลัง เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ต่อยอดการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน	เดือนละ 1 ครั้ง ตามกำหนดนัดหมายร่วมกันของผู้รับการเสริมพลังและผู้เสริมพลัง ณ ห้องประชุม	

ตารางที่ 13 ขั้นตอนการดำเนินการเสริมพลัง (ต่อ)

ขั้นตอน	การดำเนินงาน	วัน / เวลา / สถานที่	หมายเหตุ
4. นำสู่การพัฒนา (Developing) (ต่อ)	<p>- สมรรถนะของครู ใน 3 ด้าน ดังนี้</p> <p>(1) ความรู้ ความเข้าใจ ด้านหลักสูตร การจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดประเมินผล</p> <p>(2) ทักษะ ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผล การเรียน</p> <p>(3) คุณลักษณะของครูด้านการเป็นผู้นำการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และความรักและเมตตาต่อศิษย์</p> <p>- ความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน 3 ด้าน ดังนี้</p> <p>(1) ด้านคุณลักษณะที่ใฝ่เรียนรู้ เห็นคุณค่าในตนเอง</p> <p>(2) ด้านการเรียนรู้ ที่มีความพอใจในบรรยากาศการเรียนรู้ และการเรียนรู้</p> <p>(3) ด้านสัมพันธภาพ ที่มี</p> <p>ความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและเพื่อน</p>		

ระยะที่ 4 การประเมินผลการเสริมพลัง (Evaluating : E) ผู้เสริมพลังและผู้รับการเสริมพลังดำเนินการประเมินผลการเสริมพลังร่วมกันสรุปผลการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 การเก็บข้อมูลก่อนการทดลอง เป็นการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้เสริมพลังและผู้รับการเสริมพลังในการเก็บข้อมูลก่อนการเริ่มทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลัง เอ็น ไอ ซี อี (NICE Model) คือ การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะ

การจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา และการวัดการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน โดยใช้ แบบประเมินการเรียนรู้อย่างมีความสุข

2.2 การเก็บข้อมูลระหว่างการทดลอง เป็นการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้เสริมพลัง และผู้รับการเสริมพลังในการเก็บข้อมูลของการทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลัง เอ็นไอซีอี (NICE Model) ซึ่งเป็นระเบียบปฏิบัติการเสริมพลังโดยมีขั้นตอนวิธีการ ดังนี้

การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน โดยใช้แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ประเมินโดยผู้วิจัย) ซึ่งเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 เดือนที่ทำการทดลอง แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข เดือนละ 1 ครั้ง ระยะเวลา 3 เดือน (ประเมินโดยผู้วิจัย) และแบบประเมินตนเองของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Reflective Journal) (ประเมินโดยครูผู้รับการเสริมพลัง) สังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน เดือนละ 1 ครั้ง ระยะเวลา 3 เดือน (ประเมินโดยผู้วิจัย)

ประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน โดยใช้แบบประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีความสุข เดือนละ 1 ครั้ง ระยะเวลา 3 เดือน (ประเมินโดยนักเรียน) และแบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้ของนักเรียน ทุกครั้งที่เรียนกับครูผู้รับการเสริมพลัง (ประเมินโดยนักเรียน)

ตารางที่ 14 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างการทดลอง

รายการเครื่องมือที่ใช้	ลักษณะของเครื่องมือ	ผู้เก็บรวบรวมข้อมูล			ผู้ให้ข้อมูล	
		ผู้รับการเสริมพลัง	ผู้วิจัย	นักเรียน	ผู้รับการเสริมพลัง	นักเรียน
แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู	แบบประเมิน		✓		✓	
แบบสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนรู้	แบบสังเกต		✓		✓	
แบบประเมินตนเองของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีความสุข	แบบประเมิน	✓			✓	
แบบประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีความสุข	แบบประเมิน			✓		✓
แบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีความสุข	แบบประเมิน			✓		✓

2.3 เก็บข้อมูลหลังสิ้นสุดการทดลอง เป็นการเก็บข้อมูลหลังสิ้นสุดการทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลัง (NICE Model) โดยมีวิธีการดังนี้

ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา และแบบประเมินตนเองของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (Reflective Journal)

ประเมินการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน โดยใช้แบบประเมินการเรียนรู้อย่างมีความสุข และแบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีความสุข

สอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลัง (NICE Model) โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของครู ที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model)

ตารางที่ 15 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลหลังการทดลอง

รายการเครื่องมือที่ใช้	ลักษณะของเครื่องมือ	ผู้เก็บรวบรวมข้อมูล			ผู้ให้ข้อมูล	
		ผู้รับการเสริมพลัง	ผู้วิจัย	นักเรียน	ผู้รับการเสริมพลัง	นักเรียน
แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู	แบบประเมิน		✓		✓	
แบบประเมินตนเองของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข	แบบประเมิน	✓			✓	
แบบสอบถามความคิดเห็นของครู ที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลัง (NICE Model)	แบบสอบถาม		✓		✓	
แบบประเมินการเรียนรู้ที่มีความสุข	แบบประเมิน			✓		✓
แบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีความสุข	แบบประเมิน			✓		✓



ภาพที่ 4 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูกลุ่มตัวอย่าง โดย รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่, ผศ.ดร.มารุต พัฒนาผล, ผศ.ดร.มาเรียม นิลพันธุ์ และอาจารย์ ดร.จัชวาทิณี เถาว์ชาติ ณ โรงเรียนนครนาราชบุรี



ภาพที่ 5 บรรยากาศการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ในระยะต่างๆ ของรูปแบบการเสริมพลัง (NICE Model)



ภาพที่ 6 การสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ในช่วงเดือนที่ 1 ของการทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลัง

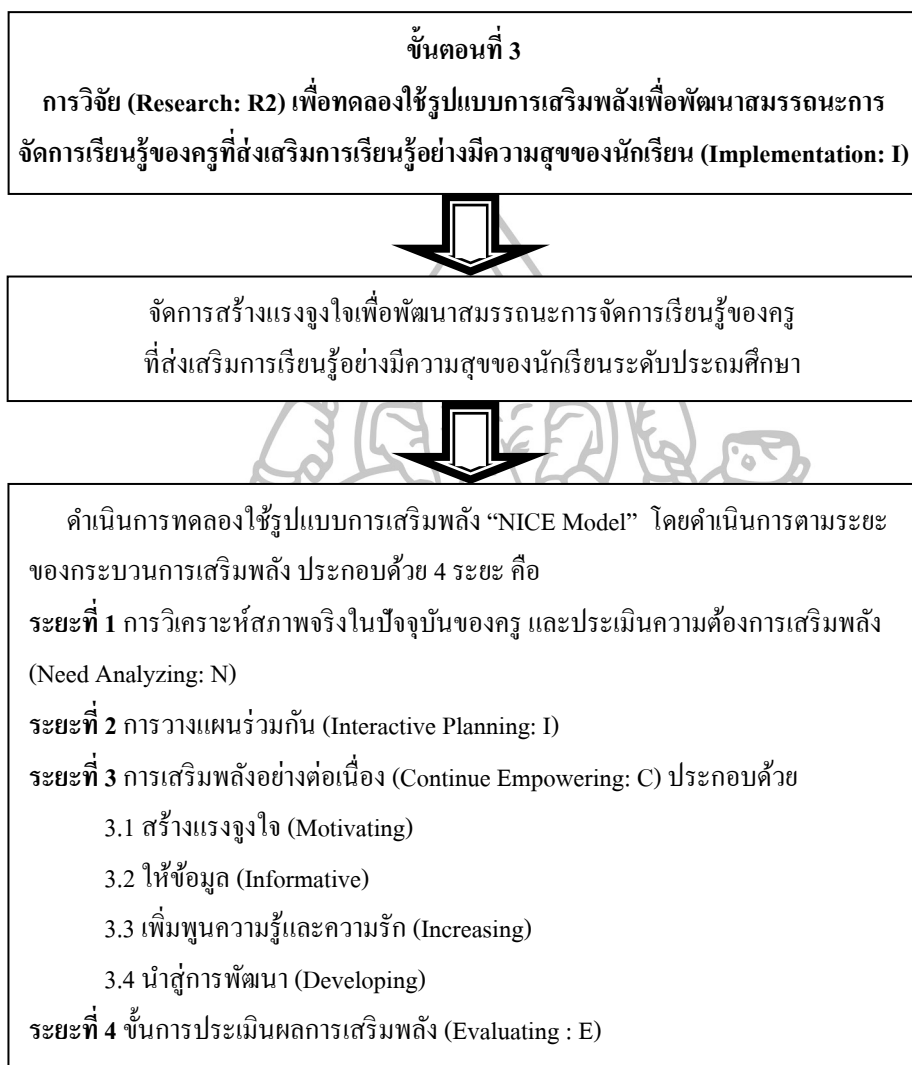
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ผู้เสริมพลังและผู้รับการเสริมพลังร่วมกันวิเคราะห์ประสิทธิผลของรูปแบบด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 ผู้เสริมพลังและผู้รับการเสริมพลังร่วมกันวิเคราะห์ประสิทธิผลของรูปแบบด้านการเรียนรู้มีความสุขของนักเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.3 ผู้เสริมพลังและผู้รับการเสริมพลังร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลัง (NICE Model) ที่ได้จากการสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R₂) ทดลองใช้รูปแบบ (Implementation : I) ได้
 ดังแผนภาพที่ 7



แผนภาพที่ 7 ขั้นตอนที่ 3 การวิจัยเพื่อทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการ
 จัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับ
 ประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development: D₂) เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (Evaluation :E)

ดำเนินการศึกษา

ผู้วิจัยและครูผู้รับการเสริมพลังร่วมกันดำเนินการศึกษาผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยและครูผู้รับการเสริมพลังร่วมกันรวบรวมข้อมูลจากการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ดังนี้

1.1 ประสิทธิภาพที่เกิดกับครูผู้รับการเสริมพลัง ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ประกอบด้วย การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย การเป็นผู้นำการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความรักและเมตตาต่อศิษย์

1.2 ประสิทธิภาพที่เกิดกับนักเรียนที่เรียนกับครูผู้รับการเสริมพลัง ได้แก่ การเรียนรู้อย่างมีความสุข

2. ผู้วิจัยและครูผู้รับการเสริมพลังร่วมกันตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

โดยนำผลการใช้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มาพิจารณาความเหมาะสมตามองค์ประกอบต่างๆ โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านกระบวนการของรูปแบบ จากการนำไปดำเนินการเสริมพลังในขั้นตอนที่ 3 ของการวิจัย แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาและนำมาปรับปรุงแก้ไข จัดทำเป็นรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษาฉบับสมบูรณ์

3. รับรองรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ด้วยการนำรูปแบบไปขยายผล (Dissemination)

ในการดำเนินการนำรูปแบบการเสริมพลังที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) การรับรองรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

ด้วยการนำรูปแบบไปขยายผล (Dissemination) เป็นขั้นตอนการนำรูปแบบการเสริมพลังที่ผ่านการทดลองใช้จริงและพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการขยายผลการวิจัย ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีลักษณะไม่แตกต่างกับกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการเสริมพลังที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการขยายผลการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ที่มาจากการอาสาสมัคร เต็มใจเข้ารับการเสริมพลัง จำนวน 2 คน ของโรงเรียนเทพินทร์พิทยา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 และนักเรียนที่เรียนกับครูผู้รับการเสริมพลัง จำนวน 69 คน เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะไม่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้ระยะเวลาในการขยายผล 2 เดือน ซึ่งในการขยายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบว่ารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา เมื่อนำไปใช้กับครูผู้สอนกลุ่มอื่นๆ ที่มีลักษณะไม่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จะมีประสิทธิผลเป็นอย่างไร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ในการขยายผลการวิจัยครั้งนี้ โดยพิจารณาจากการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบที่ใช้ในการวิจัยเฉพาะวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ข้อ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพที่เกิดกับครูผู้รับการเสริมพลัง คือ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ประกอบด้วย การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย การเป็นผู้นำการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความรักและเมตตาต่อศิษย์

2. ประสิทธิภาพที่เกิดกับนักเรียนที่เรียนกับครูผู้รับการเสริมพลัง ได้แก่ การเรียนรู้ อย่างมีความสุข

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ประสิทธิผลของรูปแบบด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ประสิทธิผลของรูปแบบด้านการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีความสุขของนักเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลัง (NICE Model) ที่ได้จากการสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

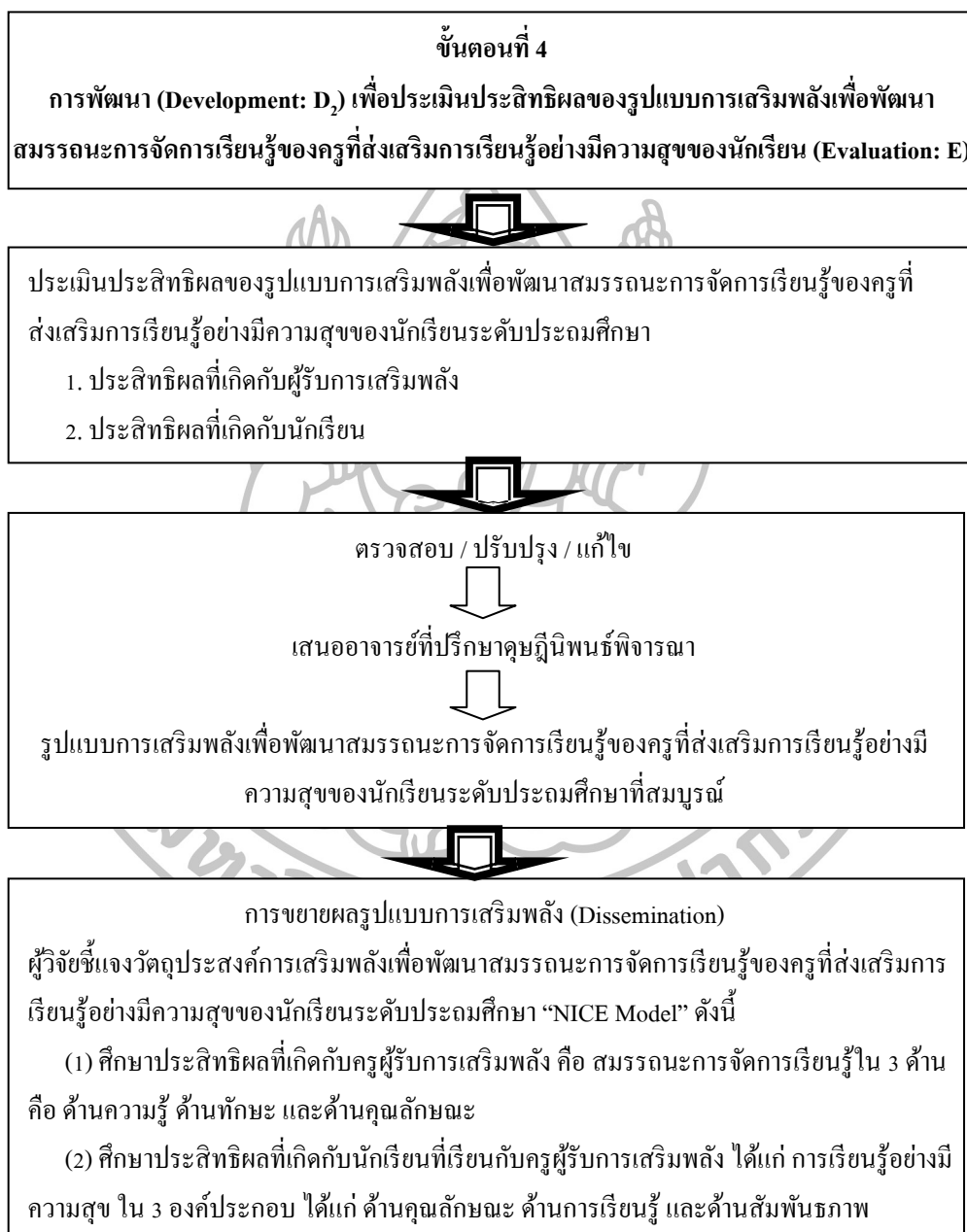
ก่อนการนำรูปแบบไปขยายผล (Dissemination) ผู้วิจัยได้ขออนุญาตจากผู้อำนวยการโรงเรียนเทพินทร์พิทยา เพื่อขออนุญาตให้ครูผู้สอนและนักเรียนเป็นกลุ่มขยายผลการทดลอง หลังจากนั้น ผู้วิจัยดำเนินการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา โดย รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ ผศ.ดร.มารุต

พัฒนา เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครูตระหนัก เห็นความสำคัญของวิชาชีพครูและการพัฒนา
 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของตน รวมถึงเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ที่มีความสุขของ
 นักเรียน แล้วผู้วิจัยจึงดำเนินการเสริมพลังร่วมกับครูผู้รับการเสริมพลังตามขั้นตอนของรูปแบบการ
 เสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของ
 นักเรียนระดับประถมศึกษา และประเมินผลเดือนละ 1 ครั้ง โดยใช้ NICE Model ตามวงจร 2 รอบ
 และได้ผลจากการนำรูปแบบการเสริมพลังไปใช้เสริมพลังกับครูและนักเรียนกลุ่มขยายผล ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 การดำเนินการใช้รูปแบบการเสริมพลัง เริ่มด้วยการสร้างแรงจูงใจ โดย รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ
 ผศ.ดร.มารุต พัฒนา กับกลุ่มขยายผล โรงเรียนเทพินทร์พิทยา

จากขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development: D₂) เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (Evaluation: E) ผู้วิจัยสรุปขั้นตอนการดำเนินการ ดังแผนภาพที่ 8



แผนภาพที่ 8 ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาเพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน 2) เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ประกอบด้วย 2.1) ประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง 2.2) ศึกษาพัฒนาการเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ก่อน ระหว่าง และหลังจากการได้รับการเสริมพลัง ช่วงละ 1 เดือน เป็นเวลา 3 เดือน 2.3) ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลัง เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลัง ที่พัฒนาขึ้น 2.4) ศึกษาพัฒนาการความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ก่อน ระหว่าง และหลังจากการใช้รูปแบบการเสริมพลัง ที่พัฒนาขึ้นช่วงละ 1 เดือน เป็นเวลา 3 เดือน และ 3) เพื่อขยายผลรูปแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีดำเนินการวิจัยในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบหนึ่งที่ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือหรือเป็นยุทธวิธีในการดำเนินงานโดยมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน (มาเรียม นิลพันธุ์, 2555: 230) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ที่มีลักษณะเป็นแบบแผนเชิงผสมผสานแบบรองรับภายใน (The Embedded Design) (Creswell and Clark, 2011: 90-95) ด้วยการศึกษาวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) เสริมด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) ร่วมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ตามแนวทางการส่งเสริมศักยภาพ (The enhancement approach) เป็นการศึกษาที่ต้องใช้การมีส่วนร่วมของบุคคลในพื้นที่วิจัย พันธุ์ทิพย์ รามสูต (2540: 10-12) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการขยายผลรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การพัฒนา และหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

1.1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร, สัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ, สทนากลุ่มหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้, สอบถามครูและนักเรียนโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี มีผลดังนี้

1.1.1 สัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี พบว่า

ด้านการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา โรงเรียนดำเนินงานตามแผนแม่บท (Master Plan) ของฝ่ายอบรมศึกษา สังฆมณฑลราชบุรี พ.ศ.2555-2570 กำหนดนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านการจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และการนิเทศ ดำเนินการจัดอบรมคุณธรรม จริยธรรม และอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ให้ความร่วมมือส่งครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมสัมมนาตามฝ่ายอบรมศึกษา สังฆมณฑลราชบุรีจัดขึ้น ส่วนกิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการเองเป็นประจำทุกเดือนคือการจัดประชุมครู โดยแยกเป็นกลุ่มย่อย ตั้งแต่การประชุมคณะผู้บริหาร โรงเรียนประกอบด้วยผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มงานต่างๆ เพื่อรับทราบนโยบาย แผนงาน พร้อมนำข้อมูลไปเผยแพร่ในกลุ่มการประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การประชุมครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ การประชุมครูในแต่ละสายชั้น เพื่อความเข้าใจและดำเนินการขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังตัวอย่างข้อมูลจากการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“โรงเรียนดำเนินงานตามแผนแม่บทของฝ่ายอบรมศึกษา โดยผู้บริหารมีการประชุมกรรมการฝ่ายอบรมศึกษาตามวาระที่กำหนดไว้”

“ให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลครูด้วยการจัดวัน-เวลา การประชุมหัวหน้าสายชั้นทั้ง 6 สายชั้น และจัดประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระนำโดยหัวหน้าวิชาการ ทุกวันพุธ ครุณิมี

เรื่องด่วน ก็ไปแจ้งคุณครูโดยตรง (จัดคาบว่างให้ตรงกันเพื่อประชุมได้) และการจัดสอนแทน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูที่มีภารกิจไปอบรม / ธุระส่วนตัว / ลาป่วย ให้กำลังใจแก่ครูที่จำเป็นต้องไปปฏิบัติภารกิจอื่น และครูที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เพิ่ม (สอนแทน)”

“อำนวยความสะดวกครูเกี่ยวกับสื่อการสอน โดยจัดทำแฟ้มทะเบียนสื่อที่ห้องวิชาการ คุรุมายืมไปใช้ได้ สื่อกลาง ICT อยู่ห้องวิชาการ ส่วนบัตรคำ, บัตรภาพ, แผ่นพับ ฯลฯ ครูที่ทะเบียนว่าอยู่ที่ครูคนใด เพื่อไปติดต่อบริษัทต่อ”

“มีการนิเทศแบบไม่เป็นทางการทุกวัน เพื่อดูแลความเรียบร้อยของชั้นเรียน ช่วยเหลือครูเมื่อเกิดปัญหา เช่น นักเรียนป่วยกะทันหัน”

ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สิ่งที่ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการมุ่งเน้น คือ การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ใช้อยู่เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน สามารถวางแผน การจัดกิจกรรม กำหนดโครงสร้างการเก็บคะแนน มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระรายวิชาที่สอนอย่างละเอียดชัดเจน และเพิ่มพูนศึกษาหาความรู้พัฒนาความรู้ในเนื้อหาสาระของตนตลอด ควรมีความรู้ความสามารถด้านการวัดผลประเมินผลจะได้ประเมินผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านคุณลักษณะ ครูควรเป็นผู้มีความเสียสละ ขยัน ใฝ่หาความรู้และแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลรอบข้าง มองโลกในแง่ดี มีความตั้งใจ พยายาม อดทน มีความยุติธรรม เป็นกลาง มีเหตุมีผลและรู้จักใช้เหตุผล ใจเย็นและควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี ดังตัวอย่างข้อมูลจากการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ต้องการให้ครูจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับปรัชญาโรงเรียนที่ว่า คุณธรรม นำวิชา พัฒนาสุข”

“ต้องการให้ครูเป็นครูมืออาชีพที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว”

“ครูที่มีอายุงานสอนเป็นเวลาหลายสิบปีส่วนใหญ่ คู่กันเคยกับการสอนด้วยการให้ข้อมูลความรู้ เป็น Teacher แต่ในศตวรรษที่ 21 สภาพแวดล้อมเปลี่ยน เด็กก็มีลักษณะนิสัยเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ครูจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้นักเรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ สร้างสรรค์ผลงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความคงทนมากขึ้น จึงจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเองด้วยการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้”

“วิธีการสอนของครูมีความหลากหลาย บางคนบรรยายเก่ง มีจัดกิจกรรมบ้าง เช่น งานกลุ่ม เกม นำเสนองานหน้าชั้นเรียน การทดลอง การใช้บัตรคำ/บัตรภาพ/แผ่นพับ การ

สาธิต การปฏิบัติจริง(การงานฯ เช่น น้ำผลไม้ ขนมปังหน้าหมู) ใช้สื่อ ICT (มีจำนวนน้อย) จากการอบรมการใช้สื่อ ICT พบว่า ครูอยู่ในกลุ่มอ่อน เป็นจำนวนมาก”

ด้านการเรียนรู้มีความสุขของนักเรียน สภาพจริงในปัจจุบัน นักเรียนจะมีความสุขตามวัย ใฝ่หาความรู้ตามความสนใจของแต่ละคน ครูมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของนักเรียน หากครูเครียด นักเรียนจะกลัว แต่ถ้าครูอารมณ์ดี นักเรียนก็จะสนใจในการเรียนและยินดีร่วมกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ดังตัวอย่างข้อมูลจากการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“มีความสุขตามวัย ในการเรียนรู้ก็แตกต่างกันตามศักยภาพของแต่ละคน เด็กรู้จักวางแผนตารางเวลาของตน เช่น จะทำอะไร ตั้งเกิดจากการเข้าห้องสมุด เด็กเล็กๆ บางคนก็ชอบเข้าห้องสมุด บางคนไม่ชอบอ่านก็จะเล่น มีผาดโผนบ้าง”

“ในชั้นเรียน บางคนเรียนดี ก็มีความสุข บางคนทำงานช้า หลากหลายขึ้นอยู่กับครู เช่น ครูเครียด (จากงานหรือบ้าน) เด็กจะรู้สึกกลัว ไม่กล้ากระดิกตัวไปไหน ครูบางคนก็ปล่อยเด็กจนเกินไป บางห้องครูอธิบายแบบมีมุขสนุกสนานเด็กก็จะเฮฮา เวลาให้ร่วมกิจกรรมเด็กก็จะยินดีวิ่งออกไปทำกิจกรรมหน้าห้อง”

1.1.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับประถมศึกษา พบว่า

ด้านการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา มีการจัดประชุมครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อความเข้าใจและดำเนินการขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน โดยใช้นโยบายของโรงเรียนเป็นหลัก อีกทั้งเพื่อสอบถามความต้องการหรือปัญหาของครูในกลุ่มสาระ ให้คำแนะนำและแบ่งปันข้อมูลที่ได้รับมา เช่น เทคนิควิธีสอน สื่อการสอน ให้ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือเพื่อนครูในทุกเรื่อง สร้างความไว้วางใจ ดังตัวอย่างข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ต่อไปนี้

“ให้กำลังใจและพยายามพูดคุยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้นโยบายของโรงเรียนเป็นหลัก โดยใช้เวลาประชุมของกลุ่มสาระมาแบ่งปันกัน”

“ช่วยพัฒนาการสอนกับเพื่อนครู ให้ข้อมูล แบ่งปันความรู้จากสิ่งที่เราเรียนรู้มาให้คำแนะนำ เช่น เทคนิคการสอน หรือความรู้ในรูปแบบใหม่ และแบ่งปันเรื่องสื่อการสอน”

“แนะนำการสอนประวัติศาสตร์โดยใช้เพลง เพราะจะทำให้เด็กจำในสิ่งที่ควรจำได้ และช่วยสอนให้ดูบ้าง แนะนำการใช้สื่อการสอน แนะนำวิธีสอนบ้าง”

ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สภาพปัจจุบันครูมีความรู้ในหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด มีความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอนดี มีการใช้สื่อ การทดลอง

จัดกิจกรรม เกม เพลง ส่วนสิ่งที่ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มุ่งเน้น แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะ และด้านคุณลักษณะ ซึ่งสรุปประเด็นจากผลการสนทนากลุ่ม ได้ดังนี้

1. ด้านความรู้และทักษะ ครูควรมีความรู้และทักษะในประเด็นต่อไปนี้

1.1 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด จัดเรียงเนื้อหาวิชาอย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับความรู้เดิมของนักเรียน รวมถึงการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

1.2 การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม คิดตั้งคำถาม ค้นคว้าหาคำตอบ ได้สัมผัสของจริง ทำงานแลกเปลี่ยนและประสานความคิดเห็นร่วมกับเพื่อน

1.3 การใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้/มาตรฐาน/ตัวชี้วัด นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ได้สัมผัสของจริง หรือสื่อการเรียนรู้ที่นักเรียนและครูร่วมกันสร้างขึ้น

1.4 การวัดและประเมินผลหลากหลายวิธี เช่น ครูประเมิน นักเรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน เน้นการประเมินพัฒนาการ มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจนสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด และใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลหลากหลายประเภท

2. ด้านคุณลักษณะ ครูควรมีพฤติกรรมในประเด็นต่อไปนี้

2.1 การเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนครูและนักเรียน มีความประพฤติเหมาะสมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เช่น การแต่งกาย การใช้คำพูด กิริยาท่าทาง

2.2 มีความกระตือรือร้นในหน้าที่รับผิดชอบ มีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2.3 มีความรักและเมตตาต่อนักเรียน เอาใจใส่ ดูแลช่วยเหลือ เสริมกำลังใจนักเรียน สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี

ด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน สภาพจริงในปัจจุบัน นักเรียนจะมีความใส่ใจต่อการเรียนไม่เท่ากัน มีความสนใจที่แตกต่างกัน ชอบอ่านหนังสือก็จะเข้าห้องสมุด ชอบกีฬา ชอบดนตรี ก็จะทำกิจกรรมที่ตนสนใจ สิ่งที่มุ่งหวัง คือ นักเรียนสนใจเรียน ให้ความร่วมมือทำกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูต้องปรับวิธีการสอนที่มีความหลากหลาย มีสื่อที่น่าสนใจ อาจเพิ่มเกม เพลง ให้เด็กๆ เกิดความสนใจมากขึ้น ดังตัวอย่างผลการสนทนากลุ่ม ต่อไปนี้

“อยากให้นักเรียนมีความสนใจเรียนและมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยครูต้องปรับวิธีการสอน ให้นักเรียนมีส่วนร่วม”

“ขอให้นักเรียนมีความสนใจเรียนมากขึ้น ซึ่งครูก็ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอน อาจเพิ่มเกม เพลง ให้ได้ๆ เกิดความสนใจมากขึ้น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน”

“อยากให้นักเรียนตั้งใจเรียนและสามารถคิดวิเคราะห์ได้ โดยครูสอนหลากหลายวิธีการและมีสื่อที่น่าสนใจ ให้โอกาสนักเรียนมีส่วนร่วมเรียนรู้”

1.1.3 การสอบถามครูผู้สอนระดับประถมศึกษา พบว่า

ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สภาพปัจจุบันครูปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียน มีความพอใจวิชาที่สอน เพราะมีความเข้าใจ มีความรู้ลึกที่ดีต่อวิชาที่สอน ตั้งใจทำหน้าที่สอนอย่างดี ภูมิใจในวิชาชีพ ช่วยให้นักเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นได้ แต่ด้วยเนื้อหาวิชาและจำนวนนักเรียนต่อชั้นเรียนที่มีจำนวนมากทำให้ครูมีความรู้ลึกยากลำบากในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังตัวอย่างข้อมูลการสอบถามต่อไปนี้

“ส่วนใหญ่ที่ก็สอนแบบเดิมๆ ตามเนื้อหาในหนังสือ เพราะกลัวสอนไม่ทัน”

“เนื้อหาวิชามีมาก จำนวนนักเรียนในห้องก็เยอะ จัดกิจกรรมลำบาก”

“ครูต้องมีความรู้ สอนได้ ถ่ายทอดให้ศิษย์ทุกคนเท่ากัน ตรงเวลา ขยัน เป็นแบบอย่างที่ดี สอนให้เด็กเป็นคนดี มีระเบียบวินัย อ่านออกเขียนได้ อยู่ร่วมกับคนอื่นได้และมีความสุข”

“สำหรับการสอนของดิฉันนั้น ยังต้องหาเทคนิคการสอนเพื่อสร้างความสนใจให้กับนักเรียน และพยายามให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุด บางครั้งต้องศึกษาทักษะการสอนจากคุณครูท่านอื่น สังเกตวิธีการสร้างแรงจูงใจ หรือกระตุ้นนักเรียนให้รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ในการสอนดิฉันพยายามยกตัวอย่างหรือสถานการณ์จริง เพื่อให้ให้นักเรียนเข้าใจมากขึ้น และดิฉันตั้งใจมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ”

“จากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนที่สอน นักเรียนจะเกิดความสนุกสนานเมื่อได้ทำกิจกรรมควบคู่ไปกับการเรียน แต่ถ้าครูเป็นผู้อธิบายหรือป้อนข้อมูลให้อย่างเดียว นักเรียนได้แต่ฟัง เกิดความเข้าใจในบทเรียนค่อนข้างน้อย เพราะนักเรียนบางคนจะเข้าใจได้ช้า บางคนฟังบางคนไม่ฟัง ดิฉันจึงพยายามให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในชั่วโมงเรียนอยู่เสมอ โดยรวม นักเรียนตั้งใจเรียนดี และสนุกไปกับการเรียนดีขึ้น พฤติกรรมการทำงานและการส่งงานก็ดีขึ้นด้วยเช่นกัน”

ด้านการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา สภาพในปัจจุบันมีการจัดประชุมครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อความเข้าใจและดำเนินการขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน โดยใช้นโยบายของโรงเรียนเป็นหลัก มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มสาระวิชา สิ่งที่ครูต้องการรับการสนับสนุนคือตัวอย่างการจัดการเรียนรู้

ที่ชัดเจนตรงตามสาระวิชาที่สอน การนิเทศติดตามช่วยเหลือที่เป็นรูปธรรม จริงใจ จริงจัง ดังตัวอย่างข้อมูลการสอบถามต่อไปนี้

“อยากให้ผู้มีความรู้ในด้านการศึกษามาช่วยแนะนำเทคนิคการสอนใหม่ๆ”

“ต้องการดูตัวอย่างการสอนที่ชัดเจน ตรงตามวิชาที่ตนสอน”

“อยากให้มีการนิเทศติดตามช่วยเหลือที่เป็นรูปธรรม จริงใจ จริงจัง”

1.1.4 การสอบถามนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า

ด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา สภาพปัจจุบัน นักเรียนที่รู้สึกไม่มีความสุข เพราะปฏิบัติไม่ได้ ไม่มีส่วนร่วมในการเรียน ส่วนนักเรียนที่มีความสุขในการเรียน เพราะได้ทำกิจกรรมที่ตนสนใจ ได้รับโอกาสให้แสดงความสามารถที่ตนมี เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีเพื่อนร่วมเรียนรู้ เกิดความสุขสนุกสนาน ครูให้ความสนใจ ความรัก ความอบอุ่น จึงมีความสุข ทำให้อยากมาโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการเรียนรู้ นักเรียนมีความพอใจเมื่อได้รับโอกาสให้สอบถาม แสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถ มีความสุขในการร่วมกิจกรรม ได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง เกิดความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จ

2. ด้านความสัมพันธ์กับครูและเพื่อน นักเรียนมีความสุขในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน ได้รับความสนใจ ความรัก ความอบอุ่นจากครู เกิดความสุข ทำให้อยากมาโรงเรียน

ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ในปัจจุบันนักเรียนที่รู้สึกไม่มีความสุขในการเรียนเพราะการใช้คำพูดที่ไม่น่าฟังของครู ส่วนนักเรียนที่มีความสุขในการเรียนเพราะครูจัดการเรียนรู้ที่น่าสนใจ นักเรียนมีส่วนร่วม สามารถปฏิบัติได้ นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ในกรณีที่นักเรียนปฏิบัติไม่ถูกต้องแล้วครูให้คำแนะนำและให้โอกาสแก้ไข นักเรียนชอบครูที่มีอารมณ์ขัน อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถของครู นักเรียนพึงพอใจเมื่อครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่น่าสนใจ เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งการสอบถาม แสดงความคิดเห็น ฝึกปฏิบัติด้วยตัวนักเรียนเอง ได้ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายร่วมกันกับครูและเพื่อน และสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

2. ด้านคุณลักษณะของครู นักเรียนพึงพอใจในครูที่มีอารมณ์ขัน อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความรัก ความเมตตา ให้ความสำคัญในการเรียน ให้ความช่วยเหลือเมื่อนักเรียนมีปัญหา

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ การสนทนากลุ่ม หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับประถมศึกษา การสอบถามครูและนักเรียนระดับประถมศึกษา เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี สรุปได้ว่า โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีมีการดำเนินงานตามแผนแม่บท (Master Plan) ของฝ่ายอบรม ศึกษาสังฆมณฑลราชบุรี มีการส่งครูเข้าร่วมการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะของครู มีการประชุมครูเป็นประจำทุกเดือน โดยมีการแบ่งเป็นกลุ่มย่อยเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนในการรับทราบ นโยบาย แผนงาน ตลอดจนการดำเนินการขับเคลื่อน โดยที่ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีความหลากหลาย แต่ส่วนใหญ่ยังคงเป็นการบรรยาย ให้ความรู้โดยครู สำหรับด้านการเรียนรู้ของนักเรียนมีความสุขของนักเรียน นักเรียนจะไม่ชอบวิชาที่ตนต้องนั่งฟังเพียงอย่างเดียว กิจกรรมใดที่ตนทำได้จะมีความสุขและชื่นชอบในวิชานั้น การที่ได้มาพบเพื่อนตลอดจน การดูแลเอาใจใส่ ได้รับความรัก ความอบอุ่นจากครู ทำให้นักเรียนมีความสุขและเต็มใจมาโรงเรียน

ผู้วิจัยนำข้อมูลดังกล่าวข้างต้นมาใช้เป็นฐานคิดในการพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนระดับ ประถมศึกษา คือ ในกระบวนการเสริมพลังขั้นตอนที่ 3 การเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง ในขั้นย่อยที่ 3.2 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการจัดหาตัวอย่าง วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ครู ได้ศึกษาเพื่อนำไปจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการเสนอคุณลักษณะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้ครูมีแนวทางในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ของครูในทุกขั้นตอน เพื่อให้เกิดความผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของกระบวนการเสริมพลังนี้

1.2 ผลการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผล ดังต่อไปนี้

1.2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลัง (Empowerment) พบว่าในการเสริมพลัง ผู้เสริมพลังต้องศึกษา 6 มิติการเสริมพลัง (6 Dimensions) แนวคิดหลักความเป็นประชาธิปไตย (Democratization) แนวคิดหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Administration Theory) ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ (Organizational Behaviors Theory) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change Theory) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวคิดการเสริมพลังของผู้ปฏิบัติงาน (Employee Empowerment)

แนวคิดในหลักความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Professionalization) แนวคิดในหลักความสามารถ (Enablement) ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy Theory) และทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) สรุปได้ว่า กระบวนการเสริมพลังจึงเป็นกระบวนการประชาธิปไตยที่ปฏิรูปไปสู่รูปแบบของการมีส่วนร่วม ทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความมุ่งมั่นและผูกพันในการกิจนั้นๆ มีโอกาสใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ ความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน โดยครูได้รับการยอมรับในฐานะผู้เชี่ยวชาญ มีความชำนาญในการถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้ สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบงานของตนเอง สามารถเปลี่ยนอำนาจไปเป็นผลงาน และเป็นการปฏิบัติงานอย่างอิสระสร้างสรรค์ ซึ่งผู้เสริมพลังควรทำความเข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล และดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมด้วยวิธีการที่หลากหลายในการช่วยเหลือที่ยั่งยืนในที่สุด สำหรับการเสริมพลังด้านจิตใจเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (self-efficacy) โดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการจูงใจในการปฏิบัติงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเพื่อนำไปสู่คุณลักษณะของการปฏิบัติงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นฐานคิดในการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยมุ่งเน้นกระบวนการเสริมพลังให้ครูรับรู้และเห็นคุณค่าในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความคิดเห็น

1.2.2 หลักการแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้ ผู้วิจัยสังเคราะห์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ (ตารางที่ 4 หน้า 70) และคุณลักษณะ (ตารางที่ 5 หน้า 73) โดยด้านความรู้และทักษะ หมายถึง สมรรถนะด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ และสมรรถนะด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ ประเมินโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ และแบบประเมินตนเองของครูผู้รับการเสริมพลังที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของตนเอง (Reflective Journal) และด้านคุณลักษณะ หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นลักษณะเฉพาะของครูที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขให้บรรลุผลสำเร็จ ประกอบด้วยด้านผู้นำการเรียนรู้ ด้าน

การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และด้านความรักและเมตตาต่อศิษย์ ประเมินโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

1.2.3 หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการออกแบบระบบการเรียนการสอน ตามแนวคิดของ Kemp and others (2011: 14-18), ADDIE Model ซึ่งมีการปรับปรุงจากแนวคิดเดิมของ University of Florida (Kevin Kruse, 2009: 1) และการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบตามแนวคิดของ Dick, Carey and Carey (2005: 1-8) มาใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนการจัดการเรียนรู้ และการดำเนินการจัดการเรียนรู้ทั้งระบบของครู เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข

1.2.4 ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happiness Learning) การเรียนรู้ที่มีความสุขเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavior) ของผู้เรียน อันเนื่องมาจากการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณลักษณะที่ใฝ่เรียนรู้และเห็นคุณค่าในตนเอง (2) ด้านการเรียนรู้และบรรยากาศการเรียนรู้ (3) ด้านสัมพันธภาพกับครูและเพื่อน วิธีการวัดความสุขในการเรียนรู้ สามารถวัดโดยใช้แบบประเมินการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ และแบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน (Reflective Journal)

จากข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นฐานคิดในการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา นั่นคือ ในกระบวนการเสริมพลังควรเป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วม เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความมุ่งมั่นและผูกพันในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของตน โดยใช้ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ ความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ให้การยอมรับครูในฐานะผู้เชี่ยวชาญ มีความชำนาญในการถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้ สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบงานของตนเอง สามารถเปลี่ยนแปลงที่มีกลายเป็นผลงาน และเป็นการปฏิบัติงานอย่างอิสระสร้างสรรค์ ซึ่งผู้เสริมพลังควรทำความเข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล และดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมด้วยวิธีการที่หลากหลายในการช่วยเหลือที่ยั่งยืนที่สุด มุ่งเน้นการเสริมพลังด้านจิตใจที่ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (self-efficacy) โดยเน้นไปที่กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการรับรู้ความสามารถของตนเพื่อนำไปสู่คุณลักษณะของการปฏิบัติงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์และมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

1.3 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข มีผลการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

ด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุข ความสุขเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี คือ อารมณ์ ความรู้สึก ที่พึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง นั่นคือ พอใจกับกิจกรรมการเรียนรู้ เกิดจากการทำห้องเรียนเป็นโรงละคร นั่นคือ ห้องเรียนที่มีกิจกรรม มีกระบวนการ ที่อยู่ในความสนใจของเด็ก โดยนักเรียนจะมีสมาธิ มีความสนใจจดจ่ออยู่กับบทเรียน กระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ มุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ มีส่วนร่วมในการเรียน ตั้งคำถามในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนและผู้สอน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย อย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้วัดการเรียนรู้อย่างมีความสุข สามารถวัดได้ทั้งเชิงปริมาณ คือ แบบประเมินการเรียนรู้อย่างมีความสุข และเชิงคุณภาพ คือ การบันทึกสะท้อนการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยนักเรียน

“ความสุขเป็นปัจจัยที่สำคัญของการเรียนรู้มาก ถ้าเด็กมีความสุขในการเรียนรู้ จะพัฒนาได้เร็ว และยังเอื้อให้เกิด Self Learning (การเรียนรู้ด้วยตนเอง)”

“สารเคมีในสมอง ที่หลั่งออกมาเมื่อคนมีความสุข สุขจากการเรียนรู้ สุขจากการได้มาโรงเรียน สารเคมีในสมองที่หลั่งออกมาทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้ดี เมื่อเกิดความสุขกาย สุขใจ ครูเติมอะไรให้ เด็กก็จะเกิดการเรียนรู้ได้ดี”

ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ในด้านความรู้และทักษะ ครูควรมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ให้เนื้อหาวิชามีความต่อเนื่องและการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน จัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้โอกาสนักเรียนมีส่วนร่วม ตั้งแต่การคิด แสวงหาความรู้ ปฏิบัติร่วมกับเพื่อน จัดสื่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจ นักเรียนได้ใช้สื่อเพื่อการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานักเรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ส่วนด้านคุณลักษณะหรือทัศนคติของครู ครูแสดงความเป็นมิตร ยิ้มแย้ม กระตือรือร้น เปิดใจ เข้าใจ ให้กำลังใจ และให้คำแนะนำ สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สามารถวัดได้ทั้งเชิงปริมาณ คือ แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (Scoring Rubric) และแบบวัดเชิงคุณภาพ คือ แบบสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนรู้

“ใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด วิเคราะห์ และเพิ่มแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้นักเรียนใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ ครูต้องเปิดโอกาสนี้ให้นักเรียน ถ้าครูไม่มีเวทีให้เด็กประสบความสำเร็จเลย แล้วความสุขจะมาจากไหน นั่นคือ ครูต้องเปิดพื้นที่ให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพของตนออกมา เมื่อนักเรียนประสบความสำเร็จในการทำอะไรบางอย่างเค้าจะมีความสุข และจะมีความสุขนั้น”

“การสอนที่เน้นการปฏิบัติ ลักษณะครูที่มีหน้าตาขี้มยิ้มแจ่มใส แสดงถึงความสุข ความอบอุ่น ความไว้นิ่งเชื่อใจ ทำให้นักเกิดความสุข และครูต้องเปิด (Open) เข้าใจและรับได้ ว่าเด็กเป็นอย่างไร ต้องเข้าใจเด็ก เข้าใจวัยของเด็กว่าเด็กต้องการความสนุกสนาน ความบันเทิง ต้องการเรียนรู้แบบเล่นปนเรียน ต้องการใช้พลังที่มีอยู่ในการเคลื่อนไหว”

“การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ควรเป็นการ Learning by Doing เทคนิคการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้น Teach less, Learn more สอดแทรกคุณธรรมคาทอลิก ส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 นั่นคือ สอดคล้องกับสมรรถนะ และคุณลักษณะตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 โดยสอนให้บรรลุหลักสูตรทั้งครบ”

ด้านการเสริมพลัง มีหลักการแนวคิดและทฤษฎีมากมายที่ควรนำมาใช้พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข อาทิ ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม หลักความเป็นประชาธิปไตย หลักการกระจายอำนาจ ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy Theory) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ กระบวนการ ขั้นตอน การเสริมพลัง (Empowerment) เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ควรเสริมสร้างให้ครูตระหนักในคุณค่าของตัวเอง มีความรักภาคภูมิใจในวิชาชีพและรักนักเรียน ความผูกพันในองค์กร การให้ข้อมูลด้วยการประชุมเพื่อสื่อสารแผน นโยบาย ข้อมูลความรู้ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน นำสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนโดยมีระบบติดตามช่วยเหลือ รวมถึงการเรียนรู้และพัฒนาจากการถอดบทเรียนเพื่อการพัฒนาต่อไป

“เริ่มที่ กระตุ้นความรักก่อน รักเด็ก รักในวิชาชีพ ถ้าความรักมาแล้ว ก็พร้อมที่จะเริ่มต้น ที่จะพัฒนา”

“การพัฒนาครู ต้องให้ครูเข้าใจว่าคนที่สำคัญที่สุดในชีวิตของครูคือนักเรียน สิ่งที่จะเกิดขึ้นแก่นักเรียน สิ่งที่เป็นของโรงเรียนตามปรัชญา แนวคิด ความเชื่อของโรงเรียน ออกแบบสิ่งต่างๆให้ได้ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน ซึ่งครูต้องรู้”

จากผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ การเรียนรู้อย่างมีความสุข และการถอดบทเรียนจากโรงเรียนที่จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ตามข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นฐานคิดในการเสริมพลังเพื่อพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน โดยการ เสริมสร้างให้ครูตระหนักในคุณค่าของตัวเอง มีความรักภาคภูมิใจในวิชาชีพและรักนักเรียน รวมถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและถอดบทเรียนเพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะ ในด้านความรู้และทักษะ ครูควรมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการ เรียนรู้ให้เนื้อหาวิชามีความต่อเนื่องและการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ หลากหลาย ให้โอกาสนักเรียนมีส่วนร่วม ตั้งแต่การคิด แสวงหาความรู้ ปฏิบัติร่วมกับเพื่อน จัดสื่อ การเรียนรู้ที่น่าสนใจ นักเรียนได้ใช้สื่อเพื่อการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานักเรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ส่วนด้านคุณลักษณะหรือทัศนคติของครู ครูแสดงความเป็นมิตร ยิ้มแย้ม กระตือรือร้น เปิดใจ เข้าใจ ให้กำลังใจ และให้คำแนะนำ โดยมีแนวการจัดการกิจกรรมที่อยู่ในความ สนใจของเด็ก โดยนักเรียนจะมีสมาธิ มีความสนใจจดจ่ออยู่กับบทเรียน กระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติ กิจกรรมการเรียนรู้ มุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ มีส่วนร่วมในการเรียน ตั้งคำถาม ในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนและผู้สอน แสวงหาความรู้ด้วย ตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย อย่างมีความสุข

2. ผลการพัฒนารูปแบบและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับ ประถมศึกษา

2.1 การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ในขั้นนี้ เป็นการสังเคราะห์ร่างต้นแบบรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับ ประถมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาดำเนินการในลักษณะควบคู่กันไปทั้งในขั้นการออกแบบ (Design) และขั้นการพัฒนา (Development) โดยทำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้จากขั้นการวิเคราะห์ (Analysis: Research, (R₁)) ทั้งหมด รวมถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของรูปแบบการเสริมพลังฯ มา ใช้เป็นฐานคิดในการร่างรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (APPA Model) ที่ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุน และขั้นตอนการดำเนินการ ตามระยะการเสริมพลัง 4 ระยะ ซึ่งได้พัฒนาขึ้นตามหลักการแนวคิดการออกแบบระบบการเรียนการสอน (Instructional Design: ID) ของ Dick, Carey and Carey (2005: 1-8) และการออกแบบการเรียนการสอน “ADDIE Model”

ซึ่งมีการปรับปรุงจากแนวคิดเดิมของ University of Florida (Kevin Kruse, 2009: 1) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) (องอาจ นัยวัฒน์, 2553) ร่วมกับการศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลัง สมรรถนะ และการเรียนรู้อย่างมีความสุข รวมไปถึงข้อมูลจากผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การพัฒนา และการหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ทำให้ได้ร่างรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (APPA Model) ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุน และขั้นตอนการดำเนินการเสริมพลังตามระยะของกระบวนการเสริมพลัง ดังนี้

ร่างรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (APPA Model)

หลักการ

การเสริมพลังครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

กระบวนการเสริมพลัง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันของครู และประเมินความต้องการเสริมพลัง (Analyzing: A)

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการวางแผนร่วมกัน (Planning: P)

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นกิจกรรมการเสริมพลัง (Power Acting: P) ประกอบด้วย

1. สร้างแรงจูงใจ (Motivating)
2. ให้ข้อมูล (Informative)
3. เพิ่มพูนความรู้และความรัก (Increasing)
4. นำสู่การพัฒนา (Developing)

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการประเมินผลการเสริมพลัง (Assessing : A)

ปัจจัยสนับสนุน

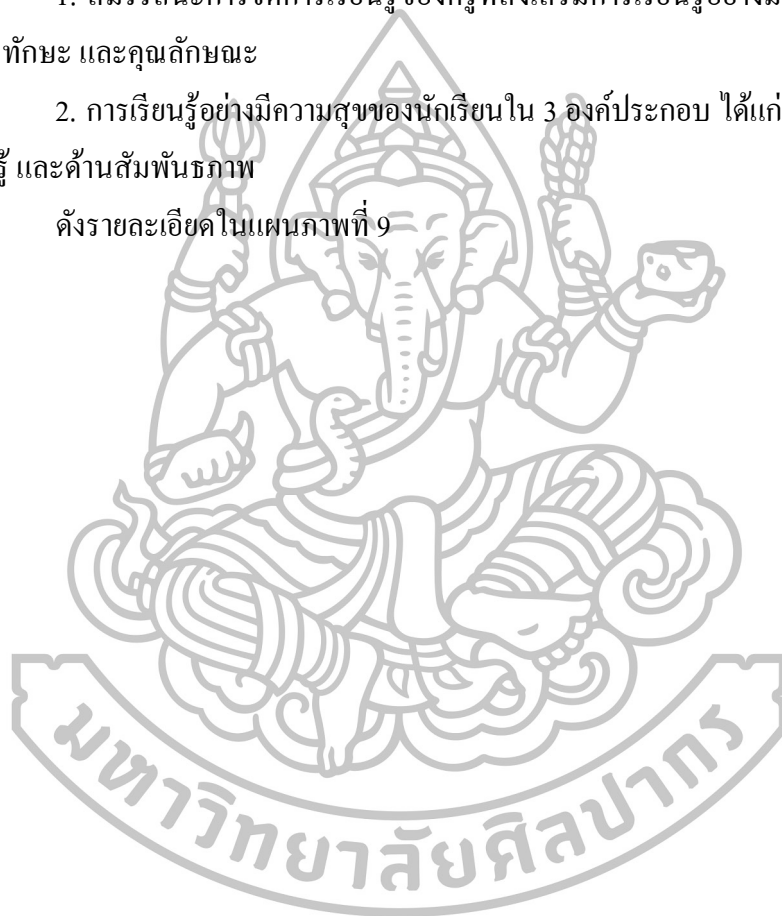
1. ผู้บริหาร โรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุน ทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

2. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน การวัดและประเมินผล

1. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

2. การเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ด้านการเรียนรู้ และด้านสัมพันธภาพ

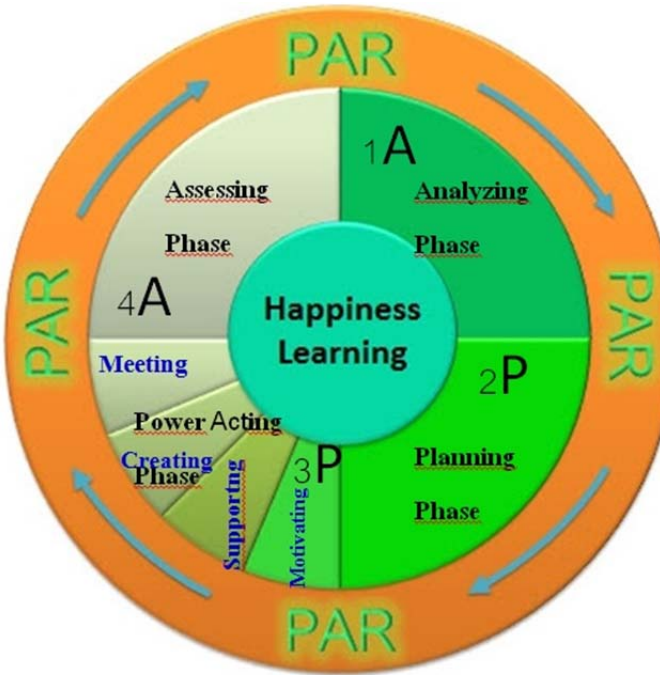
ดังรายละเอียดในแผนภาพที่ 9



APPA MODEL

หลักการ : การเสริมพลังครูด้วยการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้ และสนับสนุนให้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา



กระบวนการ APPA Model
 ระยะเวลา 1 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและประเมินความต้องการเสริมพลัง (A : Analyzing phase)
 ระยะเวลา 2 การวางแผน (P : Planning phase)
 ระยะเวลา 3 การแสดงพลัง (P : Power Acting phase) ประกอบด้วย
 3.1 การจูงใจ (Motivating)
 3.2 ให้ข้อมูล (Supporting)
 3.3 เพิ่มพูนความรู้ (Creating)
 3.4 นำสู่การพัฒนา (Meeting)
 ระยะเวลา 4 การประเมินผลการเสริมพลัง (A : Assessing phase)

ปัจจัยสนับสนุน

1. ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้วยความสมัครใจของครู และครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

การวัดและประเมินผล

1. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ
2. การเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ด้านการเรียนรู้ และด้านสัมพันธภาพ

แผนภาพที่ 9 รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ใช้ในการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ผลการออกแบบและพัฒนาเครื่องมือประกอบรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองประกอบด้วย 1) คู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ 2) คู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูฯ 3) แผนการเสริมพลังและปฏิทินการเสริมพลัง ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วย 1) ประเด็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 2) แบบตรวจสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย (มีรายละเอียดในบทที่ 3)

2.2 การหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ที่พัฒนาขึ้น มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเป็นไปได้ของการนำร่างต้นแบบรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อรับรองรูปแบบ “การเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา” ในวันที่ 7 มีนาคม พ.ศ.2558 เวลา 13.00-14.30 น. ณ ห้องประชุมบัณฑิตศึกษา ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน ชั้น 2 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ซึ่งผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มีมติเป็นเอกฉันท์รับรองต้นแบบ “รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา” ดังคำกล่าวบางตอนจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“องค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสม ครบถ้วน มีข้อสั้นๆ จำง่ายดี”

“ชอบใจ Empower การเสริมพลังมี 2 อย่าง จากภายในและจากภายนอก กิจกรรมเสริมพลัง ในงานวิจัยนี้ ควรเป็น Internal”

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรอง “รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา” ผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ดังตารางที่ 9 (แสดงในบทที่ 3 หน้า 102)

เมื่อนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข จึงได้องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุน การวัดและประเมินผล และขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามระยะของการเสริมพลัง ดังนี้

รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model)

หลักการ การเสริมพลังครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

ปัจจัยสนับสนุน

1. ผู้บริหาร โรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

2. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการวัดและประเมินผล

1. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

2. การเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ด้านการเรียนรู้ และด้านสัมพันธภาพ

กระบวนการเสริมพลัง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันของครู และประเมินความต้องการเสริมพลัง (Need Analyzing: N) เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และร่วมกันพัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา และเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขไปใช้ โดยเริ่มต้นจากการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจโดยการสร้างความคุ้นเคยและความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนร่วมกัน (Interactive Planning: I) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามขั้นที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 การเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (Continue Empowering: C) เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเกิดความมั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอในการจัดการเรียนรู้ โดยอาศัยการสร้างแรงจูงใจ ให้ข้อมูล เพิ่มพูนความรู้ นำสู่การพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สร้างแรงจูงใจ (Motivating) ด้วยการกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพครู เกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู โดยการถอดบทเรียนจากบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

2. ให้ข้อมูล (Informative) ด้วยการกระตุ้นข้อมูลความรู้เดิม และเพิ่มเติมข้อมูลความรู้ใหม่ให้แก่ครูผู้สอน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยศึกษาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน รวมถึงการฝึกปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน การถอดบทเรียนจากการศึกษาตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน

3. เพิ่มพูนความรู้และความรัก (Increasing) ด้วยการให้โอกาสครูนำข้อมูลความรู้ที่ได้รับ และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ (Creating) ด้วยความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง สร้างองค์ความรู้ด้วยความมั่นใจ ด้วยการเล็งถ่วงนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ รูปแบบ วิธีการสอน เทคนิคให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ตลอดจนการแสดงออกถึงความรักและเมตตาต่อนักเรียนทุกคน

4. นำสู่การพัฒนา (Developing) ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Positive Reflective) เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ต่อยอด เป็นระยะที่ครูผู้รับการเสริมพลัง และผู้เสริมพลัง ร่วมกันทบทวนสะท้อนคิดและสรุปการปฏิบัติในด้านผลการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ตลอดจนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน เดือนละ 1 ครั้ง

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการเสริมพลัง (Evaluating : E) เป็นการสรุปผลการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน โดยการนำเสนอข้อมูล ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้รับการเสริมพลังกับผู้เสริมพลัง ร่วมกันประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมพลัง ในด้านผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติทั้งในด้านผลที่เกิดขึ้นกับครูผู้รับการเสริมพลัง และตัวนักเรียน โดยนำข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมาใช้ในการประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมพลังร่วมกัน ดังแผนภาพที่ 10

2.3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) ด้วยการนำไปทดลองภาคสนาม (Field Tryout) กับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

จำนวน 1 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 41 คน ณ โรงเรียนดำเนินวิทยา โดยดำเนินการเสริมพลังตามรูปแบบ NICE Model ตามกระบวนการ

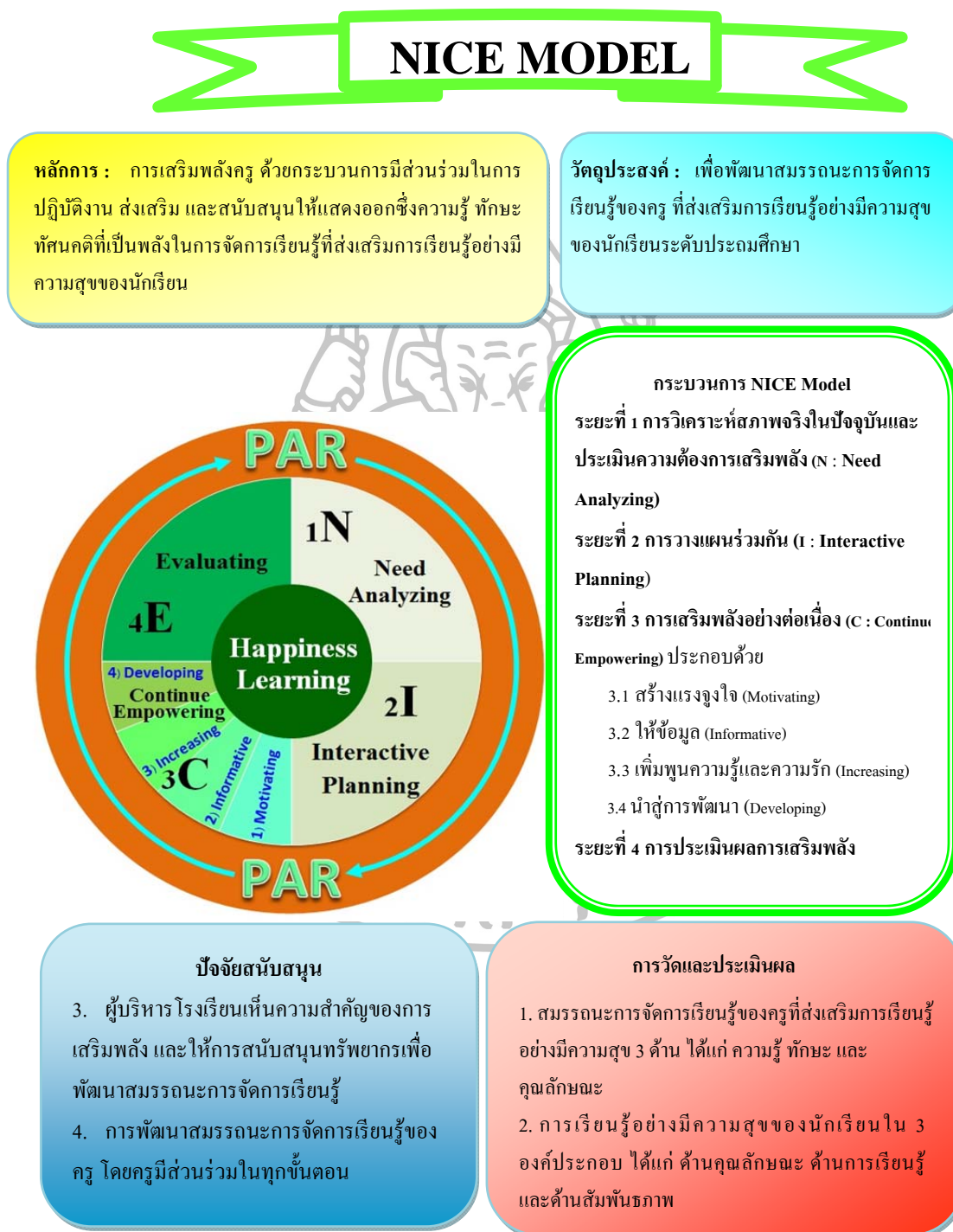
จากการนำไปทดลองใช้แบบภาคสนาม (Field Tryout) ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อควรปฏิบัติในการใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ ดังนี้

กระบวนการเสริมพลังทั้ง 4 ขั้นตอน มีความเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการเสริมพลัง โดยผู้บริหารให้การสนับสนุน สามารถช่วยเสริมพลังครูให้พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนได้ ดังตัวอย่างความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลังฯ ที่ครูสะท้อนออกมา ดังนี้

“การที่ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ทำให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตน และทำให้เกิดการพัฒนาได้ตรงจุดที่ครูต้องการ เพราะครูได้ร่วมวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและวางแผนร่วมกับผู้เสริมพลัง นำไปสู่การพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งครูได้ศึกษาตัวอย่างจากแหล่งการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ฟังการบรรยายจากท่านวิทยากร ดูตัวอย่างการสอนจากคลิปวิดีโอ ทำให้ครูเพิ่มพูนความรู้มากขึ้น เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองมากขึ้น ทั้งในเรื่องการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข เพราะการเรียนรู้ทั้งหมดล้วนเกิดขึ้นจากอารมณ์ ความรู้สึก ผู้เรียนเกิดการตอบสนองมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของผู้ให้ คือ ครูผู้สอนนั่นเอง ครูต้องเป็นที่พึ่งของลูกศิษย์ได้ ต้องเข้าใจสภาพของนักเรียนแต่ละคน จึงจะพัฒนาได้ถูกทาง ครูต้องสนใจ เอาใจใส่นักเรียนให้ทั่วถึง ให้โอกาสนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ทำให้ได้รู้ว่า ครูต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย นักเรียนจะได้กล้าคิดกล้าแสดงออกมากขึ้น ทำให้ครูได้คิดนอกกรอบ เพราะการเรียนการสอนที่ดีนั้น ไม่ใช่สอนแต่ในตำราเรียน ต้องให้นักเรียนได้ฝึกคิดด้วยตนเอง ฝึกปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข เกิดความคิดในการพัฒนาตนเองในด้านการใช้สื่อการสอนให้มากขึ้น เพราะสังเกตจากพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน เมื่อครูผู้สอนมีสื่อการสอนมาใช้สอนในช่วงเรียน ทำให้นักเรียนเกิดความสนใจ กระตือรือร้น อยากเรียนมากขึ้น การเรียนการสอนไม่ซ้ำซากจำเจ ไม่น่าเบื่อ นักเรียนได้ใช้สื่อมีชีวิต คือ จับต้องได้ ฝึกปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการพัฒนาในด้านการเรียน ส่งผลให้ประสิทธิภาพผลการเรียนดีขึ้น ครูผู้สอนมีความสุข ตัวนักเรียนเองก็มีความสุขเช่นกัน”

จากการตรวจสอบการนำไปทดลองใช้แบบภาคสนาม (Field Tryout) พบว่ารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปทดลองใช้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

หลังจากการนำรูปแบบการเสริมพลังฯ ไปทดลองใช้ภาคสนาม (Field Tryout) ได้รูปแบบการเสริมพลังฯ ดังแสดงในแผนภาพที่ 10



แผนภาพที่ 10 รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) ทดลองใช้ภาคสนาม (Field Tryout)

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

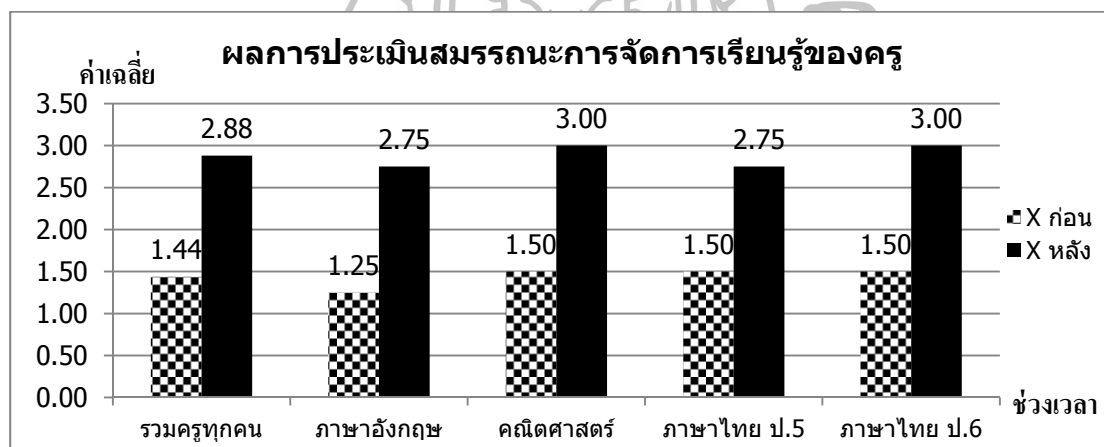
ผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีผลที่เกิดกับครูรับการเสริมพลัง และนักเรียน ดังต่อไปนี้

1. ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู (ประเมินโดย ผู้วิจัย) การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านความรู้และทักษะ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยดำเนินการประเมินก่อน-หลังการนำรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ได้ผลการประเมิน ดังแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู (ประเมินโดยผู้วิจัย)

หัวข้อการประเมิน		สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู (12 คะแนน)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
ครูผู้รับการเสริมพลัง (N = 4)	ก่อน	1.44	0.51	ปานกลาง
	หลัง	2.88	0.34	ดี
ภาษาอังกฤษ	ก่อน	1.25	0.50	ปานกลาง
	หลัง	2.75	0.50	ดี
คณิตศาสตร์	ก่อน	1.50	0.58	ปานกลาง
	หลัง	3.00	0.00	ดี
ภาษาไทย ป.5	ก่อน	1.50	0.58	ปานกลาง
	หลัง	2.75	0.50	ดี
ภาษาไทย ป.6	ก่อน	1.50	0.58	ปานกลาง
	หลัง	3.00	0.00	ดี

จากตารางที่ 16 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้านความรู้และทักษะ ในภาพรวม ครูผู้รับการเสริมพลังมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้านความรู้และทักษะ หลังการใช้รูปแบบการเสริมพลัง อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ด้านความรู้และทักษะสูงสุด คือ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.00) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.50$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการเสริมพลัง ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ดังแผนภาพที่ 11



แผนภาพที่ 11 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มทดลอง

ผลการศึกษาพัฒนาการของครูผู้รับการเสริมพลัง (ประเมินโดยผู้วิจัย)

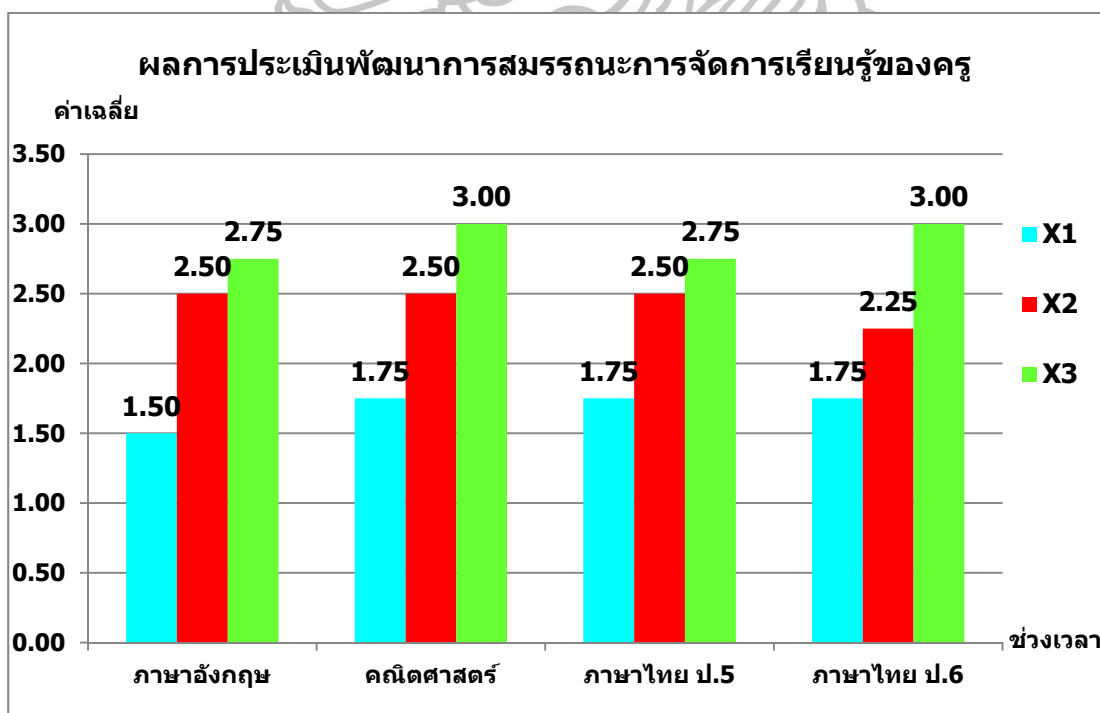
การศึกษาค้นคว้าพัฒนาการของครูผู้รับการเสริมพลัง คือการศึกษาศมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ด้านความรู้และด้านทักษะ โดยผู้เสริมพลัง ด้วยการใช้แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ให้คะแนนเทียบเกณฑ์ (Scoring Rubric) ประเมินครั้งที่ 1-3 ดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการศึกษาพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง

ครูผู้รับการเสริมพลัง	สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู										
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	การออกแบบหน่วยการเรียนรู้		การจัดกิจกรรมการเรียนรู้		การใช้สื่อการเรียนรู้		การวัดประเมินผลการเรียนรู้	
				\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ภาษาอังกฤษ											
ครั้งที่ 1 Comparisons	1.50	0.57	ปานกลาง								
ครั้งที่ 2 Adverbs	2.50	0.58	ปานกลาง	2.67	0.58	2.67	0.58	2.00	1.00	1.67	0.58
ครั้งที่ 3 Your Health	2.75	0.50	ดี								
ลำดับที่				1		1		3		4	
คณิตศาสตร์											
ครั้งที่ 1 บทประยุกต์	1.75	0.50	ปานกลาง								
ครั้งที่ 2 มุม	2.50	0.58	ปานกลาง	2.67	0.58	2.67	0.58	2.33	0.58	2.00	1.00
ครั้งที่ 3 การหาพื้นที่	3.00	0.00	ดี								
ลำดับที่				1		1		3		4	
ภาษาไทย ป.5											
ครั้งที่ 1 กาพย์ยานี 11	1.75	0.50	ปานกลาง								
ครั้งที่ 2 การเขียนจดหมาย	2.50	0.58	ปานกลาง	2.67	0.58	2.67	0.58	2.33	0.58	1.67	0.58
ครั้งที่ 3 กำเนิดเพลงชาติไทย	2.75	0.50	ดี								
ลำดับที่				1		1		3		4	
ภาษาไทย ป.6											
ครั้งที่ 1 ส่วนน สุนัข คำพังเพย	1.75	0.50	ปานกลาง								
ครั้งที่ 2 คำวิเศษณ์	2.25	0.50	ปานกลาง	2.67	0.58	2.33	0.58	2.33	0.58	2.00	1.00
ครั้งที่ 3 การเขียนโฆษณา	3.00	0.00	ดี								
ลำดับที่				1		2		2		4	

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาพัฒนาการของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลังเป็นรายบุคคล พบว่า ครูผู้รับการเสริมพลังที่สอนวิชาภาษาอังกฤษ มีพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตั้งแต่ช่วงเดือนที่ 1 จนถึงช่วงเดือนที่ 3 ในภาพรวมทุกด้านเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.67, 2.67, 2.00 และ 1.67 อยู่ในระดับดีและปานกลาง ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานตั้งแต่ช่วงเดือนที่ 1 จนถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.58, 0.58, 1.00 และ 0.58 ตามลำดับ ครูผู้รับการเสริมพลังที่สอนวิชาคณิตศาสตร์ มีพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตั้งแต่ช่วงเดือนที่ 1 จนถึงช่วงเดือนที่ 3 ในภาพรวมทุกด้านเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.67, 2.67, 2.33 และ 2.00 อยู่ในระดับดี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ช่วงเดือนที่ 1 จนถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.58, 0.58, 0.58 และ 1.00 ตามลำดับ ครูผู้รับการเสริมพลังที่สอนวิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตั้งแต่ช่วงเดือนที่ 1 จนถึงช่วงเดือนที่ 3 ในภาพรวมทุกด้านเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.67, 2.67, 2.33 และ 1.67 อยู่ในระดับดีและปานกลาง ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ช่วงเดือนที่ 1 จนถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.58, 0.58, 0.58 และ 0.58 ตามลำดับ และครูผู้รับการเสริมพลังที่สอนวิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตั้งแต่ช่วงเดือนที่ 1 จนถึงช่วงเดือนที่ 3 ในภาพรวมทุกด้านเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.67, 2.33, 2.33 และ 2.00 อยู่ในระดับดีและปานกลาง ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ช่วงเดือนที่ 1 จนถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.58, 0.58, 0.582 และ 1.00 ตามลำดับ ตามลำดับ ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ดังแสดงในแผนภาพที่ 12



แผนภาพที่ 12 พัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง (กลุ่มทดลอง)

ในการศึกษาพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ผู้วิจัยศึกษาคุณลักษณะของครูผู้รับการเสริมพลังจากการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ระหว่างเดือนกันยายนถึงพฤศจิกายน 2558 พบว่า ครูมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนตามรายการสังเกต โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ผู้นำการเรียนรู้ พบว่า ครูมีการสนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียนชี้แจงจุดประสงค์ของการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับสิ่งที่จะเรียนรู้ มีการซักถามเพื่อประเมินผลระหว่างการเรียนรู้ แต่ในช่วงต้นของการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ในครั้งที่ 1 ครูท่านหนึ่งรับผลงานของนักเรียนไป เมื่อนักเรียนทำชิ้นงานสำเร็จ แล้วครูนำไปแสดงเพื่ออภิปรายพร้อมทั้งนักเรียนทั้งชั้นเรียน โดยไม่ให้โอกาสนักเรียนได้นำเสนอผลงานของตนเอง ส่วนในครั้งที่ 2 และ ครั้งที่ 3 ครูผู้รับการเสริมพลังมีพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนตามรายการประเมินทุกรายการ

ด้านที่ 2 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า ครูจัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น Game Based Learning, Role Play, Task Based Learning, Co-operative Learning และ KWDL รวมถึงการใช้สื่อที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เช่น บัตรคำ บัตรภาพ ตารางร้อย ตาราง KWDL โปรแกรม Power Point และเพลง เป็นต้น แต่ในช่วงต้นของการสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ในครั้งที่ 1 พฤติกรรมที่ปรากฏด้านการกระตุ้นให้นักเรียนคิด ครูท่านหนึ่งจะพูดนำให้นักเรียนตอบพยางค์สุดท้าย ซึ่งคุณครูยอมรับว่าเป็นความเคยชินของตน แต่ตั้งใจว่าจะพยายามให้โอกาสนักเรียนฝึกทักษะการคิดมากกว่านี้ ส่วนในครั้งที่ 2 และ ครั้งที่ 3 ครูผู้รับการเสริมพลังมีพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนตามรายการประเมินทุกรายการ

ด้านที่ 3 ความรักและเมตตาต่อศิษย์ พบว่า ครูเอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจให้นักเรียนอย่างเหมาะสม จัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมด้วย ดังตัวอย่างถ้อยคำ ต่อไปนี้

“พูดคังหน้อยลูก ถ้าไม่ถูก เดี่ยวครูช่วย ไม่เป็นไร”

“นักเรียนจะบอกว่าอะไรนะลูก นกแก้วทำไมคะ? บอกครูเป็นภาษาไทย เดี่ยวครูช่วย”

“ถูกต้องแล้ว เก่งมากลูก” “Very good”

“ไม่สบาย เป็นอะไรคะ ทานยามาหรือยัง ไม่ไหวบอกครูนะ”

“ถ้าเราพูดหน้าชั้นแล้วเพื่อนไม่ฟัง เราชอบไหม ดังนั้น เราต้องตั้งใจฟังเพื่อนด้วยนะคะ”

“ความหมายที่นักเรียนตอบมา ถูกหมดเลย แต่เราต้องเลือกใช้ให้ถูกต้องตามสถานการณ์หรือเหตุการณ์ เช่น ... เพราะภาษาอังกฤษ 1 คำ สามารถแปลเป็นภาษาไทยได้หลายความหมาย”

“การทำงานของเรายังไม่ถูกเลือกให้เป็นตัวแทนกลุ่ม ไปนำเสนอหน้าชั้นเรียน ไม่ได้หมายความว่าผลงานของเราไม่ดี แต่เรามีโอกาสแบ่งปันให้เพื่อนได้นำเสนอผลงาน”

นอกจากนี้ ในการศึกษาพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ผู้วิจัยศึกษาจากการที่ผู้รับการเสริมพลังเขียนประเมินตนเอง (Reflective Journal) โดยใช้แบบประเมินตนเองของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข พบว่าสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูแยกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน พบว่า ครูผู้รับการเสริมพลังสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เนื้อหาวิชามีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับความรู้เดิม และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ดังการแสดงความคิดเห็นต่อไปนี้

เป็นการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขได้เหมาะสม เนื่องจากนักเรียนได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในกลุ่มและลงมือปฏิบัติตามจุดประสงค์ ทำให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนทุกคน และนักเรียนส่วนมากสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างหลากหลาย

เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้นักเรียนมีความสุข เพราะออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ภาพยนตร์ 11

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน พบว่า ครูผู้รับการเสริมพลังสามารถจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม คิดตั้งคำถาม ค้นหาหาคำตอบ ทำงานแลกเปลี่ยนและประสานความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนได้ ดังการแสดงความคิดเห็นต่อไปนี้

จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสม ให้นักเรียนเล่นเกมทายศัพท์ นักเรียนได้มีการเคลื่อนไหว มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับเพื่อนและครู

นักเรียนได้ฝึกร้องเพลงชาติไทยอย่างถูกต้อง และจัดกิจกรรมแข่งขันตอบคำถาม เพื่อให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหามากขึ้น พร้อมกับความสนุกสนาน

เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข เนื่องจากนักเรียนชอบการนำเข้าสู่บทเรียนด้วยการแสดงบทบาทสมมติ และแต่ละคนต้องการจะแสดงบ้าง ครูจัดให้นักเรียนได้แสดงออกนักเรียนรู้สึกดีและสนุกสนาน การจัดกิจกรรมกลุ่มเป็นการสร้างความเป็น

ผู้นำและผู้ตามที่เหมาะสมช่วยกันระดมความคิดและหาข้อสรุปและเสนอเป็นรูปของผลงานที่มีคุณภาพแตกต่างกันไปตามความสามารถ

3. ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน พบว่า ครูผู้รับการเสริมพลังสามารถใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้/มาตรฐาน/ตัวชี้วัด นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ได้สัมผัสของจริงหรือสื่อการเรียนรู้ที่นักเรียนและครูร่วมกันสร้างขึ้น ดังการแสดงความคิดเห็นต่อไปนี้

ใช้ตาราง KWDL ช่วยนักเรียนวิเคราะห์โจทย์ปัญหาได้ชัดเจนขึ้น และนักเรียนรู้สึกตื่นตัวกับวิธีการเรียนรู้ใหม่ๆ

ใช้สื่อที่เหมาะสม นักเรียนใช้บัตรภาพ บัตรคำ ฝึกพูดประโยคเปรียบเทียบ

มีการใช้เพลง และเกมที่นักเรียนได้มีส่วนร่วมเรียนรู้ด้วยความสนุกสนาน

สื่อการเรียนรู้เหมาะสมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน เนื่องจากมีขนาดพอเหมาะ อุปกรณ์ที่นักเรียนสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้และกระดาษที่ใช้เป็นกระดาษหน้าเดียวที่นำมาต่อให้มีขนาดตามต้องการ สามารถสอนเรื่องการใช้วัสดุอย่างมีประโยชน์คุ้มค่า และช่วยลดภาวะโลกร้อนด้วย

4. ด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน พบว่า ครูผู้รับการเสริมพลังสามารถวัดและประเมินผลหลากหลายวิธี ระบุเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจนสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ดังการแสดงความคิดเห็นต่อไปนี้

วัดประเมินผลจากการถาม-ตอบขณะเรียน หากไม่ถูกต้อง ครูจะรีบแนะนำให้นักเรียนแก้ไข และมีแบบประเมินชิ้นงานตามเกณฑ์คุณภาพ โดยประเมิน 3 ฝ่าย ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง และครู

วัดประเมินผลผู้เรียนได้เหมาะสม โดยใช้วิธีการสังเกต แบบทดสอบก่อน – หลังเรียน แบบประเมินชิ้นงานตามเกณฑ์คุณภาพ

วัดประเมินผลจากการถาม-ตอบขณะเรียน หากไม่ถูกต้อง ครูจะรีบแนะนำให้นักเรียนแก้ไข และเมื่อเรียนรู้แล้วจึงให้นักเรียนทำ mind mapping เพื่อสรุปเรื่องที่เรียน

รวมถึงความรู้สึกที่ครูผู้รับการเสริมพลังมีต่อการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ดังการแสดงความคิดเห็นต่อไปนี้

นักเรียนสามารถทายศัพท์ อ่านศัพท์ ตอบคำถามได้ มีความรู้สึกดีที่นักเรียนรู้จักพูดตอบ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้

มีความรู้สึกประทับใจที่เห็นนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้วยความสนุกสนาน และช่วยกันคิดหาคำตอบเพื่อตอบคำถามในการแข่งขัน

มีความรู้สึกพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนในครั้งนี้ ผลต่างของคะแนนทดสอบก่อน – หลังเรียน ของนักเรียนหลายๆ คนที่มีความห่างจากคะแนนครั้งแรกมาก ซึ่งเป็นการบ่งบอกว่าจากที่นักเรียนมีความเข้าใจหลังจากที่ได้รับ การเรียนรู้ สิ่งที่สำคัญนักเรียนได้แสดงออกที่สร้างสรรค์ในการเขียนแบบโฆษณา โดยการแสดงบทบาทสมมติ

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลังเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลังฯ ที่พัฒนาขึ้น

2.1 ผู้รับการเสริมพลังมีความคิดเห็นว่าหลักการของการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) เหมาะสมเพราะการเสริมพลังครู ด้วยกระบวนการที่ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ดังตัวอย่างการแสดงความคิดเห็นต่อไปนี้

เหมาะสม เพราะเป็นการส่งเสริมครูให้พัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ด้วยความมั่นใจและนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เหมาะสม กระบวนการเป็นพลังในการสนับสนุน ส่งเสริม ทำให้ครูมีส่วนร่วม และสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้อย่างมีความสุข

เหมาะสม เนื่องจากเป็นการสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียนให้มีความศรัทธาซึ่งกันและกัน เป็นการกระตุ้นทัศนคติเชิงบวกทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดของสถานศึกษา

2.2 ผู้รับการเสริมพลังมีความคิดเห็นว่าวัตถุประสงค์ของการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) เหมาะสมเพราะเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูซึ่งมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ ในการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ดังตัวอย่างการแสดงความคิดเห็นต่อไปนี้

เหมาะสม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามสภาพความเป็นจริงของครูที่จัดการเรียนการสอนตามกระบวนการเสริมพลังการเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข

เหมาะสม เพราะครูมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

2.3 ผู้รับการเสริมพลังมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยสนับสนุนของการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) เหมาะสม เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนต้องเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกขั้นตอน ดังตัวอย่างการแสดงความคิดเห็นต่อไปนี้

เหมาะสม โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วม โดยผู้เสริมพลังดูแลช่วยเหลือให้คำปรึกษา และในการเสริมพลังควรสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความไว้วางใจในการให้ข้อมูลความรู้ในการพัฒนาต่อไป

เหมาะสม เพราะครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเอื้ออำนวยทรัพยากรต่างๆ ที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ของครู

2.4 ผู้รับการเสริมพลังมีความคิดเห็นว่า ขั้นตอนหรือกระบวนการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) เหมาะสม เนื่องจากการเสริมพลังควรมีการวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและประเมินความต้องการเสริมพลัง มีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้เสริมพลังและผู้รับการเสริมพลัง ดำเนินการเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง ด้วยการสร้างแรงจูงใจ ให้ข้อมูล เพิ่มพูนความรู้และความรัก นำสู่การพัฒนา และการประเมินผลการเสริมพลัง ดังตัวอย่างการแสดงความคิดเห็นต่อไปนี้

เหมาะสม เพราะการจะพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องทราบสภาพปัญหาจึงจะวางแผนหาแนวทางเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจและประเมินผลเพื่อนำไปใช้ต่อไป

จากการแบ่งปันของ รศ.ดร.วิชัย และ ผศ.ดร.มารุต พัฒนา ดิฉันได้รับประโยชน์จากการแบ่งปันอย่างมากมาย ด้วยว่า การเป็นครูนั้นสามารถจุดประกายและสร้างจินตนาการของนักเรียนให้กลายเป็นจริงได้ โดยการเสริมแรงให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ครูจะต้องเข้าใจ มอบโอกาส และพยายามเข้าใจนักเรียนอย่างเต็มที่นักเรียนเป็น เพื่อให้นักเรียนเกิดความไว้วางใจในตัวครู เป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการเข้าถึงนักเรียนด้วยความเอาใจใส่ ครูเป็นนักคิด เป็นผู้คิดค้นและพัฒนาการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่แปลกใหม่ เป็นการสร้างความน่าสนใจในการเรียน การใช้คำถามเป็นการพัฒนาผู้เรียนอย่างหนึ่งที่จะทำให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ ก่อนการใช้คำถามนั้นครูจำเป็นที่จะต้องเตรียม

คำถามที่ดีเพื่อใช้ในการเรียนการสอนและสามารถเชื่อมโยงสู่กระบวนการคิดที่หลากหลาย นอกจากครูจะให้ความรู้แล้วครูยังจำเป็นจะต้องให้ความรักต่อนักเรียนด้วยเช่นกัน

จากการแบ่งปันของ ผศ.ดร.มาเรียม นิลพันธุ์ และ อาจารย์ ดร.ชัชวีร์ เถาว์ชาติ ทำให้ดิฉันรู้สึกว่ บทบาทหน้าที่ของครู นอกจากจะให้ความรู้กับนักเรียนแล้ว ยังมีหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นำไปสู่การเรียนรู้ในทางที่ดีขึ้นของนักเรียน ตามสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 หากผู้เรียนมีความสุข ก็จะสามารทำสิ่งต่างๆ ได้ดี ซึ่งครูผู้สอนคือบุคคลสำคัญที่จะสร้างความสุขนั้นให้กับนักเรียนโดยใช้ในกระบวนการเรียนการสอนที่มีวิธีการที่สร้างสรรค์มาพัฒนาทักษะให้กับผู้เรียน ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนต้องวางแผนเตรียมตัวให้พร้อมก่อนการจัดการเรียนการสอน ทั้งยังต้องเชื่อมโยงให้นักเรียนเห็นถึงความจำเป็นในการเรียนเข้าสู่ชีวิตจริงของผู้เรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

การเรียนอย่างมีความสุขทำให้เกิดการรับรู้ที่ดี เต็มใจที่จะเรียนรู้ ความรู้สึกกับการคิดจะเปลี่ยนแปลงมาก รวมถึงการกระทำ แต่ถ้าจะให้เกิดการเปลี่ยนพฤติกรรม ต้องทำให้เกิดความสุข อย่างบังคับ ทำให้เป็นธรรมชาติ แล้วนักเรียนจะเกิดความคิดสร้างสรรค์ ครูต้องให้แรงบันดาลใจแก่นักเรียน การใช้คำพูดจะอยู่ในใจของนักเรียน

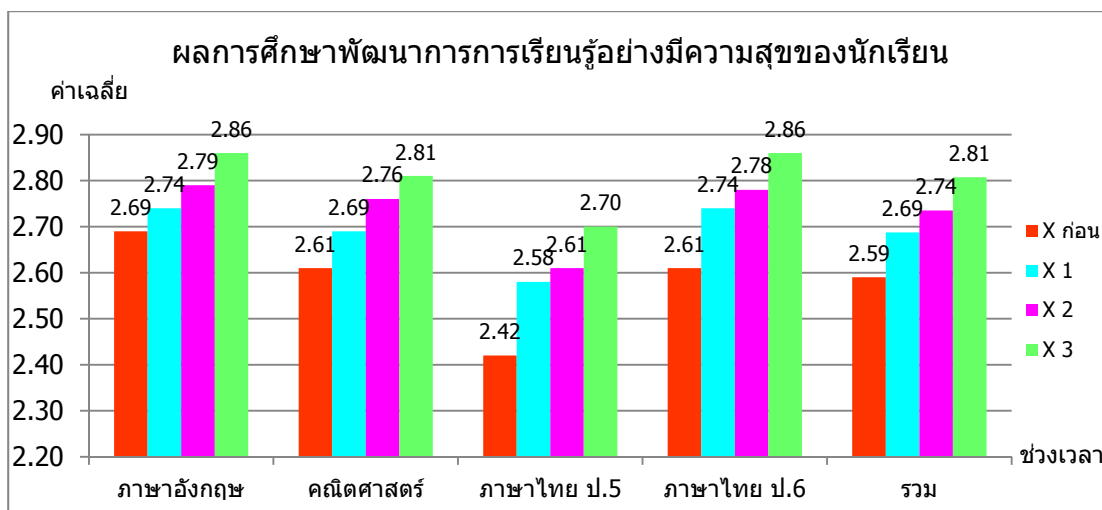
จากการสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้รับการเสริมพลังเกี่ยวกับการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) ที่พัฒนาขึ้น สรุปได้ว่า หลักการ วัตถุประสงค์ บัญญัติสนับสนุน และขั้นตอนการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในหลายๆ ด้าน

3. ผลการศึกษาพัฒนาการความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ก่อน ระหว่าง และ
หลังจากการใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ ที่พัฒนาขึ้นช่วงละ 1 เดือน เป็นเวลา 3 เดือน

ในการประเมินพัฒนาการความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นระยะเวลา 3 เดือน โดยใช้แบบประเมินการเรียนรู้อย่างมีความสุข ประเมินโดยนักเรียนชั้นประถมศึกษาที่เรียนกับครูผู้รับการเสริมพลังจำนวน 4 ห้องเรียน มีผลการเรียนรู้อย่างมีความสุข ดังตารางที่ 18 และแผนภาพที่

ตารางที่ 18 ผลการศึกษาพัฒนาการการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนที่เรียนกับครูผู้รับการ
เสริมพลัง

ด้านที่	องค์ประกอบ การเรียนรู้ อย่างมีความสุข	ระดับความรู้สึกรู้สึก											
		ก่อนทดลอง			เดือนที่ 1			เดือนที่ 2			เดือนที่ 3		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
นักเรียนที่เรียนกับครูภาษาอังกฤษ													
1	ด้านคุณลักษณะ	2.65	0.49	มาก	2.68	0.48	มาก	2.76	0.43	มาก	2.84	0.36	มาก
2	ด้านการเรียนรู้	2.70	0.46	มาก	2.77	0.43	มาก	2.78	0.42	มาก	2.84	0.37	มาก
3	ด้านสัมพันธภาพ	2.71	0.48	มาก	2.77	0.42	มาก	2.82	0.38	มาก	2.89	0.31	มาก
รวม		2.69	0.48	มาก	2.74	0.45	มาก	2.79	0.41	มาก	2.86	0.35	มาก
นักเรียนที่เรียนกับครูคณิตศาสตร์													
1	ด้านคุณลักษณะ	2.51	0.60	มาก	2.65	0.52	มาก	2.72	0.47	มาก	2.78	0.42	มาก
2	ด้านการเรียนรู้	2.64	0.54	มาก	2.66	0.52	มาก	2.75	0.44	มาก	2.79	0.41	มาก
3	ด้านสัมพันธภาพ	2.69	0.51	มาก	2.75	0.45	มาก	2.81	0.40	มาก	2.85	0.36	มาก
รวม		2.61	0.56	มาก	2.69	0.50	มาก	2.76	0.44	มาก	2.81	0.40	มาก
นักเรียนที่เรียนกับครูภาษาไทย ป.5													
1	ด้านคุณลักษณะ	2.31	0.67	มาก	2.44	0.63	มาก	2.49	0.54	มาก	2.64	0.51	มาก
2	ด้านการเรียนรู้	2.46	0.62	มาก	2.64	0.55	มาก	2.67	0.51	มาก	2.72	0.47	มาก
3	ด้านสัมพันธภาพ	2.50	0.61	มาก	2.66	0.52	มาก	2.68	0.50	มาก	2.73	0.45	มาก
รวม		2.42	0.64	มาก	2.58	0.58	มาก	2.61	0.52	มาก	2.70	0.48	มาก
นักเรียนที่เรียนกับครูภาษาไทย ป.6													
1	ด้านคุณลักษณะ	2.48	0.57	มาก	2.61	0.51	มาก	2.68	0.49	มาก	2.80	0.41	มาก
2	ด้านการเรียนรู้	2.66	0.55	มาก	2.78	0.42	มาก	2.83	0.38	มาก	2.89	0.31	มาก
3	ด้านสัมพันธภาพ	2.67	0.50	มาก	2.82	0.39	มาก	2.83	0.38	มาก	2.90	0.31	มาก
รวม		2.61	0.55	มาก	2.74	0.45	มาก	2.78	0.42	มาก	2.86	0.35	มาก
ภาพรวม		2.59	0.57	มาก	2.69	0.50	มาก	2.74	0.46	มาก	2.81	0.40	มาก



แผนภาพที่ 13 ผลการศึกษาพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนที่เรียนกับครูผู้รับ
การเสริมพลัง (กลุ่มทดลอง)

จากตารางที่ 18 พบว่า พัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ในภาพรวม พบว่า จากการที่นักเรียนประเมินตนเอง 4 ครั้ง ตั้งแต่ช่วงก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 ในภาพรวมทุกองค์ประกอบเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.59, 2.69, 2.74 และ 2.81 อยู่ในระดับดีตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.57, 0.50, 0.46 และ 0.40 ตามลำดับ

เมื่อศึกษาพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน แยกเป็นรายห้อง พบว่า นักเรียนจำนวน 48 คนที่เรียนกับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ จากการที่นักเรียนประเมินตนเอง 4 ครั้ง ตั้งแต่ช่วงก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 ในภาพรวมทุกองค์ประกอบเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.69, 2.74, 2.79 และ 2.86 อยู่ในระดับดี ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.48, 0.45, 0.41 และ 0.35 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุข สูงที่สุดเป็นอันดับ 1 คือด้านสัมพันธภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 เพิ่มขึ้นตั้งแต่ 2.71, 2.77, 2.82 และ 2.89 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.48, 0.42, 0.38 และ 0.31 ตามลำดับ รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 เพิ่มขึ้นตั้งแต่ 2.70, 2.77, 2.78 และ 2.84 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.46, 0.43, 0.42 และ 0.37 ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขน้อยที่สุด คือด้านคุณลักษณะ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 เพิ่มขึ้นตั้งแต่ 2.65, 2.68, 2.76

และ 2.84 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.49, 0.48, 0.43 และ 0.36 ตามลำดับ

พัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนจำนวน 48 คนที่เรียนกับครูผู้สอน วิชาคณิตศาสตร์ จากการประเมินตนเอง 4 ครั้ง ตั้งแต่ช่วงก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 ใน ภาพรวมทุกองค์ประกอบเพิ่มขึ้น ตั้งแต่ 2.61, 2.69, 2.76 และ 2.81 อยู่ในระดับดีถึงดีมาก ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.56, 0.50, 0.44 และ 0.40 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุข สูงที่สุดเป็นอันดับ 1 คือด้านสัมพันธภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 เพิ่มขึ้นตั้งแต่ 2.69, 2.75, 2.81 และ 2.85 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.51, 0.45, 0.40 และ 0.36 ตามลำดับ รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 เพิ่มขึ้นตั้งแต่ 2.64, 2.66, 2.75 และ 2.79 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.54, 0.52, 0.44 และ 0.41 ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขน้อยที่สุด คือด้านคุณลักษณะ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 เพิ่มขึ้นตั้งแต่ 2.51, 2.65, 2.72 และ 2.78 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.60, 0.52, 0.47 และ 0.42 ตามลำดับ

พัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนจำนวน 49 คนที่เรียนกับครูผู้สอน วิชาภาษาไทย ป.5 จากการประเมินตนเอง 4 ครั้ง ตั้งแต่ช่วงก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 ใน ภาพรวมทุกองค์ประกอบเพิ่มขึ้น ตั้งแต่ 2.42, 2.58, 2.61 และ 2.70 อยู่ในระดับดีถึงดีมาก ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.64, 0.58, 0.52 และ 0.48 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุข สูงที่สุดเป็นอันดับ 1 คือด้านสัมพันธภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 เพิ่มขึ้นตั้งแต่ 2.50, 2.66, 2.68 และ 2.73 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.61, 0.52, 0.50 และ 0.45 ตามลำดับ รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 เพิ่มขึ้นตั้งแต่ 2.46, 2.64, 2.67 และ 2.72 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.62, 0.55, 0.51 และ 0.47 ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขน้อยที่สุด คือด้านคุณลักษณะ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 เพิ่มขึ้นตั้งแต่ 2.31, 2.44, 2.49 และ 2.64 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.67, 0.63, 0.54 และ 0.51 ตามลำดับ

พัฒนาการการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนจำนวน 47 คนที่เรียนกับครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.6 จากการประเมินตนเอง 4 ครั้ง ตั้งแต่ช่วงก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 ในภาพรวมทุกองค์ประกอบเพิ่มขึ้น ตั้งแต่ 2.61, 2.74, 2.78 และ 2.86 อยู่ในระดับดีถึงดีมาก ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.55, 0.45, 0.42 และ 0.35 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้ที่มีความสุข สูงที่สุดเป็นอันดับ 1 คือด้านสัมพันธภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 เพิ่มขึ้นตั้งแต่ 2.67, 2.82, 2.83 และ 2.90 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.51, 0.39, 0.38 และ 0.31 ตามลำดับ รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 เพิ่มขึ้นตั้งแต่ 2.66, 2.78, 2.83 และ 2.89 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.55, 0.42, 0.38 และ 0.31 ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้ที่มีความสุขน้อยที่สุด คือด้านคุณลักษณะ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 เพิ่มขึ้นตั้งแต่ 2.48, 2.61, 2.68 และ 2.80 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.57, 0.51, 0.49 และ 0.41 ตามลำดับ

นอกจากนี้ ในการศึกษาพัฒนาการการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน ช่วงเวลา 3 เดือน ผู้วิจัยวิเคราะห์และถอดบทเรียนจากแบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน และสรุปผลออกมาเป็นรายด้านตามประเด็นต่อไปนี้

ด้านคุณลักษณะ พบว่า นักเรียนมีความตื่นตัวยินดีในการเรียนรู้สิ่งใหม่ สนุกสนานกับการตอบคำถามและการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ พอใจในความสามารถของตนเองและผลงานที่ตนปฏิบัติจนสำเร็จ ดังตัวอย่างความคิดเห็นต่อไปนี้

รู้สึกสนุกและมีความสุขที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ครูสอน

รู้สึกภาคภูมิใจในตนเองที่สามารถทำงานด้วยตนเองได้

รู้สึกดีใจที่ทำแบบฝึกหัดเสร็จและคุณครูเฉลยคำตอบ

รู้สึกดีใจที่เราทำข้อสอบแล้วได้คะแนนดีๆ เราทำถูกต้อง เราก็รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

สนุกและดีใจที่ได้เข้าร่วมและช่วยเหลือเพื่อนๆ ในกลุ่มจนสำเร็จ

รู้สึกสนุกสนาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกดีที่ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการช่วยเหลืองานกลุ่ม

ด้านการเรียนรู้ พบว่า นักเรียนพึงพอใจและมีความสุขสนุกสนานในการปฏิบัติกิจกรรมที่คุณครูผู้รับภาระเสริมพลังจัดให้ อาทิ การทำงานกลุ่ม, การแสดงบทบาทสมมติ, การไปคำ, เกม, การแข่งขันตอบคำถาม, การแข่งขันแต่งประโยค, การทายคำศัพท์จากบัตรภาพ, การจับคู่บัตรคำ และบัตรภาพ ดังตัวอย่างความคิดเห็นต่อไปนี้

สนุกสนาน มีความสุข เพราะคุณครูให้แต่งคำคล้องจอง เช่น กุ้งเผา เอาใจ ใส่เสื้อ เรือ
ล่ม จมน้ำ

ประทับใจการแต่งกลอน เพราะได้ลองแต่งและมันก็สนุกมาก

ประทับใจกิจกรรมการใบ้คำศัพท์เพราะทำให้มีความรู้และสนุกสนาน

เล่นเกมต่อคำศัพท์ มันยาก แต่สนุก

ประทับใจการออกแบบประกาศเข้าเป็นสมาชิกชมรมคนรักวรรณคดี เพราะฉัน
ได้แสดงฝีมือ

มีความสุขเพราะวันนี้คุณครูเฉลยข้อสอบ ทำให้รู้ถึงคะแนนและพึงพอใจมาก ทำ
ข้อสอบเองและภาคภูมิใจเพราะเราทำเอง ไม่ว่าจะถูกหรือผิดก็ไม่เป็นไร

ด้านสัมพันธภาพ พบว่า นักเรียนมีความสุขสนุกสนาน ตื่นเต้นที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกับ
เพื่อน และคุณครู ดีใจที่ได้รับโอกาสจากครูให้ไปทำกิจกรรมหน้าชั้นเรียน ประทับใจที่ครูจัด
กิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้อย่างสนุกสนานและช่วยให้นักเรียนได้จดจำคำศัพท์ได้ง่าย ช่วยอธิบายให้
นักเรียนเกิดความเข้าใจมากขึ้น อีกทั้งได้รับความช่วยเหลือและกำลังใจจากครูเมื่อนักเรียนไม่สามารถ
ปฏิบัติได้ รวมถึงตักเตือนนักเรียนเมื่อทำผิด มีความภาคภูมิใจเมื่อเพื่อนไว้วางใจให้เป็นตัวแทนกลุ่ม
มีความประทับใจเพื่อนที่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม ให้คำแนะนำและช่วยเหลือซึ่งกัน
และกัน ดังตัวอย่างความคิดเห็นต่อไปนี้

คุณครูน้ำใจดี อี้มแอ้ม แจ่มใส สนุกสนาน

ที่ฉันประทับใจที่สุดเลยก็คือ คุณครูน้ำช่วยเช็ดหมักปากจากสมุดฟลุ๊คให้ด้วย

ครูใจดีเพราะปล่อยให้ให้นักเรียนคิดเอง และครูเป็นผู้ชี้แนะ

ครูคอยให้กำลังใจ

ครูสอนดีมาก ทำให้เต็กรๆ เข้าใจง่าย มีกิจกรรมสนุกๆ ให้ทำ

มีความสุขที่ผลงานประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีความกล้าแสดงออกมากขึ้น
เพื่อนในกลุ่มมีความสามัคคีมาก และรู้สึกว่เพื่อนมีความไว้วางใจให้ออกมานำเสนองานต่อหน้า
ห้องเรียน

รู้สึกสนุกและมีความสุขที่ได้ทำกิจกรรมกับเพื่อนๆ และได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิด
กับเพื่อนๆ อย่างสนุกสนาน

รู้สึกภาคภูมิใจเพราะเพื่อนไว้วางใจเราให้เขียนรายงานกลุ่ม

รู้สึกประทับใจที่ได้แสดงความคิดเห็นและเพื่อนยอมรับ

ได้ช่วยเหลือเพื่อนหาคำศัพท์ที่ไม่รู้จัก

หลังจากการทดลองรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา กับกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลัง ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลจากการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ดังต่อไปนี้

1.1 ประสิทธิภาพที่เกิดกับครูผู้รับการเสริมพลัง คือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขใน 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยด้านความรู้และทักษะประเมินโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ (1) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การใช้สื่อการเรียนรู้ (4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับด้านคุณลักษณะ ประเมินโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ (1) การเป็นผู้นำการเรียนรู้ (2) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และ (3) การมีความรักและเมตตาต่อศิษย์ และความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลังที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

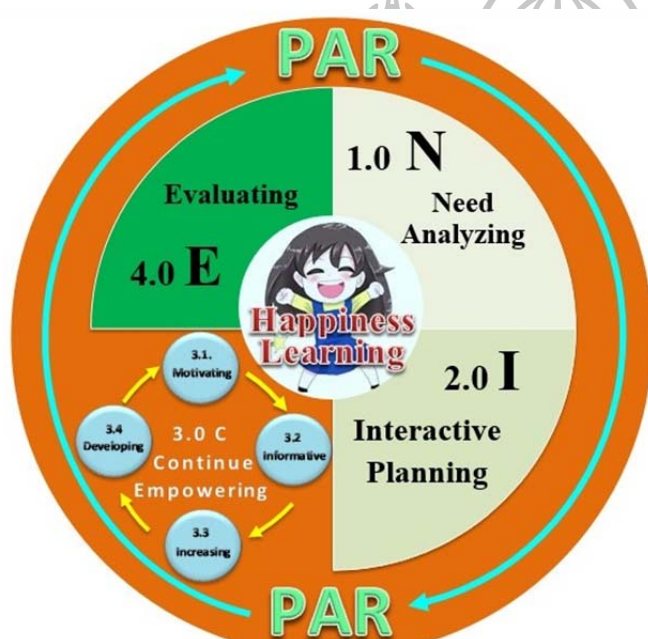
1.2 ประสิทธิภาพที่เกิดกับนักเรียนที่เรียนกับครูผู้รับการเสริมพลัง คือ การเรียนรู้อย่างมีความสุขใน 3 ด้าน คือ (1) ด้านคุณลักษณะ (2) ด้านการเรียนรู้ (3) ด้านสัมพันธภาพ

2. ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยนำผลการใช้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มาพิจารณาความเหมาะสมตามองค์ประกอบต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์ประกอบด้านขั้นตอน/กระบวนการของรูปแบบจากการนำไปเสริมพลังในขั้นตอนที่ 3 ของการวิจัย แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา และนำมาปรับปรุงแก้ไข จัดทำเป็นรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษาฉบับสมบูรณ์ ดังแผนภาพที่ 14

NICE MODEL

หลักการ : การเสริมพลังครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา



กระบวนการ NICE Model

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและประเมินความต้องการเสริมพลัง (N : Need Analyzing)

ระยะที่ 2 การวางแผนร่วมกัน (I : Interactive Planning)

ระยะที่ 3 การเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (C : Continue Empowering) ประกอบด้วย

- 3.1 สร้างแรงจูงใจ (Motivating)
- 3.2 ให้ข้อมูล (Informative)
- 3.3 เพิ่มพูนความรู้และความรัก (Increasing)
- 3.4 นำสู่การพัฒนา (Developing)

ระยะที่ 4 การประเมินผลการเสริมพลัง (E : Evaluating)

ปัจจัยสนับสนุน

5. ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
6. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

การวัดและประเมินผล

1. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ
2. การเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ด้านการเรียนรู้ และด้านสัมพันธภาพ

แผนภาพที่ 14 รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) ฉบับสมบูรณ์

ตอนที่ 3 ผลการขยายผลรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

ผลการขยายผลของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีผลที่เกิดกับครูผู้รับการเสริมพลัง และนักเรียน ดังต่อไปนี้

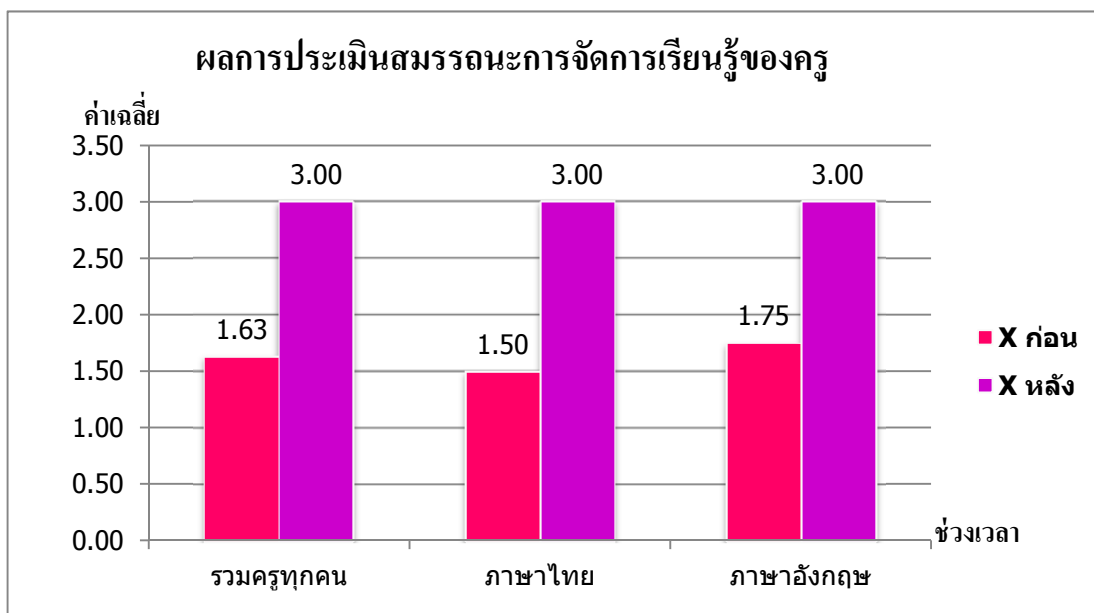
1. ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู (ประเมินโดย ผู้วิจัย) การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านความรู้และทักษะ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยดำเนินการประเมินก่อน-หลังการนำรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ได้ผลการประเมิน ดังแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มขยายผล ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ NICE

หัวข้อการประเมิน		สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู (12 คะแนน)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
ครูผู้รับการเสริมพลัง (N = 4)	ก่อน	1.63	0.52	ปานกลาง
	หลัง	3.00	0.00	ดี
ภาษาอังกฤษ	ก่อน	1.50	0.57	ปานกลาง
	หลัง	3.00	0.00	ดี
ภาษาไทย ป.6	ก่อน	1.75	0.50	ปานกลาง
	หลัง	3.00	0.00	ดี

จากตารางที่ 19 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้านความรู้และทักษะ ในภาพรวม ครูผู้รับการเสริมพลังมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้านความรู้และทักษะ หลังการใช้รูปแบบการเสริมพลัง อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้านมีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ด้านความรู้และทักษะสูงสุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการ

ใช้รูปแบบ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการเสริมพลัง ซึ่งยอมรับ
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ดังแผนภาพที่ 15



แผนภาพที่ 15 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มขยายผล ก่อนและหลังการใช้
รูปแบบ NICE

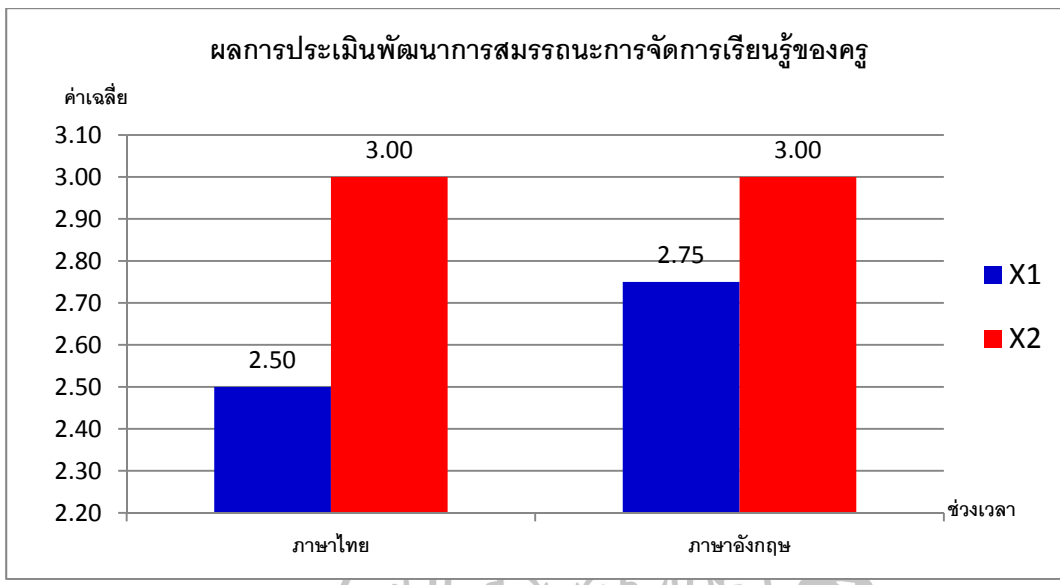
ผลการศึกษาพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง
(ประเมินโดยผู้วิจัย)

การศึกษาพัฒนาการของครูผู้รับการเสริมพลัง คือการศึกษาสมรรถนะการจัดการ
เรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง โดยผู้เสริมพลัง ด้วยการใช้แบบประเมินสมรรถนะการจัดการ
เรียนรู้ให้คะแนนเทียบเกณฑ์ (Scoring Rubric) ประเมินครั้งที่ 1-2 ดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 20
และแผนภาพที่ 16

ตารางที่ 20 ผลการศึกษาพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง

ครูผู้รับการเสริมพลัง	สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู										
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	การออกแบบหน่วยการเรียนรู้		การจัดกิจกรรมการเรียนรู้		การใช้สื่อการเรียนรู้		การวัดประเมินผลการเรียนรู้	
				\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ภาษาอังกฤษ ป.6											
ครั้งที่ 1 Place to go	2.50	0.58	ปานกลาง	3.00	0.00	3.00	0.00	2.50	0.71	2.50	0.71
ครั้งที่ 2 Conservation	3.00	0.00	ดี								
ลำดับ				1		1		2		2	
ภาษาไทย ป.4											
ครั้งที่ 1 ประโยคส่วนขยาย	2.75	0.50	ปานกลาง	3.00	0.00	3.00	0.00	2.75	0.50	2.50	0.58
ครั้งที่ 2 คำพ้องเสียง	3.00	0.00	ดี								
ลำดับ				1		1		2		3	

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาพัฒนาการของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลังเป็นรายบุคคล พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลังอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสมรรถนะการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ ของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ย 3.00, 3.00, 2.50 และ 2.50 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00, 0.00, 0.71 และ 0.71 ตามลำดับ และครูผู้สอนวิชาภาษาไทย มีค่าเฉลี่ย 3.00, 3.00, 2.75 และ 2.50 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00, 0.00, 0.50 และ 0.58 ตามลำดับ ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ดังแสดงในแผนภาพที่ 16



แผนภาพที่ 16 พัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง (กลุ่มขยายผล)

ในการศึกษาพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ผู้วิจัยศึกษาคุณลักษณะของครูผู้รับการเสริมพลังจากการสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขระหว่างเดือนตุลาคมถึงพฤศจิกายน 2558 พบว่า พบว่า ครูมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนตามรายการสังเกต โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ผู้นำการเรียนรู้ พบว่า ครูมีการสนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียนชี้แจงจุดประสงค์ของการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับสิ่งที่จะเรียนรู้ มีการซักถามเพื่อประเมินผลระหว่างการเรียนรู้ ครูผู้รับการเสริมพลังมีพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนตามรายการประเมินทุกรายการ

ด้านที่ 2 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า ครูจัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น Game Based Learning, Role Play, Task Based Learning และ Co-operative Learning รวมถึงการใช้สื่อที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เช่น บัตรคำ บัตรภาพ แฝงใส่บัตรคำ และเพลง เป็นต้น พฤติกรรมที่ปรากฏด้านเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม โดยการให้นักเรียนปรบมือ หากปรบมือครั้งครึ่ง นักเรียนจะพูดว่า “โห้ะ” ซึ่งนักเรียนสนุกสนานกันมาก และเมื่อจะเริ่มกิจกรรมใดๆ ครูจะถามนักเรียนว่าพร้อมหรือไม่ นักเรียนจะตอบพร้อมทำท่าประกอบอย่างสนุกสนาน อีกทั้งมีการแต่งเพลงประจำห้องเป็นภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในเวลาทำ

กิจกรรมร่วมกันด้วย สรุปแล้ว ครูผู้รับการเสริมพลังมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนตามรายการประเมินทุกรายการ

ด้านที่ 3 ความรักและเมตตาต่อศิษย์ พบว่า ครูเอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจให้นักเรียนอย่างเหมาะสม จัดการเรียนรู้โดยสอดคล้องคุณธรรม จริยธรรมด้วย ดังตัวอย่าง ถ้อยคำ ต่อไปนี้

ไปช่วยงานคุณครู จึงรีบวิ่งมา ค่อยๆ หายใจเข้า-ออก ซ้ำๆ นะลูก
 หนูตอบได้ดีมาก พุดดังๆ อีกครั้งดิคะ
 ก่อนส่งงานครู ต้องตรวจสอบให้เรียบร้อยด้วยความรอบคอบ ไข่ม้อยคะ
 เป็นเพื่อนกันต้องแบ่งปันกัน ไข่ม้อยคะ

นอกจากนี้ ในการศึกษาพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ผู้วิจัยศึกษาจากการที่ผู้รับการเสริมพลังเขียนประเมินตนเอง (Reflective Journal) โดยใช้แบบประเมินตนเองของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข พบว่าสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูแยกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน พบว่า ครูผู้รับการเสริมพลังสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เนื้อหาวิชามีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับความรู้เดิม และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ดังการแสดงความคิดเห็นต่อไปนี้

เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้นักเรียนมีความสุข มีการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะการคิด กล้าแสดงออก เนื้อหาตรงตามตัวชี้วัด มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกับความรู้เดิม และสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

จัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีความสุข มีการออกแบบการเรียนรู้ให้นักเรียนคิดเป็น มีความมั่นใจ กล้าแสดงออก มีเนื้อหาวิชาตรงตามตัวชี้วัด มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงจากความรู้เดิม และนักเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน พบว่า ครูผู้รับการเสริมพลังสามารถจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม คิดตั้งคำถาม ค้นคว้าหาคำตอบ ทำงานแลกเปลี่ยนและประสานความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนได้ ดังการแสดงความคิดเห็นต่อไปนี้

นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ทุกขั้นตอนอย่างสนุกสนาน ตั้งแต่การเล่น เกม ร้องเพลง ทายคำศัพท์จากทำใบ้ การจัดเรียงคำศัพท์ตามพจนานุกรม การอ่านคำศัพท์ การจับคู่คำศัพท์กับรูปภาพ และการช่วยกันแต่งประโยคจากรูปภาพ การถาม-ตอบ แสดงบทบาทสมมติ ทำให้นักเรียนมีความสุขและสนุกสนานในขณะที่เรียน

สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างมีความสุขได้อย่างเหมาะสม มีการปรบมือ เสริมกำลังใจ สร้างความพร้อม มีการนำเพลงและเกมมาร้องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้คู่กับความสนุกสนานและง่ายต่อการจำ ทำให้นักเรียนจำได้ง่ายและเร็วขึ้น

3. ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน พบว่า ครูผู้รับการเสริมพลังสามารถใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้/มาตรฐาน/ตัวชี้วัด นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ได้สัมผัสของจริงหรือสื่อการเรียนรู้ที่นักเรียนและครูร่วมกันสร้างขึ้น ดังการแสดงความคิดเห็นต่อไปนี้

มีการใช้สื่อ เกม เพลง บัตรคำ บัตรภาพ ประกอบการเรียนรู้ และให้นักเรียนทุกคนได้ใช้สื่อด้วยตนเองหรือในกลุ่มของตนเอง แล้วเรียนรู้ไปพร้อมกับเพื่อนๆ เพื่อฝึกทักษะการฟัง การพูด

สื่อที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน เช่น เกม เพลงง่ายๆ ที่เคยร้องเพื่อนำเข้าสู่บทเรียน ใช้บัตรคำ โดยที่นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อ ทำให้นักเรียนสนุกสนานในการเรียน และส่งเสริมความกล้าแสดงออก

4. ด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน พบว่า ครูผู้รับการเสริมพลังสามารถวัดและประเมินผลหลากหลายวิธี ระบุเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจนสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ดังการแสดงความคิดเห็นต่อไปนี้

มีการวัดประเมินผลทั้งก่อนเรียนและหลังเรียน ในขณะที่สอนก็มีการประเมินด้วยการถาม-ตอบ และการสังเกตจากการทำกิจกรรม เมื่อนักเรียนปฏิบัติ (พูด/เขียน) ไม่ถูกต้อง ก็จะรีบทักท้วงเพื่อให้นักเรียนแก้ไขได้ทันที่

วัดประเมินผลผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม โดยมีการประเมินผลหลากหลายวิธี เช่น ประเมินก่อนและหลังเรียน ประเมินผลระหว่างเรียนด้วยการถาม-ตอบ สังเกตการทำกิจกรรม ความร่วมมือ ให้โอกาสนักเรียนได้ประเมินตนเองและประเมินเพื่อนจากเกณฑ์รูบริค

รวมถึงความรู้สึกที่ครูผู้รับการเสริมพลังมีต่อการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ดังการแสดงความคิดเห็นต่อไปนี้

รู้สึกดีใจและภูมิใจที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เกิดความสนุกสนาน และมีความสุขในขณะที่ทำกิจกรรม มีความเข้าใจเนื้อหาที่สอนด้วย

รู้สึกภูมิใจที่ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักเรียนเกิดความสุขสนทน นักเรียนให้ความร่วมมือ กล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าตอบคำถาม เข้าใจในเนื้อหาวิชา

ในการประเมินตนเองของครูในครั้งนี้ ได้มีการพัฒนาการสอน เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เสริมพลังเป็นอย่างดี ทั้งในด้านคำแนะนำ เทคนิคการสอนที่นำมาแบ่งปันให้ทางคลิปีวิดีโอและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ

ในการประเมินตนเองในเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่มีความสุขในครั้งนี้ เป็นการพัฒนาการสอน โดยได้รับความรู้ คำแนะนำ และเทคนิคการสอนที่ดีๆ เป็นประโยชน์ อีกทั้งได้ลงมือปฏิบัติจริง เกิดความภูมิใจ

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลังเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลังฯ ที่พัฒนาขึ้น

2.1 ผู้รับการเสริมพลังมีความคิดเห็นว่าหลักการของการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) เหมาะสมเพราะเป็นการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโดยการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้แสดงออกซึ่งความรู้ ความคิด ทักษะ จนเกิดความใส่ใจ มีทัศนคติที่ดี เกิดพลังในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน ดังการแสดงความคิดเห็นต่อไปนี้

การเสริมพลังครูเป็นการพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้แสดงออกซึ่งความรู้ ความคิด ทักษะ จนเกิดความใส่ใจ มีทัศนคติที่ดี เกิดพลังในการจัดการเรียนรู้

การเสริมพลังครูด้วยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน

2.2 ผู้รับการเสริมพลังมีความคิดเห็นว่าวัตถุประสงค์ของการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) เหมาะสมเพราะเป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยการสร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจ นำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบมากขึ้น และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความสุข ดังการแสดงความคิดเห็นต่อไปนี้

ทำให้ครูได้พัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบมากขึ้น ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ครูสอนและเกิดความสุขสนทนในการเรียน

เป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยสร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจ นำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบมากขึ้น และส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ อย่างมีความสุข

2.3 ผู้รับการเสริมพลังมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยสนับสนุนของการเสริมพลังเพื่อพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับ ประถมศึกษา (NICE Model) เหมาะสมเพราะ โดยผู้บริหารและผู้เสริมพลังเห็นความสำคัญของการ เสริมพลัง และให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนอีกด้วย ดังการแสดงความคิดเห็น ต่อไปนี้

ผู้บริหารและผู้เสริมพลังเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุน ทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ครูมี ส่วนร่วมในทุกขั้นตอนอีกด้วย

การได้รับปัจจัยสนับสนุนจากผู้บริหาร โรงเรียน และเห็นความสำคัญในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และยังเป็นการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในทุกขั้นตอน

2.4 ผู้รับการเสริมพลังมีความคิดเห็นว่า ขั้นตอนหรือกระบวนการเสริมพลังเพื่อ พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับ ประถมศึกษา (NICE Model) เหมาะสมเพราะมีขั้นตอน/กระบวนการเสริมพลังที่เหมาะสม โดยเริ่ม จากขั้นตอนที่ 1 ขั้นการวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันของครูและประเมินความต้องการเสริมพลัง มี การสร้างความคุ้นเคย เป็นกันเอง ความเชื่อมั่นและไว้วางใจระหว่างครูผู้รับการเสริมพลังและผู้ เสริมพลัง ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการวางแผนร่วมกัน มีการวางแผนและกำหนดปฏิบัติการเสริมพลังเพื่อ พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง มีการสร้าง แรงจูงใจ ให้ข้อมูล เพิ่มพูนความรู้และความรัก สู่การพัฒนา ด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิด ความมั่นใจ ความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ โดยมีการช่วยเหลือหาข้อมูล เทคนิควิธีการจัดการ เรียนรู้ที่น่าสนใจมาให้ ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการประเมินผลการเสริมพลัง เพื่อจะได้ทราบผลที่เกิดขึ้นกับ ตัวครู และตัวนักเรียนเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ของนักเรียน ดังเช่นความคิดเห็นต่อไปนี้

เป็นไปตามขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน ตามกระบวนการเสริมพลัง โดยเริ่มจากการ วิเคราะห์สภาพจริง ประเมินความต้องการ โดยเริ่มจากการสร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจ สร้าง ความคุ้นเคย เป็นกันเอง มีการวางแผนร่วมกัน กำหนดเวลาในการจัดการเรียน และส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเกิดความมั่นใจ เกิดความพร้อม โดยมีการช่วยเหลือ หาข้อมูล เทคนิควิธีการสอนที่

นำเสนอมาให้ดู เพื่อเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนของครู และเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความสุข

จากแบ่งปันของ รศ.ดร.วิชัย ครูได้รับความรู้และประโยชน์ในด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ครูควรจัดกิจกรรมที่พัฒนาส่งเสริมความคิด ไม่ปิดกั้นความคิดของนักเรียน ครูที่ดีควรให้แรงเสริม ให้กำลังใจ ให้ความสนใจ ปลุกเร้าให้มีความหวัง เพื่อเป็นการจุดประกายจินตนาการให้นักเรียน เกิดความรักในการเรียนรู้ ดังนั้น การเป็นครูที่ดีต้องมีความอดทน มีจิตเมตตา เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออก สร้างบรรยากาศที่ดีให้กับนักเรียน จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความสุข

จากที่ดูคลิปวิดีโอ เป็นคลิปวิดีโอที่มีประโยชน์ต่อครูผู้สอน ในเรื่องเทคนิควิธีการสอนที่น่าสนใจ มีการจัดกิจกรรมกลุ่ม ทำให้ผู้เรียนเกิดความสุขสนุกสนาน กล้าแสดงออก นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างทั่วถึง ลดการบรรยายของครู โดยครูหาสื่อเข้ามาช่วยในการสอน นำสื่อที่หาง่ายใกล้ตัว มาจัดกิจกรรม ช่วยให้นักเรียนเข้าใจง่ายขึ้น การเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลไปสู่บรรยากาศของชั้นเรียน ทำให้นักเรียนเกิดความประทับใจ ความสุขต่อการเรียน มีชีวิตชีวา ส่งผลไปถึงการพัฒนาความคิดของผู้เรียน การแก้ปัญหาด้วยตนเองและยังนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

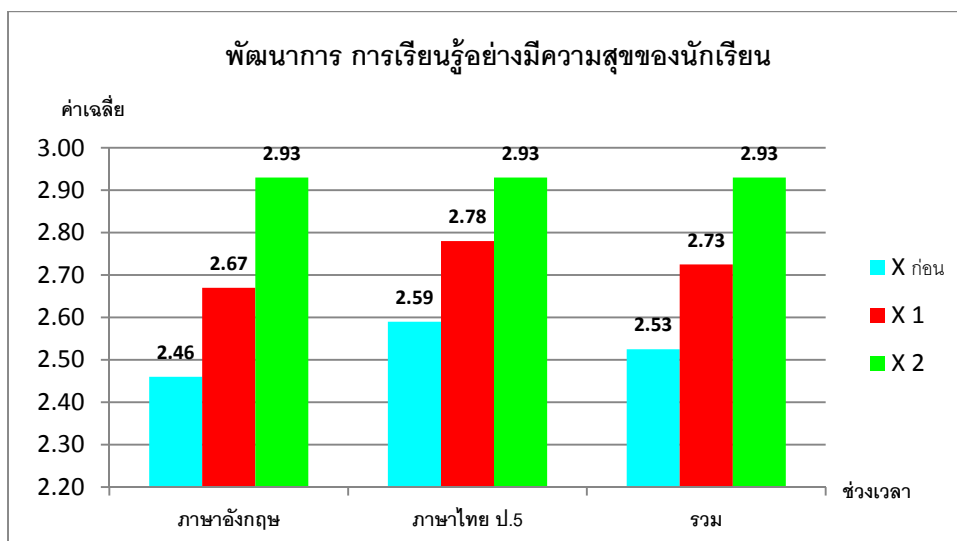
จากการสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้รับการเสริมพลังเกี่ยวกับการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) ที่พัฒนาขึ้น สรุปได้ว่า หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุน และขั้นตอนการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในทุกด้าน

3. ผลการศึกษาพัฒนาการความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ก่อน ระหว่าง และ
หลังจากการใช้รูปแบบการเสริมพลังฯ ที่พัฒนาขึ้นช่วงละ 1 เดือน เป็นเวลา 2 เดือน

ในการประเมินพัฒนาการความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นระยะเวลา 2 เดือน โดยใช้แบบประเมินการเรียนรู้อย่างมีความสุข ประเมินโดยนักเรียนชั้นประถมศึกษาที่เรียนกับครูผู้รับการเสริมพลังจำนวน 2 ห้องเรียน มีผลการเรียนรู้ที่มีความสุข ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ผลการศึกษาพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนที่เรียนกับครูผู้รับการ
เสริมพลัง (กลุ่มขยายผล)

ด้านที่	องค์ประกอบการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	ระดับความรู้สึกล								
		ก่อนทดลอง			เดือนที่ 1			เดือนที่ 2		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
นักเรียนที่เรียนกับครูภาษาอังกฤษ										
1	ด้านคุณลักษณะ	2.30	0.64	มาก	2.63	0.52	มาก	2.92	0.29	มาก
2	ด้านการเรียนรู้	2.56	0.59	มาก	2.71	0.46	มาก	2.94	0.24	มาก
3	ด้านสัมพันธภาพ	2.53	0.56	มาก	2.67	0.52	มาก	2.94	0.24	มาก
รวม \bar{X}		2.46		มาก	2.67		มาก	2.93		มาก
รวม S.D.		0.61			0.50			0.25		
นักเรียนที่เรียนกับครูภาษาไทย										
1	ด้านคุณลักษณะ	2.41	0.54	มาก	2.63	0.52	มาก	2.90	0.30	มาก
2	ด้านการเรียนรู้	2.62	0.50	มาก	2.83	0.38	มาก	2.94	0.23	มาก
3	ด้านสัมพันธภาพ	2.76	0.43	มาก	2.89	0.31	มาก	2.96	0.20	มาก
รวม \bar{X}		2.59		มาก	2.78		มาก	2.93		มาก
รวม S.D.		0.51			0.43			0.25		
ยอดรวม \bar{X}		2.53		มาก	2.73		มาก	2.93		มาก
ยอดรวม S.D.		0.56			0.47			0.25		



แผนภาพที่ 17 ผลการศึกษาพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนที่เรียนกับครูผู้รับการเสริมพลัง (กลุ่มขยายผล)

จากตารางที่ 21 พบว่า พัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ในภาพรวมพบว่า จากการที่นักเรียนประเมินตนเอง 3 ครั้ง ตั้งแต่ช่วงก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 2 ในภาพรวมทุกองค์ประกอบเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.53, 2.73 และ 2.93 อยู่ในระดับดี ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.56, 0.47 และ 0.25 ตามลำดับ

เมื่อศึกษาพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน แยกเป็นรายห้อง พบว่า นักเรียนจำนวน 32 คนที่เรียนกับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ จากการประเมินตนเอง 3 ครั้ง ตั้งแต่ช่วงก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 2 ในภาพรวมทุกองค์ประกอบเพิ่มขึ้น ตั้งแต่ 2.46, 2.67 และ 2.93 มีความสุขอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.61, 0.50 และ 0.26 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุข สูงที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ ด้านการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 2 เพิ่มขึ้นตั้งแต่ 2.56, 2.71 และ 2.94 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 2 เท่ากับ 0.59, 0.46 และ 0.24 ตามลำดับ รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 2 เพิ่มขึ้นตั้งแต่ 2.53, 2.67 และ 2.94 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 2 เท่ากับ 0.56, 0.52 และ 0.24 ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขน้อยที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 2 เพิ่มขึ้นตั้งแต่ 2.30, 2.63 และ 2.92

ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 2 เท่ากับ 0.64, 0.52 และ 0.29 ตามลำดับ

พัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนจำนวน 37 คนที่เรียนกับครูผู้สอน วิชาภาษาไทย จากการประเมินตนเอง 3 ครั้ง ตั้งแต่ช่วงก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 2 ในภาพรวม ทุกองค์ประกอบเพิ่มขึ้น ตั้งแต่ 2.59, 2.78 และ 2.93 มีความสุขอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 3 เท่ากับ 0.51, 0.43 และ 0.25 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุข สูงที่สุด เป็นอันดับ 1 คือด้านสัมพันธภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 2 เพิ่มขึ้นตั้งแต่ 2.76, 2.89 และ 2.96 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 2 เท่ากับ 0.43, 0.31 และ 0.20 ตามลำดับ รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 2 เพิ่มขึ้นตั้งแต่ 2.62, 2.83 และ 2.94 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 2 เท่ากับ 0.50, 0.38 และ 0.23 ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขน้อยที่สุด คือด้านคุณลักษณะ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 2 เพิ่มขึ้นตั้งแต่ 2.41, 2.63 และ 2.90 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ก่อนทดลองถึงช่วงเดือนที่ 2 เท่ากับ 0.54, 0.52 และ 0.30 ตามลำดับ

นอกจากนี้ ในการศึกษาพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ช่วงเวลา 2 เดือน ผู้วิจัยวิเคราะห์และถอดบทเรียนจากแบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน และสรุปผลออกมาเป็นรายด้านตามประเด็นต่อไปนี้

ด้านคุณลักษณะ พบว่า นักเรียนมีความตื่นตัวยินดีในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สนุกสนานกับการตอบคำถามและการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ พอใจในความสามารถของตนเองและผลงานที่ตนปฏิบัติจนสำเร็จ ดังเช่นความคิดเห็นต่อไปนี้

สนุก ตื่นเต้นที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนๆ และคุณครู และได้ถามครูในเรื่องที่เรายังไม่เข้าใจ

ตื่นเต้น สนุก ได้ตอบคำถามครูในรูปแบบใหม่ๆ

ชอบหาข้อมูลจากห้องสมุดและอินเทอร์เน็ตเพิ่มเติม เพราะทำให้เรามีความรู้มากขึ้น รู้สึกมีความสุข และดีใจที่ได้ร่วมทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนๆ จนสำเร็จ

ได้มีความสุขและสนุกสนานที่ได้ตอบคำถามที่เพื่อนทำท่าและให้เราตอบคำถามเป็นภาษาอังกฤษได้อย่างถูกต้อง

รู้สึกภูมิใจที่เราสามารถตอบคำถามครูและเพื่อนๆ ได้

รู้สึกมีความสุขและภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนในการตอบคำถามและทำกิจกรรมร่วมกัน

ด้านการเรียนรู้ พบว่า นักเรียนพึงพอใจและมีความสุขสนุกสนานในการปฏิบัติกิจกรรมที่คุณครูผู้รับการเสริมพลังจัดให้ อาทิ การแสดงบทบาทสมมติ, การใบ้คำ, การแข่งขันตอบคำถาม, การแข่งขันแต่งประโยค, การร้องเพลง “ส่งบัตรคำ”, การจัดกลุ่มบัตรคำฟองรูปและคำฟองเสียง, การทายคำศัพท์จากบัตรภาพ, การจับคู่บัตรคำและบัตรภาพ, การเล่นเกมไทย “งูกินหาง”, ได้เรียนรู้นิสัยของคน, ความเมตตา และความประหยัดเก็บออม ดังเช่นความคิดเห็นต่อไปนี้

คุณครูไม่ดุแบบไม่มีเหตุผล ทำให้ผมเรียนอย่างสบายใจ ไม่เครียด

เรียนรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ การกล้าแสดงออกและสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น ทำตามกฎการเล่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

คุณครูใจดีทำให้หนูกล้าถามในเรื่องที่ไม่เข้าใจ

หนูชอบดูรูปภาพสวยๆ ที่คุณครูมาให้ใช้ทายคำศัพท์

เรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษที่ไม่เคยรู้จัก และรู้จักการช่วยเหลือกัน

คุณครูแนะนำแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ว่านอกจากห้องเรียนแล้ว ยังมีห้องสมุด สวนศึกษา ที่จะช่วยให้รู้คำศัพท์ใหม่ๆ

สนุกมากเพราะครูให้ผมได้ฝึกการใช้ภาษาท่าทางกับเพื่อน

ได้เรียนรู้ ได้แสดงความคิดเห็น ได้ตอบคำถาม สนุกสนาน ได้แลกเปลี่ยนความรู้ ได้ฟังความคิดเห็นจากเพื่อน

หนูภูมิใจที่ทำคะแนนได้ดีขึ้น และครูอธิบายข้อที่หนูทำผิด ช่วยให้หนูเข้าใจมากขึ้น

ด้านสัมพันธภาพ พบว่า นักเรียนมีความสุขสนุกสนาน ตื่นเต้นที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อน และคุณครู ติใจที่ได้รับโอกาสจากครูให้ไปทำกิจกรรมหน้าชั้นเรียน ประทับใจที่ครูจัดกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้อย่างสนุกสนานและช่วยให้นักเรียนได้จดจำคำศัพท์ได้ง่าย ช่วยอธิบายให้นักเรียนเกิดความเข้าใจมากขึ้น อีกทั้งได้รับความช่วยเหลือและกำลังใจจากครูเมื่อนักเรียนไม่สามารถปฏิบัติได้ รวมถึงตักเตือนนักเรียนเมื่อทำผิด มีความประทับใจเพื่อนที่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม ให้คำแนะนำและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

คุณครูจัดกิจกรรมที่มีความสนุก ช่วยให้นักเรียนได้จดจำคำศัพท์ได้ง่าย
คุณครูจะอธิบายสิ่งที่เราไม่เข้าใจ และบอกกติกาของกิจกรรมด้วยคำที่ไพเราะ
คุณครูให้กำลังใจเมื่อพูดภาษาอังกฤษไม่ได้ และตักเตือนในเวลาที่เราทำผิด
ดีใจที่ได้ช่วยคุณครูถือบัตรภาพให้เพื่อนแต่งประโยค
ชอบทำงานกลุ่ม เพราะเราได้ช่วยเหลือเพื่อน และเพื่อนได้ช่วยเหลือเราด้วย
เพื่อนในกลุ่มช่วยกันตอบคำถาม ทำให้กิจกรรมเกิดความสนุก
เพื่อนคอยให้คำแนะนำและสอนคำศัพท์เรา
ภูมิใจที่ช่วยเพื่อนตอบคำถามคุณครูได้ถูกต้อง



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน 2) เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ประกอบด้วย 2.1) ประเมินผลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง 2.2) ศึกษาพัฒนาการเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ก่อน ระหว่าง และหลังจากการได้รับการเสริมพลัง ช่วงละ 1 เดือน เป็นเวลา 3 เดือน 2.3) ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลัง เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลัง ที่พัฒนาขึ้น 2.4) ศึกษาพัฒนาการความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ก่อน ระหว่าง และหลังจากการใช้รูปแบบการเสริมพลัง ที่พัฒนาขึ้นช่วงละ 1 เดือน เป็นเวลา 3 เดือน และ 3) เพื่อขยายผลรูปแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีดำเนินการวิจัยในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบหนึ่งที่ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานโดยมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน (มาเรียม นิลพันธุ์, 2555: 230) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ที่มีลักษณะเป็นแบบแผนเชิงผสมผสานแบบรองรับภายใน (The Embedded Design) (Creswell and Clark, 2011: 90-95) ด้วยการศึกษาวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) เสริมด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) ร่วมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ตามแนวทางการส่งเสริมศักยภาพ (The enhancement approach) พันธุ์ทิพย์ รามสูต (2540: 10-12) เป็นการศึกษาที่ต้องใช้การมีส่วนร่วมของบุคคลในพื้นที่วิจัย โดยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ เป็นการเสริมพลังครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน 2) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา 3) ปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย 3.1) ผู้บริหาร โรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 3.2) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน 4) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 4.1) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ 4.2) การเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ด้านการเรียนรู้ และด้านสัมพันธภาพ และ 5) กระบวนการเสริมพลัง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันของครู และประเมินความต้องการเสริมพลัง (Need Analyzing: N) เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และร่วมกันพัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา และเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขไปใช้ โดยเริ่มต้นจากการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ โดยการสร้างความคุ้นเคยและความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนร่วมกัน (Interactive Planning: I) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามขั้นที่ 1 ขั้นตอนที่ 3 การเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (Continue Empowering: C) เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเกิดความมั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอในการจัดการเรียนรู้ โดยอาศัยการสร้างแรงจูงใจ ให้ข้อมูล เพิ่มพูนความรู้ นำสู่การพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้ (3.1) สร้างแรงจูงใจ (Motivating) ด้วยการกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพครู เกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู โดยการถอดบทเรียนจากบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน (3.2) ให้ข้อมูล (Informative) ด้วยการกระตุ้นข้อมูลความรู้เดิม และเพิ่มเติมข้อมูลความรู้ใหม่ให้แก่ครูผู้สอน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยศึกษาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้

อย่างมีความสุขของนักเรียน รวมถึงการฝึกปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้
 อย่างมีความสุขของนักเรียน การถอดบทเรียนจากการศึกษาตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม
 การเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่าง
 ครูผู้สอน (3.3) เพิ่มพูนความรู้และความรัก (Increasing) ด้วยการให้โอกาสครูนำข้อมูลความรู้ที่
 ได้รับ และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ (Creating) ด้วยความเป็นอิสระ
 (Autonomy) ในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง สร้างองค์ความรู้ด้วยความมั่นใจ ด้วยการเลือก
 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ รูปแบบ วิธีการสอน เทคนิคให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการ
 ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ตลอดจนการแสดงออกถึงความรักและเมตตาต่อ
 นักเรียนทุกคน (3.4) นำสู่การพัฒนา (Developing) ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับ
 (Positive Reflective) เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ต่อยอด เป็นระยะที่ครูผู้รับการเสริมพลัง และผู้เสริมพลัง
 ร่วมกันทบทวนสะท้อนคิดและสรุปการปฏิบัติในด้านผลการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน
 ตลอดจนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน เดือนละ 1 ครั้ง
 ขึ้นตอนที่ 4 การประเมินผลการเสริมพลัง (Evaluating : E) เป็นการสรุปผลการเสริมพลังเพื่อพัฒนา
 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน โดยการ
 นำเสนอข้อมูล ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้รับการเสริมพลังกับผู้เสริมพลัง ร่วมกัน
 ประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมพลัง ในด้านผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติทั้งในด้านผลที่เกิด
 ขึ้นกับครูผู้รับการเสริมพลัง และตัวนักเรียน โดยนำข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมาใช้ในการ
 ประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมพลังร่วมกัน

2. ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการ
 จัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา สรุปผลได้
 ดังต่อไปนี้

2.1 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้านความรู้และทักษะ ในภาพรวม ครูผู้รับการ
 เสริมพลังมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้านความรู้และทักษะ หลังการใช้รูปแบบการเสริม
 พลัง อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
 ของครูผู้รับการเสริมพลังด้านความรู้และทักษะสูงสุด คือ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการจัด
 กิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ ทั้ง 3 ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ย
 ต่ำที่สุดคือด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบ
 พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการเสริมพลัง สำหรับสมรรถนะการจัดการ
 เรียนรู้ด้านคุณลักษณะ พบว่า ครูมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนตาม
 รายการสังเกต โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ผู้นำการเรียนรู้ พบว่า ครูมีการสนทนาสร้างความ

เป็นกันเองกับนักเรียน ซึ่งเจตนาประสงค์ของการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับ สิ่งที่จะเรียนรู้ มีการซักถามเพื่อประเมินผลระหว่างการเรียนรู้ ด้านที่ 2 การสร้างบรรยากาศที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า ครูจัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น Game Based Learning, Role Play, Task Based Learning, Co-operative Learning และ KWDL รวมถึงการใช้สื่อที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เช่น บัตรคำ บัตรภาพ ตารางร้อย ตาราง KWDL โปรแกรม Power Point และเพลง เป็นต้น ด้านที่ 3 ความรักและเมตตาต่อศิษย์ พบว่า ครูเอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจให้นักเรียนอย่างเหมาะสม จัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมด้วย

2.2 พัฒนาการของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ในภาพรวม พบว่า มีพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตั้งแต่ช่วงเดือนที่ 1 จนถึงช่วงเดือนที่ 3 ในภาพรวม ทุกด้านเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับดีและปานกลาง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาพัฒนาการของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลังเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล

2.3 ความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลังเกี่ยวกับการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) มีความเห็นว่า หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุน และกระบวนการของรูปแบบการ เสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของ นักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) มีความเหมาะสม เพราะการเสริมพลังครู ด้วย กระบวนการเป็นระบบซึ่งครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูได้ แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ทักษะที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมี ความสุขของนักเรียน โดยผู้บริหาร โรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การ สนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

2.4 พัฒนาการการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน ศึกษาจากการที่นักเรียน ประเมินตนเอง 4 ครั้ง ตั้งแต่ช่วงก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 ในภาพรวมทุกองค์ประกอบ เพิ่มขึ้น และเมื่อศึกษาพัฒนาการการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน แยกเป็นรายห้อง พบว่า

นักเรียนจำนวน 48 คนที่เรียนกับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ จากการที่นักเรียน ประเมินตนเอง 4 ครั้ง ตั้งแต่ช่วงก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 ในภาพรวมทุกองค์ประกอบ เพิ่มขึ้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้ที่มีความสุข สูงที่สุดเป็นอันดับ 1 คือด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย ของพัฒนาการการเรียนรู้ที่มีความสุขน้อยที่สุด คือด้านคุณลักษณะ

นักเรียนจำนวน 48 คนที่เรียนกับครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ จากการประเมินตนเอง 4 ครั้ง ตั้งแต่ช่วงก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 ในภาพรวมทุกองค์ประกอบเพิ่มขึ้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุข สูงที่สุดเป็นอันดับ 1 คือด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขน้อยที่สุด คือด้านคุณลักษณะ

นักเรียนจำนวน 49 คนที่เรียนกับครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.5 จากการประเมินตนเอง 4 ครั้ง ตั้งแต่ช่วงก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 ในภาพรวมทุกองค์ประกอบเพิ่มขึ้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุข สูงที่สุดเป็นอันดับ 1 คือด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขน้อยที่สุด คือด้านคุณลักษณะ

นักเรียนจำนวน 47 คนที่เรียนกับครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.6 จากการประเมินตนเอง 4 ครั้ง ตั้งแต่ช่วงก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 3 ในภาพรวมทุกองค์ประกอบเพิ่มขึ้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุข สูงที่สุดเป็นอันดับ 1 คือด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขน้อยที่สุด คือด้านคุณลักษณะ

3. ผลการขยายผลของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีผลที่เกิดกับครูผู้รับการเสริมพลัง และนักเรียน สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

3.1 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้านความรู้และทักษะ ในภาพรวม ครูผู้รับการเสริมพลังมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้านความรู้และทักษะ หลังการใช้รูปแบบการเสริมพลัง อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้านมีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ด้านความรู้และทักษะสูงสุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการเสริมพลัง สำหรับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้านคุณลักษณะ พบว่า ครูมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนตามรายการสังเกต โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ผู้นำการเรียนรู้ พบว่า ครูมีการสนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน ซึ่งแจ้งจุดประสงค์ของการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับสิ่งที่จะเรียนรู้ มีการซักถามเพื่อประเมินผลระหว่างการเรียนรู้ ครูผู้รับการเสริมพลังมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนตามรายการประเมินทุกรายการ ด้านที่ 2 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า ครูจัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น Game Based Learning, Role Play, Task Based

Learning และ Co-operative Learning รวมถึงการใช้สื่อที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เช่น บัตรคำ บัตรภาพ แผงใส่บัตรคำ และเพลง เป็นต้น และด้านที่ 3 ความรักและเมตตาต่อศิษย์ พบว่า ครูเอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจให้นักเรียนอย่างเหมาะสม จัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมด้วย

3.2 พัฒนาการของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ในช่วงที่ 1-3 ในภาพรวมพบว่า มีพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงที่สุด คือ ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ต่ำที่สุด คือ ด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้

3.3 ความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลังเกี่ยวกับการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) มีความเห็นว่า หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุน การวัดประเมินผล และกระบวนการของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) มีความเหมาะสม เพราะการเสริมพลังครูด้วยกระบวนการเป็นระบบซึ่งครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ทักษะที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน โดยผู้บริหาร โรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

3.4 พัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ในภาพรวม พบว่า จากการที่นักเรียนประเมินตนเอง 3 ครั้ง ตั้งแต่ช่วงก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 2 ในภาพรวมทุกองค์ประกอบเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับดี และเมื่อศึกษาพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนแยกเป็นรายห้อง พบว่านักเรียนจำนวน 32 คนที่เรียนกับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ จากการประเมินตนเอง 3 ครั้ง ตั้งแต่ช่วงก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 2 ในภาพรวมทุกองค์ประกอบเพิ่มขึ้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุข สูงที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ ด้านการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขน้อยที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะ และนักเรียนจำนวน 37 คนที่เรียนกับครูผู้สอนวิชาภาษาไทย จากการประเมินตนเอง 3 ครั้ง ตั้งแต่ช่วงก่อนทดลองจนถึงช่วงเดือนที่ 2 ในภาพรวมทุกองค์ประกอบเพิ่มขึ้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุข สูงที่สุดเป็นอันดับ 1 คือด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือด้าน

การเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้ที่มีความสุขน้อยที่สุด คือด้าน คุณลักษณะ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา อภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. จากผลการพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับ ประถมศึกษา (NICE Model) ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วว่า รูปแบบมีคุณภาพด้าน ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหา มีประสิทธิภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้ ทั้งนี้ เนื่องจากรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีการดำเนินการตามขั้นตอนของวิธีการเชิงระบบ มาพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมพลัง โดยใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ซึ่งเริ่มการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 วิจัย (Research: R₁) เพื่อ ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพจริง ปัญหาที่เกิดขึ้น หรือการประเมินความต้องการจำเป็นของ กลุ่มเป้าหมาย และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลที่ ได้จากการวิเคราะห์มาสังเคราะห์ไปสู่ขั้นตอนที่ 2 พัฒนา (Develop: D₁) เป็นการออกแบบและ พัฒนานวัตกรรมการศึกษาโดยนำผลจากขั้นตอนที่ 1 (R₁) มาพัฒนานวัตกรรม ขั้นตอนที่ 3 วิจัย (Research: R₂) เป็นการนำนวัตกรรมไปใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย และขั้นตอนที่ 4 พัฒนา (Develop: D₂) โดยประเมินประสิทธิผลของนวัตกรรม (มาเรียม นิลพันธุ์, 2555: 230) ใช้วิธีการวิจัยแบบ ผสมผสานวิธี (Mixed Methods) ประเภทแบบแผนแบบฝังตริง (Embedded Design) (Creswell and Clark, 2011: 90-96) ทั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์สิ่งที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริงจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอน นักเรียนระดับประถมศึกษา และการสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง/ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้/การเรียนรู้ที่มีความสุข และการถอดบทเรียนจากโรงเรียนที่จัดการ เรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข อีกทั้งได้นำผลการวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลัง (Empowerment) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (Competency) การเรียนรู้ที่มีความสุข (Happiness Learning) มาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับ ประถมศึกษา (NICE Model) พบว่า กระบวนการเสริมพลังที่พัฒนาขึ้นนี้ เป็นกระบวนการส่งเสริม

สนับสนุนให้ครูมีความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อันเกิดจากการมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีแรงจูงใจในการทำงาน รับรู้ถึงการมีพลังในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัย 6 Dimensions ของ Paula M. Short (1992), รูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมพลังของ Blasé and Blasé (2001), การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยทฤษฎีฐานราก ของ ยูธิดา ชาญปัญญา (2554), อภาพรสิงหราช (2552) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเสริมพลังในการทำงานของครูด้วยแนวคิดฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง, สุภารัตน์ วัฒนพฤกษา (2552) ศึกษาการเสริมพลังครูในโรงเรียนเอกชน ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวเป็นรูปแบบเกี่ยวกับการเสริมพลังโดยใช้กระบวนการในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยมีหลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างชัดเจนเช่นเดียวกับรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. จากผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้านความรู้และด้านทักษะ ครูผู้รับการเสริมพลังมีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ช่วงเดือนที่ 1 ถึงช่วงเดือนที่ 3 ในภาพรวมทุกด้านเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับดีและปานกลาง ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะครูได้รับการเสริมพลังและการสร้างแรงจูงใจจากผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงการรับข้อมูลจากผู้วิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ซึ่งมีได้มุ่งเน้นให้ครูจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่ครูยังไม่มี ความเข้าใจและมั่นใจในเทคนิควิธีใหม่ แต่เป็นการให้ข้อมูลที่กระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพครู เกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู โดยการถอดบทเรียนจากบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู และให้โอกาสครูนำข้อมูลความรู้ที่ได้รับ และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ ด้วยความเป็นอิสระ ในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง สร้างองค์ความรู้ด้วยความมั่นใจ ด้วยการเลือกนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ รูปแบบ วิธีการสอน เทคนิคให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ตลอดจนการ แสดงออกถึงความรักและเมตตาต่อนักเรียนทุกคน ส่วนด้านการวัดและประเมินผล ที่มีผลการประเมินต่ำสุดนั้น เป็นเพราะครูดำเนินการวัดและประเมินผลโดยตัวครูเอง ทั้งการประเมินก่อน-

ระหว่าง-หลังเรียน ไม่ให้โอกาสนักเรียนประเมินตนเอง หรือนักเรียนประเมินเพื่อน หรือผู้ปกครอง ประเมินผลงานของบุตรหลาน ผู้เสริมพลังจึงชี้ชวนให้ครูเห็นประโยชน์ของการประเมินแบบหลาย ฝ่ายและหลากหลายวิธีการ อธิบายพร้อมตัวอย่างเพิ่มเติม ร่วมสร้างความเข้าใจ ทบทวน และฝึกฝน โดยผู้เสริมพลังกำกับติดตามให้กำลังใจและความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Kurt Lewin (1995, อ้างถึงใน Wiles and Bondi, 2004: 41) ที่เสนอกระบวนการของการ เปลี่ยนแปลงซึ่งมีขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ 1) การละลายความเคยชิน (Unfreezing) ด้วยการสร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง 2) การเปลี่ยนแปลง (Change) เป็นขั้นของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง เช่น พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป็นต้น 3) การทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความมั่นคง (Refreezing) มุ่งเน้นการสนับสนุนส่งเสริม ให้พฤติกรรมใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้นคงอยู่อย่างมั่นคงด้วยการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนอย่างต่อเนื่องหรือการเสริมพลัง (Empower) นั่นเอง

2.2 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้านคุณลักษณะ จากการสังเกต พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ระหว่างเดือนกันยายนถึงพฤศจิกายน 2558 พบว่า ครูมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมการ เรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนตามรายการสังเกต โดยแยกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ผู้นำการ เรียนรู้ พบว่า ครูมีการสนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน ชี้แจงจุดประสงค์ของการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับสิ่งที่จะเรียนรู้ มีการซักถามเพื่อประเมินผลระหว่าง การเรียนรู้ ด้านที่ 2 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ พบว่า ครูจัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วม ในการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น Game Based Learning, Role Play, Task Based Learning, Co-operative Learning และ KWDL รวมถึงการใช้สื่อที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เช่น บัตรคำ บัตรภาพ ตารางร้อย ตาราง KWDL โปรแกรม Power Point และเพลง เป็นต้น และด้านที่ 3 ความรักและ เมตตาต่อศิษย์ พบว่า ครูเอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจให้นักเรียนอย่างเหมาะสม จัดการ เรียนรู้โดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะครูได้รับการเสริมพลังและการสร้าง แรงจูงใจจากผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงการรับข้อมูลจากผู้วิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุขของนักเรียน โดยมุ่งเน้นการกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพครู เกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู โดยการถอดบทเรียนจากบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู และให้ โอกาสครูนำข้อมูลความรู้ที่ได้รับ และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ ด้วยความเป็นอิสระ ในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง สร้างองค์ความรู้ด้วยความมั่นใจ ด้วยการเลือก นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ รูปแบบ วิธีการสอน เทคนิคให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ตลอดจนการแสดงออกถึงความรักและเมตตาต่อ

นักเรียนทุกคน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kanter (1977) Conger and Kanungo (1988) Tracy (1990) Scott and Jaffe (1991) Paula M. Short (1992) Kinlaw (1995) Blasé and Blasé (2001) ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจที่ส่งผลโดยตรงต่อการทำงานของครู ครูรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการจัดการเรียนรู้ ได้รับรู้ว่าโรงเรียนให้โอกาสที่จะเติบโตและพัฒนาอย่างมืออาชีพในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเพิ่มทักษะของตัวเองตลอดชีวิตการทำงาน ซึ่งการช่วยเหลือครูเป็นการเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และให้ความช่วยเหลือครูในการพัฒนากลยุทธ์การสอน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเสริมพลังของครู ด้วยการสร้างความมุ่งมั่นและปรับปรุงการเรียนการสอน ผ่านทักษะครูที่เพิ่มขึ้น เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) รับรู้ว่าคนมีทักษะและความสามารถที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลังที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน มีความเหมาะสมเป็นเพราะว่า รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการเสริมพลังโดยผู้เชี่ยวชาญ มีการให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ทั้งในรูปแบบเอกสารและวีดิทัศน์ ที่แสดงการจัดการเรียนรู้ตรงตามวิชาของครูผู้รับการเสริมพลัง ทำให้นำไปประยุกต์ใช้ได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่ระบุว่า ผู้ใหญ่จะสนใจการเรียนรู้แบบ how-to ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ (Glatthorn, 1990) นอกจากนี้มีแผนการเสริมพลัง และปฏิทินการเสริมพลังที่ชัดเจน โดยครูผู้รับการเสริมพลังมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดปฏิทินการเสริมพลัง ทำให้ครูมีความผูกพันและรู้สึกเป็นเจ้าของกระบวนการเสริมพลังนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีผลต่อบุคคล คือ การทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความมุ่งมั่นและผูกพันในภารกิจนั้นๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสใช้ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ การปฏิบัติในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เป็นการเสริมพลังของครู อาทิ การมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การมอบความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานหรือในเรื่องที่สนใจ เช่น การกำหนดหลักสูตร การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น การจัดสรรให้ครูได้ใช้ทรัพยากร เทคโนโลยีและข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน และให้โอกาสครูแสดงความคิดเห็น ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การบริหารแบบมีส่วนร่วมและผลสืบเนื่องทุกประเด็นที่กล่าวมา

ล้วนมีส่วนเสริมพลังครู (วิเชียร วิทยอุดม, 2550; สมยศ นาวิการ, 2545ก; Anderson, 1998; Madura, 1998; Weightman, 1999)

สำหรับการดำเนินการตามกระบวนการเสริมพลัง ประกอบด้วย 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและประเมินความต้องการเสริมพลัง (N : Need Analyzing) ผู้เสริมพลังและผู้รับการเสริมพลังร่วมกันการวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันและประเมินความต้องการเสริมพลัง เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และร่วมกันพัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา และเป็น การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขไปใช้ โดยเริ่มต้นจากการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจโดยการสร้างความคุ้นเคยและความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ระยะที่ 2 การวางแผนร่วมกัน (I : Interactive Planning) เป็นการประมวลผล จัดลำดับความต้องการจำเป็น วางแผนและกำหนดปฏิทินการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ในการขับเคลื่อนรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ระยะที่ 3 การเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (C : Continue Empowering) เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเกิดความมั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอในการจัดการเรียนรู้ โดยอาศัยการสร้างแรงจูงใจ ให้ข้อมูล เพิ่มพูนความรู้และความรัก นำสู่การพัฒนาประกอบด้วย (3.1) สร้างแรงจูงใจ (Motivating) ด้วยการกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพครู เกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู โดยการถอดบทเรียนจากบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน (3.2) ให้ข้อมูล (Informative) ด้วยการกระตุ้นข้อมูลความรู้เดิม และเพิ่มเติมข้อมูลความรู้ใหม่ให้แก่ครูผู้สอน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความสุข โดยศึกษาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน รวมถึงการฝึกปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน การถอดบทเรียนจากการศึกษาตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน (3.3) เพิ่มพูนความรู้และความรัก (Increasing) ด้วยการให้โอกาสครูนำข้อมูลความรู้ที่ได้รับ และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ (Creating) ด้วยความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง สร้างองค์ความรู้ด้วยความมั่นใจ ด้วยการเลือกนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ รูปแบบ วิธีการสอน เทคนิค ให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน ตลอดจน

การแสดงออกถึงความรักและเมตตาต่อนักเรียนทุกคน (3.4) นำสู่การพัฒนา (Developing) ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Positive Reflective) เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ต่อยอด เป็นระยะที่ครูผู้รับการเสริมพลัง และผู้เสริมพลัง ร่วมกันทบทวนสะท้อนคิดและสรุปการปฏิบัติในด้านผลการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน ตลอดจนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน เดือนละ 1 ครั้ง ระยะที่ 4 การประเมินผลการเสริมพลัง (E : Evaluating) เป็นการสรุปผลการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน โดยการนำเสนอข้อมูล ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้รับการเสริมพลังกับผู้เสริมพลัง ร่วมกันประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมพลัง ในด้านผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติทั้งในด้านผลที่เกิดขึ้นกับครูผู้รับการเสริมพลัง และตัวนักเรียน โดยนำข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมาใช้ในการประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมพลังร่วมกัน โดยมีผู้บริหาร โรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และเป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน เพื่อให้การเสริมพลังเกิดประสิทธิภาพตลอดกระบวนการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย 6 Dimensions ของ Paula M. Short (1992), รูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมพลังของ Blasé and Blasé (2001), การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยทฤษฎีฐานราก ของ ยุวธิดา ซาปัญญา (2554), การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังในการทำงานของครูด้วยแนวคิดอิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของ อาภาพร สิงหาราช (2552), การเสริมพลังครูในโรงเรียนเอกชน ของ สุภารัตน์ วัฒนพฤกษา (2552) ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวเป็นรูปแบบเกี่ยวกับการเสริมพลัง โดยใช้กระบวนการในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ที่พบว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการเสริมพลัง มีความคิดเห็นหรือความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการเสริมพลังระดับมาก และมีความเห็นว่ากระบวนการเสริมพลัง เป็นกระบวนการที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาความสามารถของผู้รับการเสริมพลัง

2.4 ผลการประเมินพัฒนาการการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนเป็นระยะเวลา 3 เดือน พบว่า พัฒนาการการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน ในภาพรวมทุกองค์ประกอบเพิ่มขึ้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้ที่มีความสุข สูงที่สุดเป็นอันดับ 1 คือด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการการเรียนรู้ที่มีความสุขน้อยที่สุด คือด้านคุณลักษณะ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ในด้านสัมพันธภาพ นักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนและครู เป็นเพราะนักเรียนชอบทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อน เกิดความสนุกสนาน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้ง นักเรียนรู้สึกได้รับความรักและความเมตตาจากครู ได้รับความช่วยเหลือเมื่อนักเรียนมีปัญหาทำให้นักเรียน

เกิดความสุขในการเรียนรู้ สอดคล้องกับนักการศึกษาหลายท่านที่กล่าวไว้ว่า นักเรียนปรับตัวเข้ากับเพื่อนได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนในชั้นเรียน พร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมของชั้นเรียน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ยอมรับความแตกต่างระหว่างนักเรียนด้วยกัน นักเรียนรู้สึกว่าคุณครูมีความรัก ความเมตตา จริงใจ และอ่อนโยนต่อตน ให้คำแนะนำเมื่อนักเรียนต้องการความช่วยเหลือ ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นมิตรกับนักเรียน ให้กำลังใจนักเรียนเวลาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเป็นกันเองกับนักเรียน เอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2542; ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์, 2544; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544; ศักดิ์สิทธิ์ สีหลวงเพชร, 2544; ถัดดา หวังภายิต, 2557; Nodding, 2003; UNESCO, 2008; Angus, 2007; Helliwell, Layard and Jeffrey Sachs, 2010) ในด้านการเรียนรู้ นักเรียนมีความรู้สึกสนุกที่ได้ทำกิจกรรมที่หลากหลายในขณะเรียน พอใจที่คุณครูให้โอกาสนักเรียนได้แสดงความสามารถ เห็นประโยชน์จากการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีความรู้สึกพอใจที่ทราบผลการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับนักการศึกษาหลายท่านที่กล่าวไว้ว่า นักเรียนรู้สึกสนุกสนานกับกิจกรรมที่ปฏิบัติ มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม สนใจและตั้งใจเรียน นักเรียนรู้สึกว่าสิ่งที่เรียนรู้ไม่สูญเปล่า สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ครูใช้สื่อประกอบการสอน จัดบรรยากาศในชั้นเรียนผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด นักเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้ (ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์, 2544; ศักดิ์สิทธิ์ สีหลวงเพชร, 2544; ถัดดา หวังภายิต, 2557; UNESCO, 2008; Angus, 2007) สำหรับด้านคุณลักษณะของนักเรียน เป็นเพราะนักเรียนเห็นว่าตนมีความสามารถ พอใจในความสามารถของตน พอใจที่ตนสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งเห็นว่าตนมีประโยชน์ต่อผู้อื่น มีความตื่นตัวยินดีที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สอดคล้องกับนักการศึกษาหลายท่านที่กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกและพฤติกรรมของนักเรียนที่มีความสุขในการเรียนรู้ ประกอบด้วยนักเรียนรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับว่าเป็นมนุษย์ที่มีหัวใจ มีความสามารถ นักเรียนรู้สึกว่าสิ่งที่เรียนรู้ไม่สูญเปล่า สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ นักเรียนมีความอยากเรียนรู้ มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนศึกษาค้นคว้า มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเอง จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2542; ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์, 2544; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544; ศักดิ์สิทธิ์ สีหลวงเพชร, 2544; ถัดดา หวังภายิต, 2557; Nodding, 2003; UNESCO, 2008; Angus, 2007, Helliwell, Layard and Jeffrey Sachs, 2010)

3. ผลการขยายผลรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า ในภาพรวม ครูผู้รับการเสริมพลังมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูด้านความรู้และทักษะ หลังการใช้รูปแบบการ

เสริมพลัง อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้านมีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ด้านความรู้และทักษะสูงสุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการเสริมพลัง ผลพัฒนาการของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง ในภาพรวมทุกด้านเพิ่มขึ้น มีพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงที่สุด คือ ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของพัฒนาการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ต่ำที่สุด คือ ด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งนี้เป็นเพราะรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องตั้งแต่การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การออกแบบและพัฒนา การนำไปใช้ และการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ และมีการนำผลการทดลองใช้ตามกระบวนการของรูปแบบ และผลการประเมินประสิทธิผลมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ขึ้นก่อนนำรูปแบบไปขยายผล ดังนั้นผลการขยายผลของรูปแบบ จึงสามารถทำให้ครูผู้รับการเสริมพลังมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในระดับดี ผลพัฒนาการของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของ ในภาพรวมทุกด้านเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับดี และนักเรียนเกิดพัฒนาการของการเรียนรู้อย่างมีความสุขในภาพรวมทุกองค์ประกอบเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับดี

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ครูผู้รับการเสริมพลังมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน และนักเรียนมีพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีความสุขสูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สามารถนำรูปแบบการเสริมพลังฯ ไปใช้เสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษา โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยสนับสนุน ที่ผู้บริหาร โรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และเป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

2. ควรให้ความสำคัญกับการแสวงหาคลคตัวอย่างในวิชาชีพครู ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นที่ยอมรับนับถือในแวดวงวิชาชีพครู มาดำเนินการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การกระตุ้นครูผู้รับการ เสริมพลังเกิดความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพครู เกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู เห็น คุณค่าและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน เพิ่มพูนความ รักและความเมตตาต่อนักเรียน ตลอดจนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการ เรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้รับการเสริมพลังมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม การเรียนรู้อย่างมีความสุขสูงขึ้น ซึ่งรูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการเสริมพลัง มุ่งเน้น การจัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ตั้งแต่การคิด การพูดตอบคำถาม การปฏิบัติ สร้างสรรค์ผลงาน ดังนั้น ควรนำเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้เหล่านี้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้โดย ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระวิชา รวมถึงระดับพัฒนาการของผู้เรียน

4. จากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้รับการเสริมพลังมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้านการวัด และประเมินผล มีพัฒนาการสูงขึ้น แต่มีระดับคะแนนอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้น ควรมุ่งเน้นการเสริม พลังครูเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวัดประเมินผล ด้วยการสร้างความตระหนักและเห็น คุณค่าของการวัดและประเมินผลแบบหลายฝ่าย เห็นประโยชน์ของการเปิดพื้นที่ให้นักเรียนมีส่วน ร่วมในการวัดและประเมินผลมากขึ้น โดยผู้เสริมพลังให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนอย่าง ต่อเนื่อง

5. จากผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนมีพัฒนาการสูงขึ้น โดย องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะ ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับด้านคุณลักษณะมากขึ้น นั่นคือ ผู้ เสริมพลังเพิ่มเทคนิควิธีการเสริมพลังที่ส่งเสริม สนับสนุน ครูผู้รับการเสริมพลังให้มีวิธีการจัดการ เรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน โดยมุ่งเน้นคุณลักษณะของการเห็นคุณค่า ในตนเองของนักเรียน ให้นักเรียนรู้สึกว่าคุณมีความสามารถและพอใจในความสามารถของตน รู้สึกว่าคุณมีความดีประโยชน์ต่อผู้อื่น มีความใฝ่เรียนรู้ ตื่นเต้นยินดีที่จะ ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มุ่งมั่นที่จะ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

6. การนำรูปแบบการเสริมพลังไปใช้ ผู้เสริมพลังควรศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบการเสริม พลังเพื่อทำความเข้าใจกระบวนการในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรนำรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน ไปใช้กับครูผู้สอนในแต่ละ

กลุ่มสาระวิชา โดยศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระวิชา เพื่อเพิ่มความชัดเจนและเทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระวิชาและระดับพัฒนาการของนักเรียน

2. ในระดับโรงเรียน ควรนำรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ไปใช้กับครูผู้สอนในระดับการศึกษาชั้นอื่นๆ เช่น ระดับมัธยมศึกษา หรือระดับปฐมวัย เช่น ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือระดับปฐมวัย โดยศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัยของนักเรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจนำรูปแบบการเสริมพลังไปใช้พัฒนาสมรรถนะด้านอื่นๆ ของครูหรือบุคลากรทางการศึกษา เช่น การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ธุรการ การพัฒนาสมรรถนะของบรรณารักษ์ เป็นต้น หรือใช้พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ โดยศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรเพื่อตรวจสอบยืนยันอีกครั้ง

2. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาคำประกอบการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ดังนั้น หากจะศึกษาการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนในระดับชั้นอื่น ควรมีการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบยืนยันอีกครั้ง

3. ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เมื่อจำแนกตามอายุของครู และหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้

4. ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน เมื่อจำแนกตามระดับชั้น หรือรูปแบบการเรียนรู้ (Learning style) ของนักเรียน

5. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครู และการเปิดพื้นที่ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผล

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กาญจนา คุณารักษ์. (245). การออกแบบการเรียนการสอน. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทร์รัตน์ วงศ์อารีสวัสดิ์. (2542). “ผลของการประยุกต์หลักการเรียนรู้ของซิกเคอร์ริงและแกมสันในการเรียนการสอน การพยาบาลจิตเวชต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักศึกษาพยาบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ ศิลปะรัตน์. (2548). “การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เจลิยา บุรีภักดี. (2542). ทฤษฎีระบบและการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: แอล.ที.เพรส.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทิสนา เขมมณี. (2551). ลีลาการเรียนรู้-ลีลาการสอน. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทือน ทองแก้ว. (2557). สมรรถนะ (competency): หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชัยพร ชื่นกลิ่น. (2553). “การพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บพิตร อิศระ. (2550). “การพัฒนาเชิงสาเหตุของการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัทมา ทองสม. (2553). “การพัฒนาดัชนีชี้วัดความสุขในการเรียนของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะ
ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยทธ์ ปยุตฺโต). (2555). **ความสุข 5 ชั้น**. นครปฐม: วัดญาณเวศกวัน.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แจ่มจัน. (2551). **สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคม
ที่เปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- เพียงพร กัณหารี. (2551). “แบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์วิทยาลัยสาธาณสุขสิรินธร
จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อการ
พัฒนาท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- มารุต พัฒนาผล. (2546). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสุขในการเรียนรู้
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2555). **วิธีวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 7. นครปฐม: ศูนย์วิจัยและพัฒนาการ
ทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุธิดา ชาญปัญญา. (2554). “การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา : การวิจัยทฤษฎี
ฐานราก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลัดดา หวังภายิต. (2557). “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่เสริมสร้างความสุขในการ
เรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อุดมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2556). **ศาสตร์การนิเทศการสอนการสอนและการโค้ช: การพัฒนาวิชาชีพ กลยุทธ์
ทฤษฎีผู้ปฏิบัติ**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันชัย ธรรมศักดิ์การ. (2545). “พฤติกรรมของผู้บริหารที่เพิ่มพลังการทำงานให้พนักงานส่วนตำบล:
การวัดและผลต่อเนื่อง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). **สนุกกับการเรียนในศตวรรษที่ ๒๑**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2555). **พลังการเรียนรู้ในกระบวนทัศน์ใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร:
เอสอาร์พรีนติ้ง.

- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). **การพัฒนาองค์การ (Organization Development)**. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). **การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา**. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- สันสนีย์ ฉัตรคุปต์. (2544). **การเรียนรู้อย่างมีความสุข: สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร: สกายบุ๊กส์.
- สมจิต สงสาร. (2552). “การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมยศ นาวิการ. (2545). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). **โครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน: ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข ต้นแบบการเรียนรู้ทางด้านหลักทฤษฎีและแนวทางการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไอเดียสแควร์.
- _____. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิค.
- _____. (2545). **ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข**. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559) ฉบับสรุป/ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2539). **ลักษณะของบัณฑิตครู ในปรัชญานิพนธ์**. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2557). “โรงเรียนคาทอลิกฟ้าวิกฤติการศึกษาชาติ.” เอกสารประกอบการบรรยาย การประชุมสัมมนาประจำปีการศึกษา 2557.
- สุดารัตน์ วัฒนพฤกษา. (2552). “การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2541). **การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.
- อชิพงษ์ ฤทธิชัย. (2557). **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ**. เข้าถึงเมื่อ ตุลาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213>.

อาภาพร สิงหาราช. (2552). “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดฮิวแมนนิสเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ โรงเรียน ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาต่างประเทศ

- Aileen, M.S. (1994). **Empowering people**. London: Pitman.
- Anderson, G.L. (1998). “Toward authentic participation: Deconstructing the discourses of participatory reforms in education.” **American Educational Research Journal** 35,4: 571-603.
- Angus, D.H. (2007). **Happiness is Love**. Murdoch: Boods Pty.
- Bandura, A. (1986). **Social foundation of thought and action: A social cognitive theory**. New Jersey: Plentice Hall.
- Bartol, K. and others. (1998). **Management: A Pacific Rim Focus**. 2nd ed. Roseville NSW: McGraw-Hill.
- Beck, B. (1992). **Empowerment: A future goal for social work**. New Jersey: Appleton and Lange.
- Bell, B. and J. Gilbert. (1996). **Teacher development: A model from science education**. London: Palmer.
- Bennis, W. and J. Goldsmith. (1994). **Empowerment in learning to lead**. USA: Addison Wesley.
- Bill, L. (2004). “10 strategies for staff empowerment.” **Principal Leadership** 4,6: 32-37.
- Blase, J. and J.R. Blase. (2001). **Empowering teachers what successful principals do**. 2nd ed. California: Sage.
- Block, P. (1988). **The empowered manager: Positive political skills at work**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Boyatzis, R.E. (1982). **The Competent Manager**. New York: McGraw-Hill.
- Byham, W.C. (1988). **Zapp! The lightening of empowerment**. New York: Ballantin Book.

- Campbell, D.T., and Stanley, J.C. (1963). **Experimental and Quasi-Experimental Design for Research**. Chicago: Rand McNally.
- Chandler, G.E. (1992). "Creating an environment to empower nurse." **Nursing Mangement**, 22, 8: 20-23.
- Clifford, P.G. (1992). "The myth of empowerment." **Nursing Administration Quality** 16,3: 1-5.
- Clutterbuck, D. and S. Kernaghan. (1994). **The power of empowerment**. London: Kogan Page.
- Conger, J.A. and R.N. Kanungo. (1988). "The empowerment process: Integrating theory and practice." **Academy of Management Review** 13, 3: 471-482.
- Conger, J.A. (1989). **The charismatic leader**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Creswell, J.W. and V.L. Plano Clark. (2011). **Designing and Conducting Mixed methods Research**. 2nd ed. California, Sage Publication, Inc.
- Dales, M and K. Hes. (1982). **Creating Training miracles**. Sydney: Prentice Hall.
- Dean, J.W. and J.R. Evan. (1994). **Empowerment and motivation in total quality Management organization and strategy**. USA: West Press.
- Deci, E.L. and R.M. Ryan. (1985). **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. New York: Plenum.
- Dick, Walter, Lou Carey, and James O. Carey. (2005). **The Systematic Design of Instruction**. 6th ed. Boston: Pearson.
- Dobos, C.L. (1990). "Big fish in a big pool: Empowerment, assertiveness and risk taking among nurse." **Today O.R. Nurse** 12 (August): 12-16.
- Eric, W. (2005). "Teacher empowerment: Concept, strategies and implementations for school in Hong Kong." **Teach Coll Rec** 107, 4: 842-861.
- Fetterman, D.M. (1998). "Empowerment evaluation and the internet: A synergistic relationship." **Current Issues in Education** 1, 4: 125-136.
- Gibson, C.H. (1991). "A Concept Aanalysis of empowerment." **Journal of Advance Nursing** 16: 354-361.
- Gibson, C.H. (1993). **A study of empowerment in mothers of chronically ill children**. Michigan: Boston College.
- Glatthorn, A.A. (1990). **Supervisory Leadership: Introduction to Instructional Supervision**. Illinois: Scott, Foreman and Company.

- Gutierrez, L.M., R.J. Parsons. and E.O. Cox. (1998). **Empowerment in social work practice**. USA: Brooks2Cole.
- Haksever, C. et al. (2000). **Service management and operations**. New Jersey: Prentice Hall.
- Hood, M.C. (2002). **Learning to care: A qualitative study of the relationships twelve veteran teachers form with their students**. Accessed February 28, 2005. Available from <http://wwwlib.umi.com/dissertation/fullcit/3057389>.
- Hoy, W.K. and C.G. Miskel. (2005). **Educational administration: Theory, research and practice**. 7th ed. Boston: McGraw Hill.
- Ivancevich, J.M. and M.T. Matteson. (1999). **Organizational behavior and management**. 5th ed. Boston: McGraw Hill.
- Kanter, R.M. (1977). **Men and women of the corporation**. New York: Basic Books.
- Kinlaw, D.C. (1995). **The practice of empowerment: Making the most of human competence**. USA: Gower.
- Konczak, L.J., D.J. Stelly, and M.L. Trusty. (2000). "Defining and measuring empowering leader behaviors: Development of an upward feedback instrument." **Educational and Psychological Measurement** 60, 2: 301-313.
- Kouzes, J.M. and B.Z. Posner. (1995). **The leadership challenge: How to keep getting extraordinary things-done in organizations**. San Francisco: Jossey-Bass. 1995.
- Lampe, D. and J. Parr. (1996). **Empowering citizens, in handbook of public administration**. 2nd ed. 196-209. Edited by James L. Perry, San Francisco: Jossey-Bass.
- Laschinger, H.K., J. Finegan, and J. Shamine. (2001). "The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment." **Journal of Health Care Management Review** 26, 3: 1-21.
- Lashley, C. (1997). **Empowering service excellence: Beyond the quick fix**. London: Cassell.
- Locke, E.A. and Latham, G.P. (1990). **A theory of goal setting and task performance**. New Jersey: Prentice Hall.
- Luthans, F. (1998). **Organizational behavior**. 8th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Manthey, M. (1989). "Empowerment change: Change empowerment." **Nursing Management** 20 (June): 17.
- Maxcy, J.S. (1991). **Educational leadership: A critical pragmatic perspective**. Ontario: OISE.

- McClelland D.C. (1973). **Testing for Competence rather than for Intelligence**. New Jersey: American Psychologist.
- McShane, S.L. and M.A. Glinow. (2000). **Organizational behavior**. Boston: McGraw Hill.
- Mitrani, A., M. Dalziel, and D. Fitt. (1992). **Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development: Value Driven strategies for recruitment, development, and reward**. London: McGraw-Hill.
- Muchinsky, P.M. (2000). **Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology**. 6th ed. Australia: Wadsworth.
- Noddings, N. (2003). **Happiness and Education**. New York: Cambridge University Press.
- Owens, R.G. (1999). **Organizational behavior in education**. 5th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Paula, M.S. (1992). **Dimensions of Teacher Empowerment**. Reports – Descriptive (141) of The Pennsylvania State University.
- Phelan, R.J. (1999). "The relationship between student and teacher perceptions of the organization Climate of their school." **Dissertation Abstracts International** 59,7: 2280.
- Rappaport, J. (1987). "Terms of Empowerment/Exemplars of Prevention: Toward a Theory of Community Psychology." **American Journal of Community Psychology** 59,7: 2280.
- Rice, E.M. and Schneider, G.T. (1994). "A decade of teacher empowerment: An empirical analysis of teacher involvement in decision making" **Journal of Educational Administration** 32, 1: 43-58.
- Richey, R., D. Fields, and M. Foxon. (2001). **Instructional design competencies: The standards**. 3rd ed. New York: ERIC Clearinghouse on Information Technology.
- Rodwell, C.M. (1996). "An analysis concept of empowerment." **Journal of Advanced Nursing**, 23, 2: 305-313.
- Rue, L.W. and L.L. Byars. (1995). **Management: Skills and application**. 7th ed. Chicago: Irwin.
- Russell, W. and J.S. Rinehart. (1997). "School-Based Decision Making and the Empowerment of Secondary School Teachers." **Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association Chicago, IL** (March): 24-28.

- Scott, C.D. and D.T. Jaffe. (1991). **Empowerment: Building a committed workforce.** California: Kogan Page.
- Scott, G.G. (1994). **The empowered mind: How to harness the creative force within you.** New York: Prentice Hall.
- Sergiovanni, T.J. and R.J. Starratt. (1998). **Supervision: A redefinition.** 6th ed. Boston: McGraw Hill.
- Short, P.M. and Greer, J.T., (1997). **Leadership in empowered schools.** New Jersey: Prentice Hall.
- Smith, J. (1996). **Empowering people: How to bring out the best in your workforce.** London: Kogan Page.
- Spencer, M. and M.S. Spencer. (1993). **Competence at work: Models for Superiors Performance.** New York: John Wiley & Sons.
- Stewart, R.H. (1994). **Empowering People.** London: Pitman Publishing.
- Tebbitt, (1993). "Demystifying organization empowerment." **Journal of Nursing Administration** 23: 35-38.
- The United Nation Children's Fund (UNICEF). (2003). **HAPPY LEARNING! A GUIDE TO BEST PRACTISES FOR ACHIEVING THE POTENTIAL OF CHILDREN.** Kathmandu: Nepal.
- Thomas, K.W. and B.A. Velthouse. (1990). "Cognitive element of empowerment: An Integrative Model of Intrinsic Task Motivation." **Academy of Management Review** 15,4: 666-681.
- Tracy, D. (1990). **10 steps to empowerment: A common-sense guide to managing people.** New York: William Morrow.
- UNESCO. (2007). **Education for Sustainable Development: Linking Learning and Happiness.** Bangkok: UNESCO Bangkok.
- Wall, R. and J.S. Rinehart. (1998). "School-based decision making." **Journal of School leadership** 8, 1: 49-64.
- Weightman, J. (1999). **Introducing organizational behavior.** n.p.: Longman.
- Zimmerman, M.A. (2000). **Empowerment theory: Handbook of community psychology.** Edited by Rappaport and Seidman. E.K. New York: Academic/Plenum.



ภาคผนวก



รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

1. ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.กาญจนา คุณารักษ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิสุนเนิน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. อาจารย์ ดร.อุบลวรรณ ส่งเสริม ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. อาจารย์ ดร.จิระ ดีช่วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้
ครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา กรุงเทพฯ
5. รองศาสตราจารย์ลิขิต กาญจนาวพร ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
6. อาจารย์ ดร.ลาวรรณ สกกุลกรุณาอารีย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง
ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
โรงเรียนอนุบาลวัดป่าเลไลยก์ สุพรรณบุรี
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนา ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุข
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
8. อาจารย์ ดร.นิวัฒน์ บุญสม ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุข
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพร รามศิริ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล
โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตกำแพงแสน
ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา นครปฐม
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แสงเดือน เจริญนิม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล
โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตกำแพงแสน นครปฐม
11. อาจารย์ ดร.มนต์ชัย พงศกรนฤงษ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล
อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม

12. อาจารย์ ดร.โชติมา หนูพริก

ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล
สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กรุงเทพมหานคร

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมนาด เชื้อสุวรรณทวี ผู้ช่วยผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดประเมินผล
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล ผู้ช่วยผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุข
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
3. อาจารย์ ดร.พลวัต วุฒิประจักษ์ ผู้ช่วยผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุข
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
4. อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ ผู้ช่วยผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
5. อาจารย์ ดร.ลาวรรณ สกฤตกรณาอารีย์ ผู้ช่วยผู้เชี่ยวชาญ
ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
โรงเรียนอนุบาลวัดป่าเลไลยก์ สุพรรณบุรี



ภาคผนวก ข

คู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู
ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

**คู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู
ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา
เอ็นไอซีอี (NICE Model)**

คำนำ

คู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา เอ็นไอซีอี (NICE Model) เล่มนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้ที่ต้องการนำรูปแบบการเสริมพลังไปใช้ทราบถึงสิ่งที่จะต้องศึกษาและจัดเตรียม เพื่อให้การดำเนินการเสริมพลังเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้ทำหน้าที่เสริมพลังและผู้รับการเสริมพลังจึงควรศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังนี้ให้เข้าใจก่อนที่จะนำรูปแบบการเสริมพลังนี้ไปใช้

คู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังเล่มนี้ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. คำชี้แจงการใช้รูปแบบการเสริมพลัง..... (หน้า 1)
2. ความเป็นมาของรูปแบบการเสริมพลัง..... (หน้า 3)
3. ทฤษฎีและแนวคิดพื้นฐานที่รองรับรูปแบบการเสริมพลัง..... (หน้า 6)
4. องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลัง..... (หน้า 16)
5. ตัวอย่างแผนการเสริมพลัง ปฏิทินการเสริมพลัง..... (หน้า 24)
6. ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล..... (หน้า 30)

**1. คำชี้แจงการใช้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู
ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา
เอ็นไอซีอี (NICE Model)**

ข้อควรปฏิบัติก่อนดำเนินการเสริมพลัง

1. ศึกษารายละเอียดในส่วนต่าง ๆ ของคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลัง
 - 1.1 ศึกษาคำชี้แจงการใช้รูปแบบการเสริมพลัง ประกอบกับการศึกษาส่วนอื่น ๆ ในคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลัง
 - 1.2 ศึกษาความเป็นมาของรูปแบบการเสริมพลัง ทฤษฎีและแนวคิดพื้นฐานที่รองรับรูปแบบการเสริมพลัง องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลัง และตัวอย่างแผนการเสริมพลัง ปฏิทินการเสริมพลัง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีอันเป็นที่มาของรูปแบบการเสริมพลังนี้ ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพรวม เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในรูปแบบการเสริมพลัง รวมทั้งมีความเข้าใจในศัพท์เฉพาะต่าง ๆ
 - 1.3 ศึกษาตัวอย่างแผนการเสริมพลัง ปฏิทินการเสริมพลัง ในคู่มือเล่มนี้ ได้มีตัวอย่างแผนการเสริมพลัง ซึ่งมีลักษณะดังนี้
 - 1.3.1 แผนการเสริมพลัง ซึ่งประกอบด้วยชื่อแผนการเสริมพลัง วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ขอบเขตการดำเนินการเสริมพลัง กิจกรรมการเสริมพลัง สื่อ/เครื่องมือการเสริมพลัง การวัดผลประเมินผล และปฏิทินการเสริมพลัง ซึ่งเกิดจากผู้วิจัยและครูผู้สอนร่วมมือกันพัฒนาแผนการเสริมพลัง โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข
 - 1.3.2 ปฏิทินการเสริมพลัง ซึ่งประกอบ ชื่อของผู้นำที่เสริมพลัง ผู้รับการเสริมพลัง ประเด็นที่สนใจในการเสริมพลัง การระบุนวันและเวลาในการเสริมพลัง และประเด็นการสังเกตซึ่งสร้างโดยการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจของครูในการร่วมกันกำหนดปฏิทินการเสริมพลัง
2. จัดเตรียมสิ่งที่จำเป็นในการเสริมพลัง เมื่อได้ศึกษาส่วนต่าง ๆ ในคู่มือการใช้รูปแบบครบแล้ว ควรดำเนินการก่อนการจัดการเรียนรู้ดังนี้
 - 2.1 ศึกษาแผนการเสริมพลังอย่างละเอียดอีกครั้งหนึ่ง
 - 2.2 ศึกษาและจัดเตรียมเครื่องมือต่าง ๆ ทั้งในส่วน of ครูผู้ทำหน้าที่เสริมพลังและครูผู้รับการเสริมพลังที่เสนอไว้ในแผนการเสริมพลังให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการเสริมพลัง

แนวทางในการดำเนินการเสริมพลัง

เมื่อได้ศึกษาและจัดเตรียมสิ่งที่จำเป็นต่าง ๆ ไว้พร้อมแล้ว ก็ดำเนินการเสริมพลังตามแผนการเสริมพลังนั้น มีแนวทางในการดำเนินการเสริมพลัง ดังนี้

1. บทบาทผู้เสริมพลัง ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้เสริมพลังมีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ชี้นำ ให้ครูได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาศักยภาพให้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ตระหนักในคุณค่าของตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และภาคภูมิใจในงานที่ทำ

2. บทบาทของครูผู้รับการเสริมพลัง ในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการเสริมพลัง ซึ่งควรคำนึงถึงบทบาทต่อไปนี้

2.1 ผู้รับการเสริมพลังร่วมมือกับผู้เสริมพลังในการวางแผนการเสริมพลัง จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และดำเนินการตามแผนที่กำหนด

2.2 ผู้รับการเสริมพลังร่วมมือกับผู้เสริมพลัง ในการแลกเปลี่ยนให้ข้อมูลย้อนกลับ ไตร่ตรองสะท้อนคิดผลการปฏิบัติซึ่งกันและกัน



2. ความเป็นมาของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา เอ็นไอซีอี (NICE Model)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศในระยะเวลา 5 ปีไว้ว่า “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” โดยมีพันธกิจที่สำคัญข้อหนึ่งคือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง (ราชกิจจานุเบกษา, 2554: 46-47) สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่มุ่งเน้น การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาให้คนไทยเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข โดยสถาบันการศึกษาต้องจัดการเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองเต็ม ศักยภาพ ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) แต่เนื่องจากสังคมไทยในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและการสื่อสาร ทำให้ผู้เรียนต้องมีการเรียนรู้เพิ่มขึ้น รวมทั้งต้องมีการปรับตัวเพื่อพัฒนา ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ผู้เรียนต้องเรียนอย่างเคร่งเครียด และเหน็ดเหนื่อย หากเป้าหมายของการเรียนระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนไม่ตรงกัน ก็จะทำให้ผู้เรียน เกิดความเบื่อหน่ายในการเรียน ทำให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้อย่างไม่มีความสุข ซึ่งจะส่งผลเสียตามมามากมาย เช่น ความอดทนน้อยลง ความขยันหมั่นเพียรในการเรียนลดลง ผลการเรียนตกต่ำ ความรู้สึกอ่อนโยน เอื้ออาทรหายไป ความเห็นอกเห็นใจต่อกันและกันเสื่อมไป การดำรงชีวิตก็จะไม่มีความสุขไปด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540)

ความสุขกับการศึกษาที่ถูกต้องเป็นเรื่องที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ ถ้าไม่สามารถทำให้คนมีความสุข การศึกษาก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ (พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต, 2542: 7) ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์ (2544) ในเรื่องการเรียนรู้อย่างมีความสุข : สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้ พบว่าสารเคมีที่ก่อให้เกิดความสุข คือ เวโรโดนิน โดปามีน และเอนโดฟิน ซึ่งสารเคมีเหล่านี้จะเปลี่ยนแปลงโดยอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม นักเรียนที่เรียนรู้อย่างมีความสุขจะมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ โดยผู้เรียนได้รับการตอบสนองจากการใฝ่รู้

การปฏิบัติ การสร้างสรรค์ของตนเอง การใช้ความคิด การให้เหตุผลเกี่ยวกับการบริโภค รวมถึงการเลือกใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดด้วยการอนุรักษ์และเห็นคุณค่า เป็นบุคคลที่บริโภคด้วยปัญญา การที่นักเรียนได้ทำในสิ่งที่ตนสนใจ สามารถเรียนรู้จากความจริง บรรลุความดี ความงาม ความรัก อิสระภาพ มีการแบ่งปันซึ่งกันและกัน และประสบความสำเร็จ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2555: 11) เมื่อเด็กมีความสุขในการเรียนรู้จะทำให้เด็กเรียนรู้ที่จะดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ คิดถึงประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ของตนเอง มีความสุขในการช่วยเหลือผู้อื่น มีความสุขในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความสุขที่จะทำงาน และที่สำคัญที่สุดคือมีความสุขในการกระทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติและสืบต่อสิ่งที่เป็นความดีและความสุขนี้ไปถึงลูกหลานของตนต่อไป (สันสนีย์ ฉัตรคุปต์, 2544: 31) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: 33-35) กล่าวไว้ว่า นักเรียนที่เรียนรู้อย่างมีความสุขจะมีความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับว่าเป็นมนุษย์ที่มีหัวใจและมีความสามารถ ครูมีความรักเมตตา จริงใจต่อตนเอง เห็นคุณค่าของชีวิตและความเป็นมนุษย์ของตน ได้รับความหมายของการมีชีวิตอยู่ ยอมรับทั้งข้อดีและข้อด้อยของตนเอง รู้วิธีการปรับตัวให้อยู่ในสภาพแวดล้อมได้โดยไม่เสียสุขภาพจิต มีโอกาสเลือกเรียนตามความสนใจและความถนัดของตน รู้สึกว่าบทเรียนสนุก แปลกใหม่ จูงใจให้ติดตามและอยากค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อีกทั้งสิ่งที่เรียนรู้ไม่สูญเปล่า สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

สภาพปัญหาทางการศึกษาที่สำคัญในระบบการศึกษาไทยในปัจจุบันตามที่นักวิชาการศึกษาสรุปไว้คือ ด้านผู้สอนและวิธีการสอน กล่าวคือ ผู้สอนมุ่งสอนแต่เนื้อหาวิชาเป็นหลัก ทั้งยังเป็นผู้กำหนดทุกสิ่งทุกอย่างในการเรียนการสอน ส่วนวิธีการสอนนั้นยังมุ่งเน้นที่การสอนหนังสือมากกว่าสอนคน เพราะยึดวิชาเป็นตัวตั้งมากกว่ายึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง พฤติกรรมการสอนเป็นไปอย่างจำเจ และเน้นพฤติกรรมถ่ายทอดป้อนข้อมูลให้จำเป็นส่วนใหญ่ การฝึกปฏิบัติ ฝึกคิด ใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การอบรมบ่มนิสัย ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีน้อยกว่า การท่องบ่นเนื้อหา จึงทำให้ผู้เรียนขาดคุณลักษณะช่างสงสัยหรือใฝ่รู้ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่กล้าคิด ไม่กล้าปฏิบัติ และมองไม่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตเช่นกัน (วิวัฒน์ ชัดติยะมาน, 2549: 52; พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2544: 5-7) ดังนั้นจะเห็นว่าผู้สอนหรือครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การเสริมพลังเป็นกระบวนการพัฒนา ด้วยการสนับสนุน ส่งเสริม ชี้นำ ให้บุคคลได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาศักยภาพให้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ตระหนักในคุณค่าของตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และภาคภูมิใจในงานที่ทำ การเสริมพลังให้ประโยชน์ต่อทุกคนในองค์กร นับตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน

ผู้รับบริการ และองค์กรโดยตรง กล่าวคือ ผู้บริหารได้รับประโยชน์จากการทำงานบรรลุเป้าหมาย และผลงานที่มีคุณภาพ ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานมากขึ้น มีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน เพิ่มความมั่นใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ผู้รับบริการได้รับบริการอย่างรวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น องค์กรจึงมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (Smith, 1996) กระบวนการเสริมพลังของครูเป็นการเสริมสร้างให้ครูเพิ่มพูนและพัฒนาพลังทั้งด้านการปฏิบัติงานและด้านจิตใจ กระบวนการเสริมพลังของครูเป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน ทั้งด้านการปฏิบัติงานและด้านจิตใจ ทำให้ครูสามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ ทั้งที่เป็นปัจจัยภายในตัวครู เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศักยภาพในการปฏิบัติงาน และความเชื่อมั่นในศักยภาพ เป็นต้น รวมถึงปัจจัยที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น ความมีอิสระในการตัดสินใจ ความมีพลังในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร ระบบการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร บรรยากาศการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ซึ่งผลของการปฏิบัติงานคือการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การเสริมพลังมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อตัวครู ทีมงาน โรงเรียน และชุมชน ซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง การดำเนินการเสริมพลังของครูให้บรรลุเป้าหมายในเบื้องต้น จำเป็นต้องทำความเข้าใจแนวความคิดหลักที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังครู ที่ประกอบด้วยแนวความคิดอันนำมาสู่การเสริมพลัง และแนวความคิดที่นำการเสริมพลังสู่การปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินการเสริมพลังอย่างมีระบบ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. ทฤษฎีและแนวคิดพื้นฐานที่รองรับรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

จากการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยได้รูปแบบการเสริมพลังที่มีชื่อว่า รูปแบบ เอ็น ไอ ซี อี (NICE Model) ซึ่งพัฒนาขึ้นตามหลักการแนวคิดการออกแบบระบบการเรียนการสอนของดิคค์ และคาเรย์ และการออกแบบการเรียนการสอน (Instructional Design: ID) “ADDIE” Model ที่พัฒนาโดยเควิน ครูสซ์ การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) (มาเรียม นิลพันธุ์, 2555) ร่วมกับการศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลัง (Empowerment) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (Competency) และการเรียนรู้ที่มีความสุข (Happiness Learning) ดังต่อไปนี้

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลัง (Empowerment)

1.1 ทหมิติของการเสริมพลัง (6 Dimension) โดย Paula M. Short (1992) ประกอบด้วย มิติที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) มิติที่ 2 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) มิติที่ 3 สถานะทางสังคมของครู (Status) มิติที่ 4 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) มิติที่ 5 ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) มิติที่ 6 ผลของการทำงานของครู (Teacher Impact)

1.2 แนวคิดหลักความเป็นประชาธิปไตย (Democratization) คือ การมีสิทธิเสรีภาพตามบทบาทอำนาจหน้าที่ เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น เคารพศักดิ์ของสังคม มีความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความรักสามัคคีเสมือนเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน ดังนั้น กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นกระบวนการประชาธิปไตยที่ได้ปฏิรูปไปสู่รูปแบบของการมีส่วนร่วม หลักความเป็นประชาธิปไตยจึงเป็นแนวคิดที่มุ่งให้เกิดการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ประสพการณ์ความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน (Maxcy, 1991; Blasé and Blasé, 2001)

1.3 แนวคิดหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นแนวคิดที่ครูได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจในความสามารถวินิจฉัยและตัดสินใจได้ดีเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ จึงได้รับมอบอำนาจหน้าที่และสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างอิสระ การมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้ครูได้แสดงพลังอำนาจในการทำงาน (Rue and Byars, 1995: 230) การกระจายอำนาจเป็นการเสริมพลังที่

ทำให้หน่วยงานและผู้ปฏิบัติ มีพลังในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Blasé and Blasé, 2001; Rodwell, 1996; Rue and Byars, 1995) แนวความคิดตามหลักการกระจายพลังนี้ มีความสัมพันธ์กับการเสริมพลังด้านโครงสร้างอย่างชัดเจน เพราะเป็นการให้ความสำคัญกับพลังที่เป็นทางการในโรงเรียน

1.4 ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Administration Theory) เป็นทฤษฎีที่สอดคล้องและสนองตอบความต้องการแสดงออกซึ่งพลังของผู้ปฏิบัติงานและมุ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาพลังของตน การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อบุคคล คือ การทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความมุ่งมั่นและผูกพันในภารกิจนั้นๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสใช้ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็น ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การบริหารแบบมีส่วนร่วมและผลสืบเนื่องทุกประเด็นที่กล่าวมาล้วนมีส่วนเสริมพลังครูและผู้ปฏิบัติงาน (วิเชียร วิทยอดม, 2550; สมยศ นาวิกาน, 2545ก; Anderson, 1998; Madura, 1998; Weightman, 1999)

1.5 ทฤษฎีพฤติกรรมองค์กร (Organizational Behaviors Theory) ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการช่วยให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรู้ ความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์และปฏิกิริยาภายในและระหว่างองค์กร ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และสังคม ทำให้สามารถคาดการณ์ ดำเนินการ และเข้าใจปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กรและตนเอง ในฐานะสมาชิกในองค์กรได้อย่างมีหลักการและเหตุผล (ณัฐพันธ์ เจริญนนท์, 2551) ทฤษฎีพฤติกรรมองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีหลากหลาย ทฤษฎีซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปฏิบัติ ได้แก่

1.5.1 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดย McGregor ที่กล่าวถึงทฤษฎี Y มีข้อตกลงเบื้องต้นว่าคนส่วนใหญ่ไม่ได้ไม่ชอบงานโดยสันดาน แต่จะใช้เวลาพยายามทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจซึ่งเป็นไปโดยธรรมชาติ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553ก)

1.5.2 ทฤษฎี Immaturity-Maturity Organization พัฒนาขึ้นโดย Argyris กล่าวคือ Immaturity Organization มีลักษณะสำคัญคือ ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ถูกกระทำ ฟังพาทภายนอก แสดงพฤติกรรมได้จำกัด สนใจเรื่องง่ายๆ มีทัศนคติหรือวิสัยทัศน์ระยะสั้น เป็นผู้ปฏิบัติและขาดความตระหนักในตนเอง ส่วน Maturity Organization มีลักษณะสำคัญ คือ ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้กระทำ ฟังตนเอง แสดงพฤติกรรมได้หลากหลาย สนใจแนวคิด เรื่องยากและซับซ้อน มีทัศนคติหรือวิสัยทัศน์ระยะยาว มีความเป็นผู้นำ ตระหนักในตนเองและควบคุมตนเอง

1.6 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierachy of Needs)

Maslow มีแนวคิดว่า บุคคลมีความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน ความรักและการยอมรับจากผู้อื่น ฐานะทางสังคมและเกียรติยศศักดิ์ศรี บรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน ไปสู่เป้าหมายสูงสุดในชีวิต ความต้องการขั้นสูงสุดของ Maslow คือ การประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง The Needs for Self-Actualization เป็นความต้องการใช้ความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่ เป็นตัวของตัวเองในการทำกิจกรรมต่างๆ ดังนั้น ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นปลังการทำงาน

1.7 ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) ที่นำมาประยุกต์ใช้ผู้มี 2 ลักษณะ ได้แก่

ทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหา (content models) และทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ (process models) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.7.1 ทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหา (content models) เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน กล่าวคือ เป็นทฤษฎีที่หาคำตอบว่า มีอะไรที่จะจูงใจคนให้ทำงานได้บ้าง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการหรือแรงขับ (needs/drives) ที่ผู้ปฏิบัติงานมีหรือต้องการได้รับ และต้องการอะไรมาก อะไรน้อย (วิโรจน์ สารัตนะ, 2553ก)

1.7.2 ทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ (process models) เป็นทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการคิดของคนที่มีต่อการจูงใจว่าเป็นอย่างไร กล่าวคือ เป็นทฤษฎีที่มุ่งหาคำตอบของการที่ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงานในระดับมากหรือน้อยนั้น พวกเขามีความคิดอย่างไร มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยใดบ้าง เมื่อทราบกระบวนการคิดของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ผู้บริหารก็จะสามารถจัดสถานการณ์ให้สอดคล้องกับกระบวนการคิดของผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้น จึงจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ แตกต่างจากทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหาที่กล่าวถึงความต้องการหรือแรงขับว่ามีอะไรบ้างที่จะจูงใจให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.8 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change Theory) Chin and Bennis (1969, อ้างถึงใน

วัชราน เล่าเรียนดี, 2556: 29-30) การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความจำเป็นต่อการพัฒนาขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงควรเริ่มต้นจากการสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงหรือสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงซึ่งผู้มีหน้าที่เสริมพลังควรทำความเข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล และดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมด้วยวิธีการที่หลากหลายในการช่วยเหลือที่ยั่งยืนในที่สุด การยอมรับความจำเป็น หรือความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งที่จะต้องเปลี่ยนแปลงและมีการเปลี่ยนแปลง

1.9 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ พัฒนาการวัยผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่แต่ละช่วงวัยจะมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การทำให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้จึงต้องศึกษาพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนา Malcom Knowles (1990, อ้างถึงใน Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 1995: 50-55) ได้เสนอข้อสรุปเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ 4 ประการ คือ 1) ผู้ใหญ่มีความต้องการทางด้านจิตใจที่จะนำตัวเอง 2) ผู้ใหญ่สามารถที่จะนำประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาใช้ในสภาพการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้ และสามารถนำกระบวนการเหล่านั้นมาใช้ให้ได้ 3) ความพร้อมที่จะเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีอิทธิพลจากความต้องการที่จะแก้ปัญหาในชีวิตจริง ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ต้องพัฒนาของตนเองด้วย 4) ผู้ใหญ่ใช้วิธีการปฏิบัติจริงในการเรียนรู้ และขณะเดียวกันต้องการใช้ความรู้ที่ในทันที 5) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เกิดจากแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivated) การจัดการกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ที่ได้ผลนอกจากจะประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มต่าง ๆ หากได้ออกแบบโดยอาศัยข้อสรุปเกี่ยวกับการเรียนรู้และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ก็จะทำให้สามารถออกแบบได้เหมาะสมและมีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น และสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้แท้จริง

1.10 ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy Theory) เป็นแนวคิดที่เชื่อว่า การเสริมพลังในระดับบุคคลเป็นการส่งเสริมคุณลักษณะด้านบุคคลให้รับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่างว่า ตนเองมีความสามารถที่จะนำทักษะที่มีหรือที่ฝึกฝนมาใช้ได้ในระดับใด ซึ่งการที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสองประการคือ ความคาดหวังในความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (Zimmermann, 2000) ทั้งนี้ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการประยุกต์ใช้เพื่อเสริมพลังในระดับบุคคลเพราะการเสริมพลังในองค์กรนั้น เป้าหมายที่สำคัญก็คือ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน หากทุกคนรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการงานที่รับผิดชอบ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และแก้ปัญหที่เกิดขึ้นจากการทำงานแล้ว ก็จะส่งผลต่อผลลัพธ์ขององค์กรในที่สุด

สรุปได้ว่า แนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการเสริมพลัง เป็นวิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อสร้างคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยการเสริมพลังนั้นมีหน้าที่สำคัญในการผลักดันให้ครูผู้รับการเสริมพลังเกิดการพัฒนา เห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของตน และเมื่อครูเห็นความสำคัญและจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพของผลลัพธ์หรือผลผลิตและการพัฒนาตนเองสู่ระดับสูงสุดแล้วจึงนำมาซึ่งกระบวนการร่วมมือกันระหว่างผู้ทำหน้าที่เสริมพลังและครูผู้รับการเสริมพลังในการศึกษาวิเคราะห์ตนเอง วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเองในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

โดยกระบวนการเสริมพลังจะประกอบด้วยการดำเนินการจงใจ ให้ข้อมูลความรู้ที่สำคัญจำเป็น ติดตามดูแลการนำความรู้ที่ได้รับสู่การปฏิบัติ เพิ่มพูนความรู้ นำสู่การพัฒนา ในระหว่างกระบวนการเสริมพลัง เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสรุปผลไตร่ตรองสะท้อนคิดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และคุณภาพการศึกษา

2. หลักการแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และพฤติกรรมการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังที่ McClelland (1990: 1-14) อธิบายถึงองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดสมรรถนะมี 5 ส่วน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทศคติหรือความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวแต่ละบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) แต่ส่วนที่สามารถพัฒนาและวัดประเมินผลได้อย่างชัดเจน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) โดยที่สมรรถนะสามารถแบ่งออกได้หลายระดับ ตั้งแต่ระดับความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตทั่วไป จนถึงความรู้ความสามารถระดับผู้เชี่ยวชาญ สามารถแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนได้ ดังนั้น เกณฑ์และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดสมรรถนะจึงมีหลากหลาย ผู้เกี่ยวข้องต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม เนื่องจากสมรรถนะบางประเภทสามารถวัดและประเมินได้ง่ายด้วยการสังเกตพฤติกรรม แต่สมรรถนะบางประเภทต้องใช้ระยะเวลายาวนานในการประเมินกระบวนการและผลของการปฏิบัติงาน

3. หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการออกแบบระบบการเรียนการสอน ตามแนวคิดของ Kemp and others (2011: 14-18), ADDIE Model ที่พัฒนาโดย Kruse (2007: 1) และการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบตามแนวคิดของ Dick, Carey and Carey (2005: 1-8) ร่วมกับแนวคิดการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ซึ่งในการออกแบบระบบการเรียนการสอนการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบของ Dick, Carey and Carey (2005: 1-8) ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 10 องค์ประกอบ คือ 1) กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน (identify instructional goals) เป็นการกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวัง โดยวิเคราะห์การปฏิบัติงาน (analyze performance) และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (conduct needs assessment) 2) วิเคราะห์การเรียนการสอน (analyze instruction) เป็นขั้นของการวิเคราะห์ว่าจะต้องดำเนินการต่อไปอย่างไรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3) วิเคราะห์ผู้เรียนและบริบท (analyze learners and contexts) 4) เขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (write performance objective) เป็นการระบุให้ชัดเจนว่า ผู้เรียนจะสามารถทำอะไรได้บ้างในด้านความรู้และการปฏิบัติ 5) พัฒนาเครื่องมือประเมินผล (develop assessment instrument) 6) พัฒนากลยุทธ์การสอน (develop instructional strategy) 7) พัฒนาและเลือกสื่อการเรียนการสอน (develop and select

instructional materials) 8) ออกแบบและประเมินผลระหว่างการเรียนรู้การสอน (design and conduct formation evaluation of instruction) 9) ทบทวนการจัดการเรียนรู้การสอน (revise instruction) และ 10) ออกแบบและการประเมินผลภายหลังการเรียนรู้การสอน (design and conduct summative evaluation) ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดการออกแบบการเรียนรู้การสอนเชิงระบบของ Dick, Carey and Carey (2005: 1-8) มาใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนการจัดการเรียนรู้ และการดำเนินการจัดการเรียนรู้ทั้งระบบของครู เพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

4. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happiness Learning)

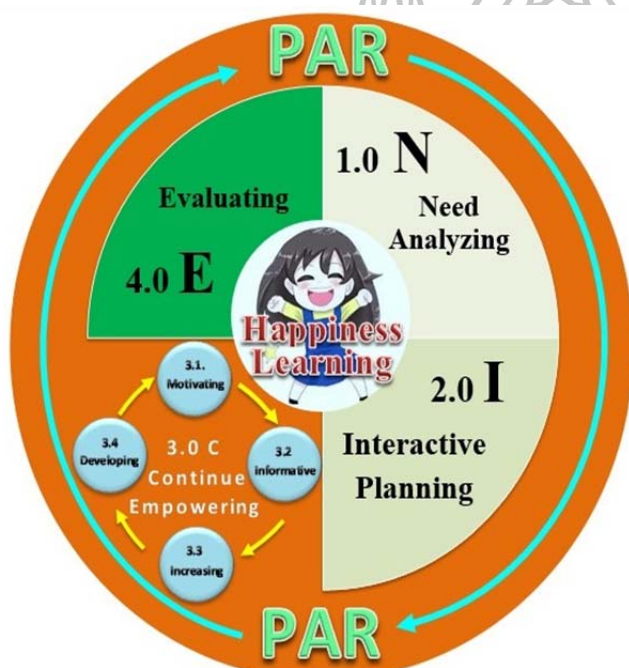
การเรียนรู้อย่างมีความสุขเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavior) ของผู้เรียน อันเนื่องมาจากการเรียนรู้ กล่าวคือ มีความพึงพอใจ มีความรู้สึกรักหรือชอบวิชาที่เรียน มีความสนใจเรียน ตั้งใจเรียน เป็นอย่างดี สนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) มีแนวคิดหลักการต้องการให้เด็กได้แสวงหาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ต่างๆ อย่างมีความสุข ให้โรงเรียนเป็นแหล่งค้นพบสิ่งมหัศจรรย์ที่เด็กสามารถพบได้ด้วยตนเอง ซึ่งแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข เป็นแนวคิดของนักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา โดยมี กิตติชาติ บุญเชื้อ เป็นหัวหน้าคณะผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันสร้างทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุขขึ้น (กิตติชาติ บุญเชื้อ และคณะ, 2540: 4-29) จากแนวคิดพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้การสอน 5 ประการ คือ 1) แก่นแท้ของการเรียนรู้การสอน คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน 2) การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ทุกแห่ง ทุกเวลา ต่อเนื่องยาวนานตลอดชีวิต 3) สรีรธาเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่สุดของการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 4) ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีจากการสัมผัสและสัมผัส 5) สารที่สมดุลเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ คือ ความรู้ ความคิด ความสามารถ และความดี จากแนวคิดพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้การสอน 5 ประการดังกล่าว ทำให้เกิดทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข 6 ทฤษฎี ดังนี้ ทฤษฎีที่ 1 สร้างความรักและความศรัทธา (love and respect) ทฤษฎีที่ 2 เห็นคุณค่าการเรียนรู้ (Learning Appreciation) ทฤษฎีที่ 3 เปิดประตูสู่ธรรมชาติ (Naturalization) ทฤษฎีที่ 4 มุ่งมั่นและมั่นคง (Willing and Firm) ทฤษฎีที่ 5 ดำรงรักษ์ไมตรีจิต (Friendship) และทฤษฎีที่ 6 ชีวิตที่สมดุล (Equilibrium of Life) วิธีการวัดความสุขในการเรียนรู้ สามารถวัดโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (มารุต พัฒนาผล, 2546: 21, บพิตร อิศระ, 2550: 30) การสังเกตขณะดำเนินการสอน แล้วบันทึกหลังสอน และการประเมินตนเองของนักเรียน (กรมวิชาการ, 2543)

4. องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลัง (NICE Model)

NICE MODEL

หลักการ : การเสริมพลังครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะทัศนคติที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา



กระบวนการ NICE Model

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบัน และประเมินความต้องการเสริมพลัง (N : Need Analyzing)

ระยะที่ 2 การวางแผนร่วมกัน (I : Interactive Planning)

ระยะที่ 3 การเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (C : Continue Empowering) ประกอบด้วย

- 3.1 สร้างแรงจูงใจ (Motivating)
- 3.2 ให้ข้อมูล (Informative)
- 3.3 เพิ่มพูนความรู้และความรัก (Increasing)
- 3.4 นำสู่การพัฒนา (Developing)

ระยะที่ 4 การประเมินผลการเสริมพลัง (E : Evaluating)

ปัจจัยสนับสนุน

1. ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

การวัดและประเมินผล

1. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ
2. การเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ด้านการเรียนรู้ และด้านสัมพันธภาพ

แผนภาพที่ 18 รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

หลักการ

การเสริมพลังครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม และสนับสนุน ให้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

กระบวนการเสริมพลัง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

Phase 1 **ขั้นการวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันของครู และประเมินความต้องการเสริมพลัง (Need Analyzing: N)** เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และร่วมกันพัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา และเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขไปใช้ โดยเริ่มต้นจากการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจโดยการสร้างความคุ้นเคยและความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

วิธีการดำเนินการ

บทบาทของครูผู้รับการเสริมพลัง

1. ครูวิเคราะห์จุดเด่นของตนเองเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครู การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลโดยศึกษาจากข้อมูลสารสนเทศในชั้นเรียน ผลการจัดการเรียนรู้ที่สะท้อนถึงผลการเรียน เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาประเด็นที่จำเป็นและสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาร่วมกัน

2. ครูมองภาพความสำเร็จของตนเองโดยการเชื่อมโยงกับสภาพที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียนและกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้วยรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น

3. ครูกำหนดเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

ระดับประถมศึกษา และร่วมกับผู้เสริมพลังในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

บทบาทผู้เสริมพลัง

ผู้เสริมพลังจะดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู กระตุ้นพลังทางบวก พลังทางความคิด และช่วยในการหาแหล่งของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ปัญหา และให้ข้อเสนอแนะในการวางแผน การกำหนดความต้องการจำเป็น เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (Growth mind set) เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองของครู ได้แสดงออกถึงความรักและความเมตตาต่อนักเรียน

Phase 2 **ขั้นการวางแผนร่วมกัน (Interactive Planning: I)** เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามขั้นที่ 1

วัตถุประสงค์ เพื่อประมวลผล จัดลำดับความต้องการจำเป็น วางแผนและกำหนดปฏิทินการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ในการขับเคลื่อนรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ

วิธีการดำเนินการ

บทบาทของครูผู้รับการเสริมพลัง

1. ประมวลผลเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ผลการจัดการเรียนรู้ ความสำคัญและความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา อันเกิดจากขั้นที่ 1

2. จัดลำดับความสำคัญของการพัฒนา โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในขั้นที่ 1 และกำหนดวัตถุประสงค์ แนวทาง กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ที่บูรณาการงานประจำของตนร่วมกับรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

3. วางแผนและกำหนดปฏิทินการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ร่วมกับผู้เสริมพลัง

บทบาทของผู้เสริมพลัง

ผู้เสริมพลัง ดูแลช่วยเหลือในการหาแหล่งของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการประมวลผลให้ข้อเสนอแนะในการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน กำหนดลำดับความต้องการจำเป็น และกำหนดปฏิทินการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ร่วมกับครูผู้รับการเสริมพลัง

Phase 3 ขั้นการเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (Continue Empowering: C) เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเกิดความมั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอในการจัดการเรียนรู้ โดยอาศัยการสร้างแรงจูงใจ ให้ข้อมูล เพิ่มพูนความรู้ นำสู่การพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 สร้างแรงจูงใจ (Motivating) ด้วยการกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพครู เกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู โดยการถอดบทเรียนจากบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

วัตถุประสงค์ เพื่อกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพครู เกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู ความต้องการบรรลุศักยภาพของตน (Growth mind set) รับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) และการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของนักเรียนทุกคน

วิธีดำเนินการ

บทบาทของครูผู้รับการเสริมพลัง

1. การถอดบทเรียนจากบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู เกิดความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพครู และความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู เห็นคุณค่าและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน เพิ่มพูนความรักและความเมตตาต่อนักเรียน

2. การถอดบทเรียนจากครูผู้สอนที่จัดการเรียนรู้ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูร่วมวิชาชีพ ถึงความต้องการบรรลุศักยภาพของตน (Growth mind set) รับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

บทบาทของผู้เสริมพลัง

1. ติดตามเชิญผู้เชี่ยวชาญที่เป็นบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู มากระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพครู เกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. ประสานงานและอำนวยความสะดวกในการศึกษาตัวอย่าง (Best practice) การจัดการเรียนรู้ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

3. เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูร่วมวิชาชีพ (Knowledge Management: KM) ให้เกิดความต้องการบรรลุศักยภาพของตน (Growth mind set) ครูรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) การให้กำลังใจซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน

3.2 ให้ข้อมูล (Informative) ด้วยการกระตุ้นข้อมูลความรู้เดิม และเพิ่มเติมข้อมูลความรู้ใหม่ให้แก่ครูผู้สอน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยศึกษาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน รวมถึงการฝึกปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน การถอด

บทเรียนจากการศึกษาตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา
2. เพื่อให้ครูฝึกดำเนินการในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้/แผนการเรียนรู้
3. เพื่อให้ครูสามารถเลือกรูปแบบ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วิธีการดำเนินการ

บทบาทของครูผู้รับการเสริมพลัง

1. ครูศึกษาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน จากผู้เสริมพลัง และการฝึกปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน อันประกอบด้วย การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การเลือกเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ การออกแบบวิธีวัดและประเมินผลการเรียนรู้
2. ครูถอดบทเรียนจากการศึกษาตัวอย่างในการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ร่วมกับผู้เสริมพลัง
3. ครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนด้วยกัน และเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองมากขึ้น

บทบาทของผู้เสริมพลัง

1. จัดหาข้อมูล แบ่งปัน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูในการฝึกปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน อันประกอบด้วย การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การเลือกเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ การออกแบบวิธีวัดและประเมินผลการเรียนรู้
2. ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูในการถอดบทเรียนจากการศึกษาตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน เพื่อนำมาปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ของครู
3. เปิดโอกาสให้ครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนด้วยกัน เพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองมากขึ้น และมั่นใจว่าทุกคน

เรียนรู้และพัฒนาได้ (Theory Y) โดยการติดต่อประสานงานด้านสถานที่และวันเวลาที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.3 เพิ่มพูนความรู้และความรัก (Increasing) ด้วยการให้โอกาสครูนำข้อมูลความรู้ที่ได้รับ และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ (Creating) ด้วยความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง สร้างองค์ความรู้ด้วยความมั่นใจ ด้วยการเลือกนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ รูปแบบ วิธีการสอน เทคนิคให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ตลอดจนการแสดงออกถึงความรักและเมตตาต่อนักเรียนทุกคน

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนด้วยการปฏิบัติจริงในชั้นเรียน

วิธีการดำเนินการ

บทบาทของครูผู้รับการเสริมพลัง

1. ครูออกแบบวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนและเลือกนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสม/ความสอดคล้องเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความสุขโดยตลอดกระบวนการมีผู้เสริมพลังคอยให้คำแนะนำและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และประเมินโดยใช้แบบประเมินการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

2. ครูนำหน่วยการเรียนรู้/แผนการเรียนรู้ที่ผ่านการแนะนำจากผู้เสริมพลังไปใช้ในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ภายในชั้นเรียน โดยตลอดกระบวนการมีผู้เสริมพลังทำหน้าที่ติดตาม ช่วยเหลือ

3. ครูประเมินตนเองโดยใช้แบบบันทึกความคิดเห็นของครูที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเองที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน หลังการจัดการเรียนรู้

บทบาทของผู้เสริมพลัง

1. ผู้เสริมพลังให้แนะนำ/แนวความคิด/ข้อมูล/ความรู้ สนับสนุนความคิด เสนอทางเลือก ให้กำลังใจ เพิ่มความมั่นใจในตนเองของครู และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขหน่วยการเรียนรู้/แผนการเรียนรู้ที่ถูกต้องชัดเจนและสมบูรณ์เพื่อให้ได้หน่วยการเรียนรู้/แผนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสู่ห้องเรียน

2. ผู้เสริมพลังประเมินหน่วยการเรียนรู้/แผนการเรียนรู้โดยแบบประเมินการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ก่อนนำไปใช้จริงในห้องเรียน

3. ผู้เสริมพลังเข้าร่วมสังเกตการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เดือนละ 1 ครั้ง

3.4 นำสู่การพัฒนา (Developing) ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Positive Reflective) เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ต่อยอด เป็นระยะที่ครูผู้รับการเสริมพลัง และผู้เสริมพลัง ร่วมกันทบทวนสะท้อนคิดและสรุปการปฏิบัติในด้านผลการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ตลอดจนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน เดือนละ 1 ครั้ง

วัตถุประสงค์ เพื่อทบทวนไตร่ตรองสะท้อนคิดและสรุปผลการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่เกิดขึ้นกับครู และการเรียนรู้อย่างมีความสุขที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

วิธีการดำเนินงาน

บทบาทของครูผู้รับการเสริมพลัง

1. หลังเสร็จสิ้นการจัดการเรียนรู้ ครูผู้รับการเสริมพลังและผู้เสริมพลังร่วมกันอภิปราย ไตร่ตรองสะท้อนคิดถึงผลลัพธ์ของการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น และสรุปทั้งในสิ่งที่เป็ นผลสำเร็จ ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่ใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาและสรุปผลที่เป็นประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการพัฒนาต่อไป

2. ครูประเมินตนเอง โดยใช้แบบบันทึกความคิดเห็นของครูผู้รับการเสริมพลัง ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

บทบาทของผู้เสริมพลัง

1. ผู้เสริมพลังนำผลที่ได้จากการประเมินหน่วยการเรียนรู้/แผนการเรียนรู้ และผลการสังเกตการพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้มาร่วมไตร่ตรองสะท้อนผล (Feedback) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการออกแบบและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพ

Phase 4 **ขั้นการประเมินผลการเสริมพลัง (Evaluating : E)** เป็นการสรุปผลการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน โดยการนำเสนอข้อมูล ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้รับการเสริมพลังกับผู้เสริมพลัง ร่วมกันประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมพลัง ในด้านผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติทั้งในด้านผลที่เกิดขึ้นกับครูผู้รับการเสริมพลัง และตัวนักเรียน โดยนำข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมาใช้ในการประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมพลังร่วมกัน

วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

วิธีการดำเนินงาน

บทบาทของครูผู้รับการเสริมพลังและผู้เสริมพลัง

1. ผู้รับการเสริมพลังและผู้เสริมพลัง ร่วมกันแสดงความคิดเห็นต่อผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน โดยนำผลที่ได้รับจากเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลทั้งจากนักเรียน ครูผู้รับการเสริมพลัง และผู้เสริมพลัง (ผู้วิจัย)

2. ผู้รับการเสริมพลังและผู้เสริมพลัง นำข้อมูลจากผลการปฏิบัติการเสริมพลังที่เกิดขึ้นมาเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนต่อไป



5. ตัวอย่างแผนการเสริมพลัง ปฏิทินการเสริมพลัง

โรงเรียนคุณาราชบุรี ระยะเวลา 3 เดือน ปีการศึกษา 2558

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	ระยะเวลา
1.ติดต่อผู้บริหาร โรงเรียนและ หัวหน้าวิชาการ	1.ขอความร่วมมือในการเป็น สนามทดลองการวิจัย 2.แจ้งวัตถุประสงค์และ วิธีการดำเนินการวิจัย		ดำเนินการก่อน โรงเรียนเปิดภาค เรียน
2.ดำเนินการวิจัย	1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน คือความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และคุณลักษณะ 2. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุขของนักเรียน ระดับประถมศึกษา	- Motivating - Best Practice - Training - Knowledge Management - Supporting - Mentoring - Observing - Collaborating - Positive Reflecting	ระยะเวลา 4 เดือน (มิ.ย.- ก.ย.58) โดย ผู้วิจัยเข้าไปเสริมพลังที่ โรงเรียนสัปดาห์ละ 1 วัน หรือไปช่วยให้ คำแนะนำเมื่อมีกรณี พิเศษ เช่นการนัดหมาย สังเกตการจัดการ เรียนรู้
3. ประเมินผล	1.เพื่อประเมินพัฒนาการ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครู 2.เพื่อประเมินพัฒนาการของ ความสุขในการเรียนรู้ของ นักเรียน	- Mentoring - Positive Reflecting	ประเมินผลเดือนละ 1 ครั้งเป็นเวลา 4 เดือน

ตัวอย่าง การดำเนินการวิจัยตามแผนการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (APPA Model)

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข
ของนักเรียนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย

1.1.1 ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การเขียน
แผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียน

1.1.2 คุณลักษณะของครูด้านการเป็นผู้นำการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม
การเรียนรู้ และความรักและเมตตาต่อศิษย์

1.2 เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ในองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านคุณลักษณะ ที่ใฝ่เรียนรู้ เห็นคุณค่าในตนเอง

1.2.2 ด้านการเรียนรู้ ที่มีความพอใจในบรรยากาศการเรียนรู้ และประสบการณ์การ
เรียนรู้

1.2.3 ด้านสัมพันธภาพ ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและเพื่อน

2. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

2.1 ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การเขียน
แผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียน

2.2 ครูผู้สอนมีคุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม
การเรียนรู้ และความรักและเมตตาต่อศิษย์

2.3 นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ในองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านคุณลักษณะที่ใฝ่เรียนรู้ เห็นคุณค่าในตนเอง 2) ด้านการเรียนรู้ ที่มีความพอใจในบรรยากาศ
การเรียนรู้ และประสบการณ์การเรียนรู้ 3) ด้านสัมพันธภาพ ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและเพื่อน

3. ขอบเขตการดำเนินการเสริมพลัง

3.1 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

3.1.1 ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จำนวน 4 คน ได้แก่

นางสมัย	เกตุจันทร์	ครูผู้สอนรายวิชาคณิตศาสตร์
นางกรกัญญา	โซว์ปัญญา	ครูผู้สอนรายวิชาภาษาไทย

นางสาวกัญญาพัชร ประเสริฐธีรพงษ์ ครูผู้สอนรายวิชาภาษาไทย

นางอารีพร เนียมวรรณ ครูผู้สอนรายวิชาภาษาอังกฤษ

3.2 สารการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุขของนักเรียน

3.2.1 ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย

1. ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การเขียน
แผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียน

2. คุณลักษณะของครู ด้านการเป็นผู้นำการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่
ส่งเสริมการเรียนรู้ และมีความรักและเมตตาต่อศิษย์

3.2.2 ด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ประกอบด้วย

1. ด้านคุณลักษณะ ที่มีลักษณะใฝ่เรียนรู้ เห็นคุณค่าในตนเอง
2. ด้านการเรียนรู้ ที่มีความพอใจในบรรยากาศการเรียนรู้ และประสบการณ์
การเรียนรู้

3. ด้านสัมพันธภาพ ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและเพื่อน

3.3 วิธีการเสริมพลัง การถอดบทเรียนจากบุคคลตัวอย่างทางวิชาชีพ การให้ความรู้
การศึกษาจากตัวอย่างที่ดี (Best Practice) ควบคู่กับการกำกับติดตามให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อให้การ
ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพตลอดกระบวนการ โดยผู้วิจัย

4. กิจกรรมการเสริมพลัง

ผู้วิจัยดำเนินการเสริมพลังพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้
อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ตามรูปแบบ เอ็นไอซีอี (NICE Model) ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันของครู และประเมินความต้องการเสริมพลัง
(Need Analyzing: N)

วิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้บริหารและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ สทนากลุ่มครูหัวหน้า
กลุ่มสาระการเรียนรู้ สอบถามครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการในอนาคตของการ
เสริมพลัง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน

ระยะที่ 2 การวางแผนร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามระยะที่ 1 (Interactive Planning: I)

ประมวลผล จัดลำดับความต้องการจำเป็น วางแผนและกำหนดปฏิบัติการเสริมพลังเพื่อ
พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ในการขับเคลื่อนรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนา

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ

ระยะที่ 3 การเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (Continue Empowering: C)

การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเกิดความมั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอในการจัดการเรียนรู้ โดยอาศัยการจูงใจ ให้ข้อมูล เพิ่มพูนความรู้ นำสู่การพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอน	การดำเนินงาน	วัน / เวลา / สถานที่	หมายเหตุ
1. สร้างแรงจูงใจ (Motivating)	1) การถอดบทเรียนจากบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู (Best Practice)	1) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ในเดือนที่ 1 และ 2 ณ ห้องประชุม	
	2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูร่วมวิชาชีพ (Knowledge Management: KM)	2) เดือนที่ 3 ของกระบวนการวิจัย ณ ห้องประชุม	
2. ให้ข้อมูล (Informative)	ผู้เสริมพลังให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และการศึกษาดูตัวอย่างจากวีดิทัศน์	ใช้เวลาครั้งละ 1 ชั่วโมง ดำเนินการต้นเดือนที่ 1 และ 2 ณ ห้องประชุม	
3. เพิ่มพูนความรู้และความรัก (Increasing)	1) ครูนำข้อมูลที่รับมาออกแบบการจัดการเรียนรู้ และนำหน่วยการเรียนรู้/แผนการเรียนรู้ที่ผ่านการแนะนำจากผู้เสริมพลังไปใช้ในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ภายในชั้นเรียน โดยตลอดกระบวนการมีผู้เสริมพลังทำหน้าที่ติดตาม ช่วยเหลือ แนะนำ 2) ผู้เสริมพลังสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครู	เดือนละ 1 ครั้ง ตามกำหนดนัดหมายร่วมกันของผู้รับการเสริมพลังและผู้เสริมพลัง ณ ห้องประชุม และห้องเรียน	

ขั้นตอน	การดำเนินงาน	วัน / เวลา / สถานที่	หมายเหตุ
4. นำสู่การพัฒนา (Developing)	<p>ประเมินผลด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Positive Reflective) ร่วมกันระหว่างผู้รับการเสริมพลังและผู้เสริมพลัง เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ต่อขอการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน</p> <p>- สมรรถนะของครู ใน 3 ด้าน ดังนี้</p> <p>(1) ความรู้ความเข้าใจ ด้านหลักสูตร การจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดประเมินผล</p> <p>(2) ทักษะ ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียนรู้</p> <p>(3) คุณลักษณะของครูด้านการเป็นผู้นำการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และความรักและเมตตาต่อศิษย์</p> <p>- ความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน 3 ด้าน ดังนี้</p> <p>(1) ด้านคุณลักษณะที่ใฝ่เรียนรู้ เห็นคุณค่าในตนเอง</p> <p>(2) ด้านการเรียนรู้ ที่มีความพอใจในบรรยากาศการเรียนรู้ และการเรียนรู้</p> <p>(3) ด้านสัมพันธภาพ ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและเพื่อน</p>	เดือนละ 1 ครั้ง ตามกำหนดนัดหมายร่วมกันของผู้รับการเสริมพลังและผู้เสริมพลัง ณ ห้องประชุม	

ระยะที่ 4 การประเมินผลการเสริมพลัง เป็นการสรุปผลการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (Evaluating : E)

การประชุมเพื่อสรุปผลที่ได้จากการพัฒนา และดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนา ใน ประเด็นที่ต้องการพัฒนาต่อไปตามขั้นตอน

หมายเหตุ ในการใช้รูปแบบการเสริมพลังที่พัฒนาขึ้นนี้ ผู้รับการเสริมพลังมีส่วนร่วมในทุก ขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินการเสริมพลังเกิดประสิทธิภาพตลอดกระบวนการ โดยผู้วิจัยประเมินผล เดือนละ 1 ครั้งเป็นเวลา 3 เดือน







คำนำ

คู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ตามแนวคิดของรูปแบบ เอ็นไอซีอี (NICE Model) ประกอบด้วย หลักการ/แนวคิด วัตถุประสงค์ บทบาทของครูและนักเรียน ตัวอย่างเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารฉบับนี้จะสามารถนำไปใช้เสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลดีต่อการจัดการเรียนรู้ตลอดจนการดำเนินชีวิตของครูผู้สอนต่อไป

สุดหทัย รุจิรัตน์



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1 หลักการ/แนวคิด.....	1
2 วัตถุประสงค์.....	3
3 บทบาทของครูผู้สอน.....	3
4 บทบาทของนักเรียน.....	4
5 ตัวอย่างเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข.....	4
5.1 KWL.....	4
5.1.1 KWL plus.....	7
5.2 KWDL.....	10
5.3 STAD.....	12
5.4 TGT.....	14
5.5 Inquiry Based Learning: IBL.....	16
6 ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข.....	21
6.1 ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์.....	21
7 เอกสารอ้างอิง.....	49



1. หลักการ / แนวคิด

ความสุขกับการศึกษาที่ถูกต้องเป็นเรื่องที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ ถ้าไม่สามารถทำให้คนมีความสุข การศึกษาก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ซึ่งตรงกับผลการวิจัยที่พบว่า “สมองมนุษย์มีศักยภาพในการเรียนรู้สูงสุด เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข สมองจะมีการหลั่งสารเคมีที่ทำให้เกิดความสุขซึ่งจะไปเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ให้สูงขึ้น” (พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต, 2542: 7) นักเรียนที่เรียนรู้อย่างมีความสุขจะมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้โดยผู้เรียนได้รับการตอบสนองจากการใฝ่รู้ การปฏิบัติ การสร้างสรรค์ของตนเอง การใช้ความคิด การให้เหตุผลเกี่ยวกับการบริโภค รวมถึงการเลือกใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดด้วยการอนุรักษ์และเห็นคุณค่า เป็นบุคคลที่บริโภคด้วยปัญญา การที่นักเรียนได้ทำในสิ่งที่ตนสนใจ สามารถเรียนรู้ด้วยความจริง บรรลุความดี ความงาม ความรัก อิสรภาพ มีการแบ่งปันซึ่งกันและกัน และประสบความสำเร็จ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2542: 11) เมื่อเด็กมีความสุขในการเรียนรู้จะทำให้เด็กเรียนรู้ที่จะดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ คิดถึงประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ของตนเอง มีความสุขในการช่วยเหลือผู้อื่น มีความสุขในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความสุขที่จะทำงาน และที่สำคัญที่สุดคือมีความสุขในการกระทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติและสืบต่อสิ่งที่เป็นความดีและความสุขนี้ไปถึงลูกหลานของตนต่อไป (สันสนีย์ ฉัตรคุปต์, 2544: 31) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: 33-35) กล่าวไว้ว่า นักเรียนที่เรียนรู้อย่างมีความสุขจะมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับว่าเป็นมนุษย์ที่มีหัวใจและมีความสามารถ ครุมีความรัก เมตตา จริงใจต่อตนเอง เห็นคุณค่าของชีวิตและความเป็นมนุษย์ของตน ได้รับความหมายของการมีชีวิตอยู่ ยอมรับทั้งข้อดีและข้อด้อยของตนเอง รู้วิธีการปรับตัวให้อยู่ในสภาพแวดล้อมได้โดยไม่เสียสุขภาพจิต มีโอกาสเลือกเรียนตามความสนใจและความถนัดของตน รู้สึกว่าบทเรียนสนุก แปลกใหม่ จูงใจให้ติดตามและอยากค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อีกทั้งสิ่งที่เรียนรู้ไม่สูญเปล่าสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

การเรียนรู้อย่างมีความสุข ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ “ครู” เด็กสนใจเรียนวิชานั้นๆ เพราะว่ารักครู เมื่อรักครู เด็กก็อยากทำตัวเป็นคนดี อยากให้ครูชื่นชม การที่ครูรักและเข้าใจเด็ก ไม่ได้หมายความว่าครูต้องตามใจเด็ก แต่เป็นครูที่ทราบว่าเวลาใดควรเข้มงวด เวลาใดควรอ่อนโยน และที่สำคัญ เป็นครูที่ทำให้เด็กรู้สึกว่า แม้งานจะยังไม่เสร็จ หรือมีข้อบกพร่อง แต่ก็มีความสามารถระดับหนึ่ง และให้กำลังใจว่าเด็กมีความสามารถที่จะทำต่อไปได้ ความรู้สึกรักเด็ก เข้าใจเด็กของครู คือสิ่งสำคัญที่ทำให้เด็กรักครู ชอบครู และสนใจอยากเรียน ทำให้เด็กมีความสุขในการเรียน (สันสนีย์ ฉัตรคุปต์, 2544: 124-141) ดังนั้น คุณลักษณะของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ (1) การเป็นผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง

ครูจัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหาเวลาและนักเรียน ซึ่งเจตจุดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ชักถามนักเรียนในขณะที่เรียนรู้ ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ เลือกใช้สื่อการเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน มีการสรุปบทเรียนและทบทวนเนื้อหา พูดเสียงดังชัดเจน และรูปภาพ 2) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึง ครูยิ้มแย้มแจ่มใสมีอารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม จัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ 3) ครูมีความรักและเมตตาต่อศิษย์ หมายถึง ครูมีการเสริมกำลังใจนักเรียนอย่างเหมาะสม เอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม สามารถควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสม และดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ (สันสนีย์ ฉัตรคุปต์, 2544; คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545; มารุต พัฒนา, 2546; ปัทมา ทองสม, 2553; จุฬาลักษณ์ ฝาอ่อน, 2553; รวีวรรณ คำเงิน และรุ่งนภา จันทรา, 2553)

การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child-centered Teaching Learning Process) เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและปฏิบัติ (Learning by Doing) (UNESCO, 2007) สรุปเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด เนื้อหาวิชาที่มีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับความรู้เดิม และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน (2) การจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ตั้งคำถามค้นคว้าหาคำตอบ ได้สัมผัสของจริง ได้ทำงานแลกเปลี่ยนและประสานความคิดเห็นร่วมกับเพื่อน (3) การใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้/มาตรฐาน/ตัวชี้วัด นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการเรียนรู้จากของจริงหรือสื่อการเรียนรู้ที่นักเรียนและครูร่วมกันสร้างขึ้น (4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยการระบุเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจนสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด ระบุวิธีวัดและประเมินผลหลากหลายวิธี เช่น ครูประเมิน เพื่อนประเมินเพื่อน นักเรียนประเมินตนเอง เน้นการประเมินพัฒนาการ ระบุเครื่องมือวัดและประเมินผลหลากหลายประเภท (สันสนีย์ ฉัตรคุปต์, 2544; คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545; วิจารย์ พานิช, 2556; ลัดดา หวังภษิต, 2557; UNESCO, 2007)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์หรือการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม จะทำให้นักเรียนสนุกและมีความสุขอยู่กับการเรียนรู้ เมื่อนักเรียนมีความสุขและสนุกกับการเรียนรู้ สมองจะหลั่งสารเคมีที่ทำให้เกิดความสุข และจะไปเพิ่มประสิทธิภาพใน

การเรียนรู้ให้สูงยิ่งขึ้นไป สมองของนักเรียนก็จะจำเนื้อหาความรู้มากขึ้นด้วย ดังนั้น การเรียนรู้อย่างมีความสุขมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของนักเรียนเป็นอย่างมาก เมื่อนักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้จะส่งผลต่อการเป็นบุคคลที่รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Long Life Learning) ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข คิดถึงประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ของตนเอง และที่สำคัญที่สุดคือมีความสุขในการกระทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติและสืบต่อสิ่งที่เป็นความดีและความสุขนี้ไปถึงลูกหลาน อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสังคม และประเทศชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์

คู่มือการพัฒนาสมรรถนะสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 2.1 เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา
- 2.2 เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความสุข

3. บทบาทของครูผู้สอน

3.1 ศึกษาคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษาอย่างละเอียด เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

3.2 ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด เนื้อหาวิชามีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับความรู้เดิม และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

3.3 จัดการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ตั้งคำถามให้นักเรียนได้ค้นคว้าหาคำตอบ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้สัมผัสของจริง ได้ทำงานแลกเปลี่ยนและประสานความคิดเห็นร่วมกับเพื่อน

3.4 ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้/มาตรฐาน/ตัวชี้วัด นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการเรียนรู้จากของจริงหรือสื่อการเรียนรู้ที่นักเรียนและครูร่วมกันสร้างขึ้น

3.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยการระบุเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจนสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด ระบุวิธีวัดและประเมินผลหลากหลายวิธี เช่น ครูประเมิน เพื่อนประเมินเพื่อน นักเรียนประเมินตนเอง เน้นการประเมินพัฒนาการ ระบุเครื่องมือวัดและประเมินผลหลากหลายประเภท

3.6 สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ยืดหยุ่นแก้ไขเมื่ออารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เข้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม

3.7 มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ โดยการเสริมกำลังใจนักเรียนอย่างเหมาะสม เอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม สามารถควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสม และดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้

4. บทบาทของนักเรียน

4.1 ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนและครู ตลอดจนนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในชีวิตจริง

4.2 ทบทวนเนื้อหาวิชาที่เรียนรู้ และค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้

4.3 บันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนหลังจบการเรียนรู้ในแต่ละวัน

5. ตัวอย่างเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

5.1 เทคนิค KWL (Know – Want – Learned)

การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWL เป็นแนวคิดของ ดอนน่า โอเกิล (Ogle, D. 1986) ที่นำมาใช้ในการสอนอ่าน ซึ่งเป็นอักษรย่อของคำว่า Know, Want to Know และ Learned ตามลำดับ ซึ่งคำว่า Know (K) หมายถึง รู้อะไรบ้างจากเรื่องที่อ่าน หรือหัวข้อที่กำหนด โดยที่ยังไม่ต้องอ่านในรายละเอียด เพื่อถามความรู้เดิม เรื่องราว สาระสำคัญ หรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้อง Want to Know (W) หมายถึง ต้องการอะไรจากเรื่องที่อ่าน จากบทที่อ่านโดยคิดต่อเนื่องจากขั้น K คือ รู้อะไรบ้างจากเรื่องที่อ่านบ้าง และต้องการรู้อะไรเพิ่มเติมจากเรื่องที่อ่านต่อไป ถ้าในขั้น K ได้อ่านโดยละเอียดแล้ว Learned (L) เกิดการเรียนรู้อะไรบ้าง โดยที่ทั้งขั้น K W และ L จะต้องเขียนตอบลงในแบบฟอร์มหรือตาราง KWL (ตัวอย่างหน้า 6) ที่เตรียมไว้จากเรื่องที่กำหนดให้อ่าน ทุกชั้นตอน นักเรียนช่วยกันระดมความคิดเพื่อให้ได้คำตอบของทุกชั้นตอนครบถ้วน โดยการถามคำถามแบบเจาะลึกเพิ่มเติมมากขึ้น ครูถามคำถามเพิ่มเติม ติดตามดูแลช่วยเหลือ ยิ่งฝึกมากเท่าใด จะช่วยให้นักเรียนสามารถอ่านและใช้ความคิดมากยิ่งขึ้น

ตาราง KWL ที่ให้นักเรียนอ่านเรื่องและเขียนข้อความลงในช่องที่กำหนด ช่วยให้นักเรียนสามารถทำความเข้าใจกับเนื้อเรื่องมากขึ้น อ่านได้เร็วขึ้น และละเอียดมากขึ้น โดยครูคอย

แนะนำ คำถามคำถามเพิ่มเติมทุกขั้นตอน เพื่อให้การลงสาระสำคัญแต่ละช่องสมบูรณ์ ครอบคลุม เทคนิค KWL สามารถนำมาใช้ได้หลายวัตถุประสงค์ เช่น

1. เพื่อช่วยให้นักเรียนทบทวนความรู้เดิม หรือดึงความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อ หรือเรื่องที่ให้อ่าน

2. เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์การอ่านได้

3. ช่วยนักเรียนได้ทำความเข้าใจกับเนื้อเรื่องที่อ่านมากขึ้น

4. ช่วยให้นักเรียนสามารถประเมินความเข้าใจของตนเองจากการอ่าน

5. ช่วยให้นักเรียนสามารถขยายแนวความคิดที่เกี่ยวกับเรื่องที่อ่านได้ละเอียดมากขึ้น

6. ช่วยให้นักเรียนที่เรียนอ่อน สามารถเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น จากการกำหนดกรอบหรือ

แนวทางการอ่านและคิดทีละขั้นตอน

7. ช่วยส่งเสริมและพัฒนากระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะขั้น L ซึ่งสามารถถามคำถามเพิ่มเพื่อพัฒนาทักษะการคิดได้ หลังจากที่ผู้เรียนได้ระบุสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้จากเรื่องที่อ่าน หรือการปฏิบัติตามขั้นตอน

ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWL

1. เลือกบทอ่านที่น่าสนใจหรือบทอ่านที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้

2. ทำตาราง KWL สำหรับนักเรียนเป็นรายบุคคล และสำหรับนักเรียนทั้งชั้น ตาราง KWL ควรติดบนกระดานหรือบนบอร์ดที่มีขนาดใหญ่พอที่จะเขียนเติมข้อความลงในแต่ละช่องได้ หรือแสดงบนเครื่องฉายแผ่นใส และนักเรียนควรมีตาราง KWL ของตนเองเพื่อบันทึกในชั้น กิจกรรมอิสระ หรือกิจกรรมกลุ่ม

3. ให้นักเรียนเข้ากลุ่ม (2-4 คน) ตามความเหมาะสม ระดมสมองช่วยกันคิดเกี่ยวกับ เนื้อหา สาระสำคัญ ศัพท์เดิม วลี ข้อความที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำหนด โดยมีคำถามนำของครูและ บันทึกลงในช่อง K ในตาราง KWL ที่แจกให้ ให้ได้มากที่สุด ดังนั้น ครูจะต้องเตรียมคำถาม ล่วงหน้าเพื่อให้นักเรียนระดมสมองในขั้นตอนนี้ ครูอาจจะต้องใช้คำถามแบบให้ตอบหลายๆ คน ให้นักเรียนอธิบายความเกี่ยวข้องของคำต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำหนดให้อ่านและค้นหาด้วย อาจจะลองถามซ้ำเพื่อความแน่ใจว่า ทำไมนักเรียนคิดอย่างนั้น หรือตอบอย่างนั้น เป็นต้น

4. ถามนักเรียนว่าเขาอยากรู้อะไรบ้างจากเรื่องที่อ่าน ครูและนักเรียนช่วยกันบันทึก คำถามหรือเรื่องที่ต้องการรู้ลงในช่อง W ในตารางบนกระดานและตารางของตนเอง ถ้านักเรียน ตอบเป็นคำพูดธรรมดาให้แปลงเป็นคำถามให้ชัดเจน ก่อนบันทึกลงในช่อง W นักเรียนอาจจะตั้ง เป็นคำถาม ครูต้องพยายามถามคำถามเพื่อให้นักเรียนตอบให้ได้ว่า เขาต้องการรู้อะไรเพิ่มเติม สิ่งที

สำคัญ คือ ต้องพยายามให้คำถามอยู่ในเรื่องที่นักเรียนต้องเรียนรู้ หรือสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ คำถามในช่องนี้ควรมาจากนักเรียนเป็นสำคัญ

5. ให้นักเรียนอ่านบทอ่านโดยละเอียด และเขียนลงในช่อง L นักเรียนควรรหาคำตอบของคำถามในช่อง W ให้ช่วยกันตอบลงในตารางรวมและตารางของตนเอง สำหรับการบันทึกสิ่งที่เรียนรู้ในช่อง L ครูควรกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนบันทึกสิ่งที่น่าสนใจเป็นพิเศษด้วย และทำเครื่องหมายไว้ เนื่องจากเป็นผลที่ได้นอกเหนือจากการตอบคำถามที่ระบุในช่อง W หลังจากนั้นควรให้นักเรียนไปหาข้อมูลเพิ่มเติมและความรู้เกี่ยวกับรายละเอียดของคำตอบ ของคำถามอื่นที่ต้องศึกษาจากแหล่งข้อมูลอื่น หรือศึกษาเพิ่มเติมภายหลัง (ในขั้นเริ่มฝึก คำตอบควรเป็นคำตอบที่มีอยู่ในบทอ่าน)

6. อภิปรายร่วมกันอีกครั้งเกี่ยวกับสาระต่างๆ ที่บันทึกในช่อง L

7. กระตุ้นให้นักเรียนสำรวจคำถามอื่นในช่อง W ที่หาคำตอบไม่ได้ หรือยังตอบไม่ได้จากบทอ่านนั้น เพื่อมอบหมายงาน และเพื่อให้ศึกษาเพิ่มเติมต่อไป

จากการใช้เทคนิคและตาราง KWL ในการสอนอ่าน สามารถจะพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ รวมทั้งทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์ต่อไปได้ ถ้าเพียงแต่ครูสามารถประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม พร้อมกับการเตรียมคำถามที่หลากหลาย เทคนิค KWL มีการนำไปใช้และค้นคว้าเพิ่มขึ้นตอนขึ้น เพื่อใช้ในการสอนอ่านเชิงวิเคราะห์และการสอนคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ฯลฯ เช่น เทคนิค KWDL และ KWL plus เป็นต้น ซึ่งแต่ละเทคนิค มีวิธีการใช้ที่คล้ายคลึงกัน ต่างกันที่วัตถุประสงค์ของการนำไปใช้กัน ใดๆ และเพื่อพัฒนานักเรียนด้านใด นอกจากนั้นเทคนิค KWDL และ KWL plus สามารถนำไปใช้ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในหลายรายวิชาที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเหลือ แนะนำซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดซึ่งกันและกัน ซึ่งช่วยให้นักเรียนมีความหมายหลากหลายมากขึ้น

ตัวอย่าง

ตาราง KWL

K (What we Know?) บทอ่านเกี่ยวข้องกับเรื่อง ไต่บ้าง? หรือ รู้อะไรบ้างจากเรื่องที่กำหนด	W (What we Want know?) อยากรู้อะไรบ้างจากบทอ่าน? หรือ อยากรู้อะไรเพิ่มเติมจากบท อ่าน	L (What we Learned?) เรียนรู้อะไรบ้างจากบทอ่าน?

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการใช้เทคนิค KWL

เทคนิค KWL สามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาทักษะในการอ่านทุกระดับได้ ในการเรียนรู้ทุกรายวิชาของนักเรียน ความสามารถและทักษะในการอ่านมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะความสามารถในการอ่านช่วยให้เข้าใจในเรื่องราวสาระต่างๆ ได้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณและคิดสร้างสรรค์ได้ การพัฒนาความสามารถในการคิดต้องมีการสอนและฝึกอย่างสม่ำเสมอ การนำเทคนิค KWL มาใช้เพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน และทักษะการคิดใช้ได้ง่าย และเป็นอีกวิธีหนึ่งที่เหมาะสมสำหรับการส่งเสริมทักษะการคิดที่จะนำมาใช้ เนื่องจากกรอบและแนวทางฝึกให้คิดเป็นลำดับขั้นตอน ครูจึงมีบทบาทที่จะคอยดูแลและการฝึกคิดของนักเรียน คอยถามคำถาม เพื่อให้นักเรียนแสวงหาคำตอบ และคอยกระตุ้นให้นักเรียนถามคำถามจากเรื่องที่อ่านด้วย ดังนั้นเทคนิค KWL จึงสามารถนำมาใช้ได้ทุกสาระวิชา ถ้ามีจุดประสงค์การเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนรู้และเข้าใจในเรื่องนั้นๆ รวมทั้งมุ่งพัฒนาทักษะการคิดอย่างกว้างขวางลึกซึ้ง จึงควรใช้ตาราง KWL ประกอบการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพราะในขั้น K นักเรียนจะต้องตอบคำถามที่ว่า เขารู้อะไรจากเรื่องที่กำหนด ซึ่งครูอาจจะให้ชื่อเรื่องก่อน หลังจากอ่านสาระจากบทความแล้ว นักเรียนก็สามารถเพิ่มเติมในช่อง K ได้อีกว่าในเรื่องนี้มีเรื่องอะไรบ้าง ดังนั้นครูจะต้องเตรียมคำถามให้นักเรียนตอบหรือแสวงหาคำตอบหรือสาระข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้มากที่สุด สำหรับขั้น W คือ เราต้องการรู้อะไร อาจจะหมายถึงเรื่องที่เรารับรู้แล้วเราต้องรู้ ศึกษาอะไรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้รู้และเข้าใจในเรื่องนั้น โดยละเอียด ครูต้องช่วยนักเรียนสร้างคำถาม

จากเรื่องที่เขาต้องการรู้ และควรให้นำเสนอวิธีการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ด้วยหรือครูอาจจะเตรียมไว้ให้แล้วแต่ความเหมาะสม ให้เขียนสรุปสั้นๆ ลงในตาราง KWL ที่ครูเตรียมให้ทุกคน จะเห็นได้ว่า การใช้เทคนิค KWL ยังฝึกการเขียนของนักเรียน เป็นการฝึกอ่านคิดวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ และเขียนสิ่งที่ตนเองคิด ตนเองรู้ การบรรลุวัตถุประสงค์ของผู้เรียน จึงขึ้นอยู่กับครูว่าต้องการจะตรวจสอบ คุณแลส่งเสริมพัฒนาอะไรให้แก่เด็กนักเรียนบ้าง นั่นคือ ครูสามารถเพิ่มตารางสำหรับการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจาก KWL ได้ เช่น KWL plus ซึ่งหมายถึงสรุปผลการเรียนรู้จากขั้นตอนทั้งหมดของ KWL แล้วให้แสดงออกด้วยการสร้างแผนผังเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสาระความรู้ต่างๆ โดยครูจะต้องคอยช่วยเหลือ ฝึก แนะนำการสร้างแผนผังมโนทัศน์หรือแผนผังความคิด (Mind Mapping) จากการให้นักเรียนสร้างแผนผังมโนทัศน์จะช่วยให้การสรุปสาระสำคัญ และเป็น การตรวจสอบความเข้าใจของนักเรียนอีกด้วย

เทคนิค KWL plus

เทคนิค KWL plus มีพื้นฐานมาจากเทคนิค KWL ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนที่สำคัญคือ K ระบุสิ่งที่รู้ เรื่องที่รู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำหนด หรือหัวข้อที่กำหนด W อยากรู้อะไรบ้าง จากสิ่งหรือเรื่องที่กำหนดในขั้นแรก และ L เรียนรู้อะไรบ้างจากเรื่องที่กำหนด หลังจากอ่านเสร็จแล้ว ที่แตกต่างคือ KWL plus มีการเพิ่มเติมการทำแผนผังมโนทัศน์ และการสรุปของเรื่องราวต่างๆ ที่อ่าน เมื่อจบกระบวนการ KWL แล้ว จากกระบวนการของ KWL plus กล่าวได้ว่าสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์ การอ่านอย่างมีวิจารณญาณ และอ่านอย่างสร้างสรรค์ได้ เช่นเดียวกัน เพราะแต่ละขั้นตอนมุ่งใจให้นักเรียนอ่านคิดวิเคราะห์โดยละเอียด จากการถามคำถาม และเสริมแรงของครู ช่วยให้นักเรียนอยากรู้อยากแสวงหาคำตอบที่หลากหลาย ลึกซึ้งมากขึ้น KWL ทำให้นักเรียนอ่านอย่างพิจารณา อ่านอย่างละเอียด หรือทบทวนสิ่งที่รู้มาก่อน สิ่งที่เขาต้องการรู้ และได้รู้อะไรจากที่อ่าน เป็นต้น การคิดและสรุปการสร้างแผนผังมโนทัศน์ (Mind mapping หรือ Concept mapping) ต่อท้าย KWL ช่วยในการจัดองค์ความรู้ใหม่จากเรื่องที่อ่าน แสดงสาระหลัก สาระรอง ความสัมพันธ์ระหว่างสาระต่างๆ เป็นการสร้างแผนผังคำสำคัญกับลายเส้น แสดงออกถึงความเข้าใจอย่างแท้จริง ความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการต่างๆ ได้ โดยใช้เทคนิค KWL plus ภายใต การแนะนำช่วยเหลือ และการถามคำถามให้คิดของครู นอกจากนั้น นักเรียนยังสามารถนำเทคนิคนี้ไปใช้ในการเรียนรู้สาระอื่นต่อไป

เป้าหมายของ เทคนิค KWL plus

1. เทคนิค KWL plus สามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการอ่านอย่างกระตือรือร้น เป็นการอ่านที่ฝึกการถามคำถามตนเองและการใช้ความคิดในเรื่องที่อ่านเป็นสำคัญ

2. พัฒนาสมรรถนะในการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการอ่าน สรุปสาระสำคัญจากเรื่องที่อ่าน จัดการกับสาระความรู้ชิ้นใหม่ตามความเข้าใจของตนเอง โดยการใช้แผนผังโน้ตส์หรือแผนผังความคิด และเขียนสรุปเรื่องที่อ่านจากแผนผังนั้น

3. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้กับผู้เรียน

4. ฝึกการระดมสมองโดยมีกรอบในการร่วมกันคิด

การเตรียมตัวของครู

1. เลือกเนื้อหา สาระ บทความบางตอน จากหนังสือ แหล่งข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน วิเคราะห์วัตถุประสงค์การเรียนรู้และระดับชั้นของนักเรียน

2. เตรียมทำใบงาน ใบความรู้ และตาราง KWL สำหรับนักเรียนและสำหรับครู และนักเรียนทั้งชั้น โดยการระดมสมองให้นักเรียนระบุสิ่งที่ตนเองรู้จากเรื่องที่กำหนด และให้เขียนลงในใบงานในช่อง K โดยให้ได้ประเด็นต่างๆ ของข้อมูลที่ต้องใช้เพื่อศึกษาเรื่องดังกล่าวมาให้มากที่สุด โดยครูคอยช่วยเหลือ แนะนำ ซึ่งจะมีการถาม-ตอบของครู-นักเรียนตลอดเวลา เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน

3. ช่วยนักเรียนตั้งคำถามจากประเด็นสำคัญต่างๆ ที่บันทึกในช่อง K ซึ่งคำถามเหล่านี้จะเป็นคำถามที่นักเรียนต้องการรู้ ขึ้นตอนนี้จะช่วยให้นักเรียนพิจารณาวัตถุประสงค์การอ่านของตนเองมากขึ้น W

4. ให้นักเรียนอ่านบทความ สาระที่จัดให้ละเอียด อภิปรายกับเพื่อน ตอบคำถามให้เขียนลงในช่อง L คำถามที่ตอบไม่ได้และที่ยังหาคำตอบไม่ได้ หรือไม่เข้าใจ ครูอาจจะต้องหาข้อมูลมาให้อ่านเพิ่มเติม หรือแนะนำแหล่งข้อมูลอื่น

5. เพื่อสรุปและทำแผนผังโน้ตส์ นักเรียนอาจต้องกลับไปศึกษาหัวข้อจากช่อง L คือ ได้เรียนรู้อะไรบ้าง จัดกลุ่ม ทำรายการ ประเภทของสาระความรู้ เชื่อมโยงสาระสำคัญของเรื่องเสนอเป็นแผนผังโน้ตส์ซึ่งแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจในสาระสำคัญของสาระความรู้อย่างแท้จริง

6. ครูช่วยดูแลการเขียนสรุปด้วยตัวเองของนักเรียน ที่สำคัญต้องสอนและฝึกให้นักเรียนทำแผนผังโน้ตส์แบบง่ายๆ ให้เข้าใจก่อนและทำโครงร่างเพื่อการสรุปสาระสำคัญ หัวข้อ หัวเรื่อง ชื่อเรื่องของแผนผัง หรือจุดเริ่มต้นของแผนผังโน้ตส์ อาจจะเป็นชื่อเรื่องก็ได้

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ เทคนิค KWL plus ขึ้นอยู่กับการถามคำถาม การกระตุ้นให้นักเรียนตอบคำถามของครู โดยตลอดกระบวนการฝึก อ่าน และคิดเชิงวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิค KWL plus เป็นกรอบในการอ่าน คิด ตอบ และเขียน จะต้องใช้ใบงานที่เป็นตารางให้ฝึกก่อน เมื่อนักเรียนใช้ตารางดังกล่าวจนเกิดความชำนาญในการอ่าน นักเรียนจะใช้หรือไม่ใช้ตารางนี้ต่อไปก็ได้ ดังนั้น สำหรับการพัฒนาทักษะการอ่านของนักเรียนที่ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุงแล้ว การใช้เทคนิค KWL plus น่าจะเป็นเทคนิคที่น่าสนใจมากกว่าเทคนิคหนึ่ง นักอ่านที่ดีมีประสิทธิภาพต้องเข้าใจในเรื่องที่อ่าน โดยสามารถเชื่อมโยงเรื่องที่กำลังอ่านกับเรื่องที่เคยมารู้มาก่อน ได้อย่างสร้างสรรค์

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWL plus

1. ขั้น K (What we Know) รู้อะไรจากเรื่องที่อ่าน หรือจากหัวเรื่องที่กำหนด ก่อนที่ครูจะให้นักเรียนอ่านรายละเอียดของเรื่องที่กำหนดให้ ครูอาจเสนอชื่อเรื่อง คำสำคัญของเรื่อง เพื่อจะถามคำถามว่ารู้อะไร จากคำหรือชื่อเรื่อง เพื่อจะให้นักเรียนทราบว่านักเรียนมีความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่อ่าน ให้นักเรียนระดมสมองหาคำตอบ หรือให้ระบุคำตอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชื่อเรื่อง/คำ/ความคิดรวบยอดที่ระบุ

2. ขั้น W (What do we Want know) เราอยากรู้อะไรจากคำตอบต่างๆ ที่ระบุในขั้น K โดยให้นักเรียนตั้งคำถามจากคำที่นำเสนอ ซึ่งคำถามจะมาจากความสนใจ ใคร่รู้ของนักเรียนเอง โดยที่นักเรียนจะต้องตอบลงในตารางตรงช่อง W ต่อจากนั้นให้นักเรียนอ่านเรื่องหรือบทอ่านที่กำหนดโดยละเอียด ตรวจสอบคำตอบ ข้อเท็จจริงที่ได้จากการอ่าน ระหว่างอ่านอาจมีคำถามเพิ่มเติมและการตอบ โดยกลุ่ม

3. ขั้น L₁ (What did we Learn) เราได้เรียนรู้อะไรบ้าง นักเรียนเขียนคำตอบลงในตารางตรงช่อง L ตรวจสอบว่ามีคำถามใดบ้างที่ยังไม่มีการตอบ

4. ขั้น L₂ สร้างแผนผังความคิด (Mind mapping) นักเรียนต้องกลับไปอ่านบททวนจากขั้น K เพื่อจะได้จัดประเภทของสิ่งที่เรียนรู้โดยเขียนคำสำคัญไว้ตรงกลางแผนผังความคิด และโยงความสัมพันธ์กับคำสำคัญย่อย เพื่ออธิบายรายละเอียดของความคิดหลัก

5. ขั้น L₃ ขั้นสรุป นักเรียนเขียนหมายเลขกำกับลำดับความคิดรวบยอด แผนผังความคิด เพื่อเขียนสรุป การสรุปในขั้นนี้เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งจะบอกถึงความเข้าใจในเรื่องที่อ่านของนักเรียน

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของเทคนิค KWL หรือ KWL plus ยังขึ้นอยู่กับ

- (1) การทำแบบหรือแสดงแบบของครูเพื่อให้นักเรียนเข้าใจเทคนิควิธีการใช้ KWL ในการอ่าน
- (2) นักเรียนได้มีโอกาสฝึกเป็นกลุ่มเพื่อจะได้ช่วยกันคิด และ (3) นักเรียนได้ฝึกตามลำพังโดยอิสระ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ครูและนักเรียนควรช่วยกัน และร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมโดยใช้ตาราง KWL ในระยะแรก เพื่อให้ นักเรียนมีความคุ้นเคย มองเห็นประโยชน์และวิธีใช้เทคนิค KWL เพื่อช่วยในการอ่านและทำความเข้าใจกับเรื่องที่อ่านละเอียดมากขึ้น

2. ครูควรเตรียมคำถามอย่างหลากหลายเพื่อให้ นักเรียนอ่านข้อความให้เข้าใจ และเขียนตอบลงในแต่ละช่องได้มากขึ้น

3. ความละเอียดครอบคลุมของเนื้อหาสาระต่างๆ และกิจกรรมทุกขั้นตอนจะประสบผลสำเร็จได้ อยู่ที่การถามคำถาม การดูแลการตอบ การปฏิบัติของนักเรียนทุกขั้นตอน โดยละเอียด ต่อเนื่อง พร้อมกับการเสริมแรง เสริมกำลังใจของครูเป็นสำคัญ

สำหรับการสรุปความคิดรวบยอดหรือสาระสำคัญในส่วนของ KWL plus ครูต้องคอยช่วยเหลือดูแลการนำเสนอความรู้ ความเข้าใจโดยการใช้แผนผังความคิด หรือแผนผังมโนทัศน์ของนักเรียนด้วย ซึ่งนักเรียนจะต้องรู้และเข้าใจวิธีการและความสำคัญ ประโยชน์ของการสร้างแผนผังมโนทัศน์ (Mind mapping or Concept mapping) เป็นพื้นฐานประกอบด้วย

การคิด การตอบด้วยวาจาเพียงอย่างเดียว ไม่ได้ยืนยันว่านักเรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้จริง การให้นักเรียนได้เขียน ได้บันทึกในสิ่งที่ตนเองรู้และเข้าใจที่เป็นระบบชัดเจน ช่วยยืนยันได้ว่านักเรียนเกิดความรู้จริง ซึ่งทักษะการอ่าน-เขียน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และยังเป็นการพัฒนาสมองทั้งซีกซ้ายและซีกขวาในเวลาเดียวกัน นอกจากนี้ จากหลายแนวคิดและผลการวิจัยมีการสรุปว่า ผู้ที่มีความสามารถและมีทักษะในการอ่านดี จะมีทักษะและความสามารถในการเขียนดีเช่นเดียวกัน

5.2 เทคนิค KWDL

เทคนิค KWDL เป็นเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาจากเทคนิค KWL ของโอเกิล (Ogle, 1986) ที่ต้องอาศัยทักษะการอ่านเป็นพื้นฐานเช่นเดียวกัน นั่นคือ นักเรียนต้องมีความสามารถในการอ่านก่อน จึงจะสามารถพัฒนาทักษะการอ่านให้มีคุณภาพมากขึ้น การดำเนินการตามลำดับขั้นตอน KWL หรือ KWDL จะช่วยชี้นำการคิด แนวทางในการอ่าน และหาคำตอบของคำถามสำคัญต่างๆ จากเรื่องนั้น จากนั้นยังสามารถนำมาใช้ในการเรียนรู้ความต้องการเข้าใจของนักเรียนได้เป็นอย่างดี เทคนิค KWDL มีขั้นตอนการดำเนินการเช่นเดียวกับ KWL เพียงแต่เพิ่มขึ้น D ในขั้นตอนที่ 3 และต่อด้วยขั้น L เป็น K W D L คือ ขั้นตอนที่ 4 ซึ่ง K W D L มาจากคำถามที่ว่า

K : เรารู้อะไร (What we Know) หรือ โจทย์บอกอะไรเราบ้าง

W : เราต้องการรู้อะไร (What do we Want to know) หรือ โจทย์ให้เราหาคำตอบเรื่อง

ใด

D : เราทำอะไร อย่างไร (What we Do) หรือ เรามีวิธีการอย่างไรบ้าง หรือมีวิธีดำเนินการ เพื่อหาคำตอบอย่างไร

L : เราเรียนรู้อะไรจากการดำเนินการในขั้นที่ 3 (What did we Learn) ซึ่งก็คือคำตอบ สารระความรู้และวิธีศึกษาหาคำตอบ ขั้นตอนการคิดคำนวณ เป็นต้น

การกำหนดขั้นตอนของเทคนิค KWDL การมีคำถามนำเพื่อให้คิดหาข้อมูลของ คำตอบตามที่ต้องการในแต่ละขั้น จะช่วยส่งเสริมการอ่านมากขึ้น โดยเฉพาะการอ่านเชิงวิเคราะห์ การนำกระบวนการหรือเทคนิค KWDL ไปใช้ในการสอนคณิตศาสตร์เป็นวิธีที่เหมาะสมอีกวิธีหนึ่ง โดยเฉพาะถ้าโจทย์ปัญหาเป็นปัญหาของนักเรียนมากที่สุด ซึ่งอาจจะเนื่องจากการอ่านโจทย์ไม่เข้าใจ วิเคราะห์โจทย์ไม่เป็น เป็นปัจจัยสำคัญที่นอกจากการคิดคำนวณไม่เป็น ดังนั้น ทุกขั้นตอน ครูจึง ต้องคอยแนะนำ ชี้แนะแนวทางให้นักเรียนได้คิดพิจารณาและวิเคราะห์ให้หลากหลายมากที่สุด แต่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใช้เทคนิค KWDL ร่วมกับการร่วมมือกันเรียนรู้ นักเรียนที่เก่งกว่า จะสามารถช่วยนักเรียนที่อ่อนกว่าได้ จากการใช้เทคนิค KWDL ในการสอนคณิตศาสตร์ ครูต้อง เตรียมตาราง KWDL เช่นเดียวกับเทคนิค KWL ในตอนเริ่มต้นบทเรียนที่ครูอธิบาย โดยครูและ นักเรียนร่วมกันเรียนรู้ ทำความเข้าใจ ซึ่งต้องมีตาราง KWDL ประกอบให้เห็นชัดเจนทุกคน การ ร่วมกันฝึกและทำแบบฝึกหัด นอกจากนั้นนักเรียนต้องมีตาราง KWDL ของตัวเองเพื่อเติมข้อความ ด้วยเช่นกัน หรือจะให้ใช้ 2 คน ต่อ 1 ชุด เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน



ตัวอย่าง

ตาราง KWDL

K (What we Know?) โจทย์บอกอะไรบ้าง?	W (What we Want to know?) โจทย์ให้หาอะไร? มีวิธีการอย่างไร? ใช้วิธีการใดได้บ้าง?	D (What we do?) ดำเนินการ ตาม กระบวนการ แก้โจทย์ ปัญหา	L (What we Learned?) คำตอบที่ได้ และบอกวิธีคิดหา คำตอบอย่างไร?
1. _____	สิ่งที่โจทย์ต้องการทราบคือ	แสดงวิธีทำ	คำตอบ _____
2. _____	วิธีการแก้ปัญหาคือ	วิธีที่ 1	_____
3. _____	1. _____ 2. _____ 3. _____	วิธีที่ 2	สรุปขั้นตอนที่ใช้
4. _____	วิธีการแก้ปัญหาคือเลือก คือ _____ _____	วิธีที่ 3	_____

การเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ไม่ควรวัดผลด้วยแบบทดสอบแบบเลือกตอบเพียงอย่างเดียว ควรมีข้อสอบให้แสดงวิธีทำด้วย ซึ่งจะเป็นเครื่องยืนยันได้ว่านักเรียนเข้าใจจริง ไม่ได้คัดลอกคำตอบของเพื่อนหรือนำวิธีทำของเพื่อนมาตอบ ดังนั้น ควรจะกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน การแสดงวิธีทำ การอธิบายวิธีทำ ที่นอกเหนือจากคำตอบที่ถูกต้อง

กล่าวโดยสรุป การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWL, KWL plus หรือ KWDL ต้องอาศัยความสามารถในการอ่านเป็นพื้นฐาน ที่สำคัญจะต้องใช้ตาราง KWL หรือ KWDL ทุกครั้ง การฝึกคิดและเรียนรู้ด้วยเทคนิคนี้ ถึงแม้ว่าจะเป็นการกำหนดแนวทางการคิด แนวทางการตอบของนักเรียน แต่เป็นจุดเริ่มต้นของวิธีการฝึกคิดที่ดีและเหมาะสม เนื่องจากนักเรียนได้ร่วมกันคิดหาคำตอบของแต่ละคำถามเพื่อบันทึกคำตอบลงในแต่ละช่องตามตารางความลึกซึ้ง ครอบคลุมของคำตอบ อยู่ที่ว่าคำถามและการใช้คำถามของครู เทคนิค KWL นอกจากส่งเสริมและพัฒนาการอ่านแล้ว ยังส่งเสริมและพัฒนาการเขียนให้กับนักเรียนด้วย การจัดการเรียนรู้ทุกเทคนิควิธีจะมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อยู่ที่ครูซึ่งเป็นผู้ดำเนินการ นอกจากนั้นยังสามารถนำเทคนิคเหล่านี้ไปบูรณาการร่วมกับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันหลายเทคนิควิธี เพื่อร่วมกันเรียนรู้

และใช้เทคนิค KWL, KWL plus หรือ KWDL สามารถนำมาใช้พัฒนาผลการเรียนรู้ในรายวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์และรายวิชาอื่นๆ ได้

จากแนวคิดการพัฒนาเทคนิค KWL ของโอเกิล ที่มองเห็นได้ชัดเจนถึงขั้นตอนการคิด การปฏิบัติ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ในการพัฒนาขั้นตอนกระบวนการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรม การเรียนรู้อื่นๆ ดังจะเห็นได้จากยุทธวิธีหรือเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ต่างๆ ที่กำหนดขั้นตอนของ กระบวนการปฏิบัติ เป็นอักษรรย่อต่างๆ มากมาย ที่ช่วยในการจำ สร้างความเข้าใจได้มากขึ้น

5.3 เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ (Student Teams – Achievement Division : STAD)

เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ (Student Teams – Achievement Division : STAD) เป็นวิธีการสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ (Cooperative Learning Methods) เป็นแนวคิดของนักการศึกษา หลายท่าน เช่น Slavin, Johnson and Johnson, Kagan and Slavin เป็นต้น ซึ่งในกลุ่มมือเล่มนี้ จะ ยกตัวอย่าง 2 เทคนิควิธี ได้แก่ เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ (Student Teams – Achievement Division : STAD) และเทคนิค TGT (Teams-Games-Tournament)

การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการร่วมมือกันเรียนรู้ จะต้องเริ่มต้นด้วยการสอน การ อธิบาย ทบทวนวิธีการเรียน โดยครูก่อนเสมอ ดังนั้น ครูต้องสอนหรือให้ความรู้แก่ผู้เรียนใน สาระสำคัญต่างๆ ซึ่งอาจจะนำกระบวนการสอนที่มีประสิทธิภาพหรือวิธีสอนแบบต่างๆ มาปรับ ใช้ได้

เทคนิคกลุ่มผลสัมฤทธิ์ (Student Teams – Achievement Division : STAD) เป็นการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการจัดกลุ่มนักเรียนที่มีสมาชิกกลุ่มละ 4-6 คน โดยคละทั้งความสามารถ ทางการเรียนและเพศ โดยที่ครูจะทำการสอนหรือเสนอเนื้อหาสาระของบทเรียนแก่นักเรียนทั้งชั้น ก่อน และมอบหมายให้แต่ละกลุ่มทำงานตามวัตถุประสงค์ในแผนการสอน เมื่อสมาชิกกลุ่มช่วยกัน ปฏิบัติและทำแบบฝึกหัดหรือทบทวนเนื้อหาตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จแล้ว ครูจะให้นักเรียนทุกคน ทำแบบทดสอบประมาณ 15-20 นาที คะแนนที่ได้จากการทดสอบจะถูกแปลงเป็นคะแนนกลุ่มของ แต่ละกลุ่ม ซึ่งเรียกว่า “กลุ่มสัมฤทธิ์” (Achievement Division)

ข้อแนะนำเพิ่มเติมสำหรับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน

1. ครูควรจัดแฟ้มให้นักเรียนบันทึกคะแนนของกลุ่มและคะแนนฐานแต่ละครั้ง และคะแนนสอบของตนเองแต่ละครั้ง และมีส่วนในการคำนวณคะแนนพัฒนาของตนเองและ ของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม

2. สำหรับกิจกรรมกลุ่มแบบร่วมมือกันเรียนรู้ ครูควรแจกใบงานหรือใบความรู้และ ใบกิจกรรมเพียง 2 ชุด ต่อ 1 กลุ่ม (กลุ่มละ 4-5 คน) เพื่อให้แต่ละคู่ได้ร่วมมือกันอย่างจริงจัง

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค STAD

กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะบรรลุผลสำเร็จเกิดประสิทธิผลกับผู้เรียนก็ต่อเมื่อครูผู้เข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้ และดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขอเสนอแนวทางขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค STAD ดังนี้

1. ชี้นำ หรือเตรียมความพร้อมให้นักเรียน

1.1 บอกจุดประสงค์การเรียนรู้ และความสำคัญของการเรียนรู้ในเรื่องนั้น และ ทบทวนวิธีร่วมมือกันเรียนรู้

1.2 เร้าความสนใจด้วยการตั้งคำถามหรือสาธิต

1.3 ทบทวนความรู้เดิม หรือทักษะเดิมที่เรียนไปแล้ว

2. ชี้นำสอน ควรดำเนินการดังนี้

2.1 ใช้เทคนิควิธีสอนแบบต่างๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละ สาระวิชา

2.2 กิจกรรมการสอนและการเรียนรู้ ควรเน้นความเข้าใจมากกว่าความจำ

2.3 สาธิตทักษะ กระบวนการ อธิบายสาระความรู้ให้กระจ่าง พร้อมยกตัวอย่างให้ชัดเจน

2.4 ตรวจสอบความเข้าใจนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง

2.5 อธิบายคำตอบ บอกสาเหตุที่ทำให้ผิด และทบทวนวิธีทำ

2.6 สอนเพิ่มเติมในเนื้อหาอื่น เมื่อนักเรียนเข้าใจเรื่องที่สอนไปแล้ว

2.7 ถามคำถามหลายระดับ และถามให้ทั่วถึงทุกคน

3. ฝึกปฏิบัติ โดยครูคอยแนะนำ

3.1 ฝึกจากใบงานหรือใบกิจกรรมที่มอบหมาย

3.2 ฝึกจากแบบฝึกหัดที่กำหนด

3.3 ถามคำถามนักเรียนเพื่อตรวจสอบความเข้าใจ

4. กิจกรรมกลุ่ม

4.1 มอบหมายใบงาน ใบกิจกรรม ใบประเมินผลการปฏิบัติงานกลุ่ม (2 ชุด ต่อ 1 กลุ่ม) ทบทวนวิธีการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้และการประเมินผลงานกลุ่ม

4.2 ทบทวนบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติตนในการทำงานกลุ่มของสมาชิกกลุ่ม

4.3 คอยติดตามดูแลการปฏิบัติงานกลุ่ม และปรับแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันเรียนรู้ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4.4 ทำข้อสอบย่อยเป็นรายบุคคล (ใช้เวลา 15-20 นาที)

4.5 ประเมินผลงานกลุ่มและการปฏิบัติงานกลุ่ม

4.6 ครูต้องคอยเน้นย้ำเสมอว่า นักเรียนหรือสมาชิกกลุ่มทุกคนต้องแน่ใจว่า สมาชิกทุกคนรู้และเข้าใจ อย่างที่ตนรู้และเข้าใจ งานที่ให้ทำยังส่งไม่ได้ถ้าทุกคนยังไม่เสร็จ (แต่ละกลุ่ม) สมาชิกกลุ่มควรถามเพื่อนในกลุ่มถ้าไม่เข้าใจ (ไม่ควรอาย) และให้สมาชิกกลุ่มคอยเอาใจใส่ ช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนด้วยกัน ด้วยความเต็มใจ

กิจกรรมร่วมมือกันเรียนรู้ (Learning Together Activity) เป็นขั้นตอนที่นักเรียนร่วมกันเรียนรู้และฝึกปฏิบัติโดยมีเป้าหมายกลุ่มร่วมกัน นั่นคือ ผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มมาจากค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ของสมาชิกทุกคนร่วมกัน ความสำเร็จของกลุ่มมาจากความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน เวลาที่ใช้ในขั้นตอนนี้ 1-2 ชั่วโมง จุดประสงค์เพื่อให้นักเรียนศึกษาและฝึกปฏิบัติร่วมกันในกลุ่ม สื่อที่ใช้คือใบความรู้ ใบงาน หรือใบกิจกรรม และแบบเฉลยคำตอบ ซึ่งแต่ละกลุ่มควรแจกให้อย่างละ 2 ชุดเท่านั้น เพื่อให้มีการแบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน)

ข้อแนะนำสำหรับครูในการดำเนินการในขั้นตอนนี้คือ ครูจะต้องสอนและฝึกการทำงานกลุ่มให้ทุกคนรู้บทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม และเงื่อนไขของการปฏิบัติงานกลุ่มที่บรรลุเป้าหมายโดยแสดงเงื่อนไขที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจนบนกระดานหรือติดไว้ที่บอร์ดหน้าห้อง

ข้อแนะนำในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมมือกันเรียนรู้ที่บรรลุเป้าหมายของกลุ่มและประสบความสำเร็จ

1. สมาชิกกลุ่มทุกคน ทุกกลุ่มต้องรับผิดชอบต่อตนเองและต่อเพื่อนร่วมกลุ่ม โดยที่ ต้องแน่ใจว่าเพื่อนสมาชิกกลุ่มเข้าใจในเรื่องที่เรียนรู้ และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างแท้จริง
2. ก่อนรวมกิจกรรมอื่นต่อไป ต้องให้ทุกคนเสนองานชุดแรกก่อน
3. ชักถามเพื่อนในกลุ่มก่อนจะถามครู
4. เพื่อนสมาชิกกลุ่มควรตั้งใจอธิบายให้กันและกัน ทำอย่างเต็มใจ และยอมรับกัน

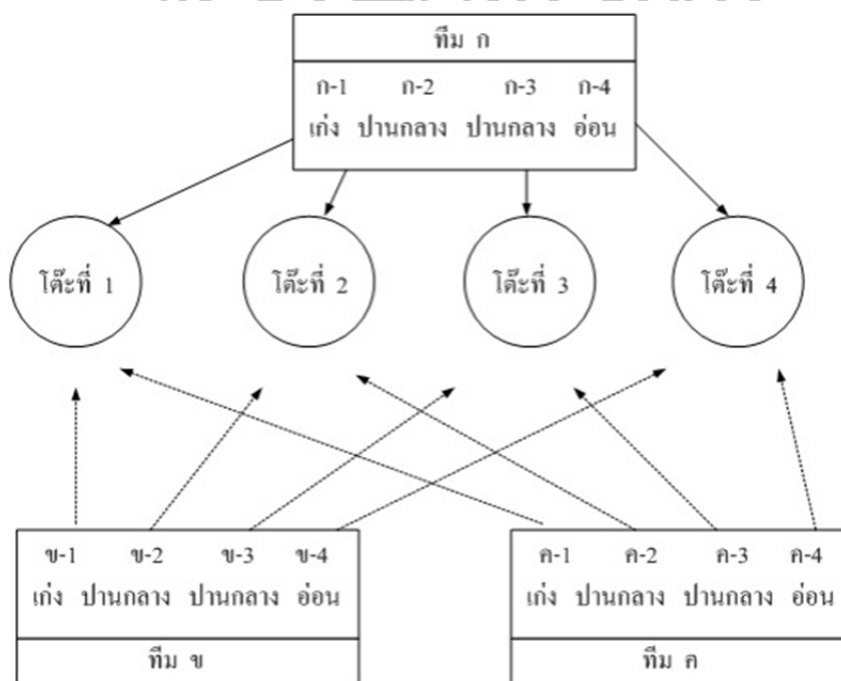
และกัน

5. ครูเดินตรวจสอบติดตามดูแลการปฏิบัติงานกลุ่มของทุกกลุ่ม

5.4 เทคนิคทีมเกมแข่งขัน TGT (Teams-Games-Tournament)

การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคทีมเกมแข่งขัน TGT (Teams-Games-Tournament) เป็นวิธีการสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ (Cooperative Learning Methods) มีวิธีดำเนินการเรียนรู้ตามลำดับขั้นเช่นเดียวกับเทคนิคการร่วมมือกันเรียนรู้แบบ STAD กล่าวคือ ครูต้องดำเนินการสอนในสาระความรู้หรือทักษะต่างๆ ให้นักเรียนทั้งชั้นก่อน จนแน่ใจว่านักเรียนทุกคนรู้และเข้าใจในสาระความรู้ นั้น หรือรู้และเข้าใจแนวทางการปฏิบัติพอสมควรก่อนแล้วจึงจัดกลุ่มให้นักเรียนร่วมมือ

กันเรียนรู้ตามใบงาน หรือใบกิจกรรมที่เตรียมไว้ล่วงหน้าในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ หรือแต่ละชั่วโมงสอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ให้นักเรียนในกลุ่มได้ร่วมมือกันศึกษาและทำแบบฝึกหัด คนเก่งคอยช่วยเหลือแนะนำอธิบายให้เพื่อนสมาชิกที่เรียนด้อยกว่าภายในกลุ่ม สมาชิกที่เรียนอ่อนกว่าจะต้องยอมรับรวมทั้งพยายามถาม-ตอบ ร่วมเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติ จนรู้และเข้าใจในสาระเหล่านั้นอย่างแท้จริง ที่สำคัญ สมาชิกกลุ่มทุกคนต้องรู้และยอมรับว่า ผลงานและผลการเรียนรู้จากการทดสอบคือผลงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบและเป็นผลงานหรือผลการปฏิบัติของกลุ่ม สำหรับเทคนิคทีมเกมแข่งขัน TGT นั้น ในขั้นของการทำแบบทดสอบเป็นรายบุคคลของเทคนิคการร่วมมือกันเรียนรู้แบบ STAD ครูจะต้องจัดกลุ่มนักเรียนใหม่ ดังแผนผังตัวอย่างเทคนิค TGT โดยที่นักเรียนจะไม่ทำแบบทดสอบเป็นรายบุคคล แต่จะแข่งขันกันตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เรียนแทน โดยที่ครูจะต้องเตรียมคำถามให้นักเรียนตอบ โดยอาจจะสร้างข้อคำถามให้มี 3 ระดับ คือ คำถามสำหรับเด็กเรียนเก่ง เด็กเรียนปานกลาง และเด็กเรียนอ่อน เป็นต้น หรืออาจจะเป็นข้อคำถามคละกันทั้งยาก-ง่าย ให้แต่ละกลุ่มตอบคำถามเหล่านั้น คำถามเหมือนกันก็ได้ โดยให้เหมาะสมกับระดับความพร้อมของนักเรียน พร้อมกับกำหนดเวลาในการทำแบบฝึกหัดเพื่อการแข่งขันแต่ละครั้งก็ได้



แผนภาพที่ 1 การจัดกลุ่มนักเรียนเพื่อการแข่งขัน (4 กลุ่ม จากกลุ่มเดิม 3 กลุ่ม)

การแข่งขัน โดยปกติไม่จำเป็นต้องแข่งขันกันทุกคาบเรียน อาจจะแข่งขันเมื่อร่วมมือกันเรียนรู้จบแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาเรียนร่วมกันมากกว่า 2 ครั้ง ภายหลังจากการร่วมมือกันเรียนรู้และฝึกปฏิบัติแล้ว จัดการแข่งขันกันระหว่างทีม โดยแต่ละทีมต้องตอบคำถามที่กำหนด มีการตรวจให้คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดแต่ละทีม แข่งขันจะรวมกลุ่มกันใหม่ คนที่ได้คะแนนรองลงมากอยู่โต๊ะเดิม คนที่ได้คะแนนต่ำสุด ต้องเปลี่ยนทีมแข่งขัน นักเรียนแต่ละกลุ่มอาจต้องมีการย้ายทีมเพื่อแข่งขันจนกว่าจะทำคะแนนได้ในระดับที่กำหนด สำหรับการให้รางวัลกลุ่ม ใช้วิธีเดียวกับเทคนิค STAD โดยคะแนนพัฒนาเฉลี่ยของกลุ่มที่สูงที่สุด คือกลุ่มที่ได้รางวัล

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค TGT

1. ชั้นสอน ครูสอนบทเรียน
2. ชั้นกิจกรรมกลุ่ม ร่วมกันศึกษา ฝึกปฏิบัติตามใบงาน
3. ชั้นการแข่งขัน ตอบปัญหาระหว่างกลุ่มใหม่ โดยจัดกลุ่มทีมละ 4-5 คน ตามจำนวนของนักเรียนในห้อง จากแผนภูมิการจัดทีมแข่งขันที่นำเสนอตอนต้น
4. ชั้นให้รางวัลกลุ่ม คะแนนกลุ่ม คำนวณได้จากคะแนนพัฒนาของสมาชิกร่วมกัน และเฉลี่ย

5. ชั้นสรุปบทเรียน

วิธีการแข่งขันตามวิธีจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ TGT ตามรูปแบบที่แท้จริง อาจจะยุ่งยากซับซ้อน สำหรับครูที่ไม่คุ้นเคยกับเทคนิคนี้ โดยเฉพาะ ดังนั้น ควรจัดการแข่งขันกันระหว่างกลุ่มตามความพร้อมของนักเรียนและความพร้อมของครู แต่ทั้งนี้ ต้องมุ่งเน้นการร่วมมือกันเรียนรู้ของนักเรียน ความรับผิดชอบด้วยตนเองและต่อกลุ่ม ที่สำคัญ ผลงานหรือผลการเรียนรู้ทุกครั้งเป็นงานกลุ่ม ซึ่งจะเป็นผลจากการพัฒนาการเรียนรู้ของแต่ละคนเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สำหรับการจัดทีมแข่งขันนั้น ถ้าจัดทีมใหม่โดยให้ทีมกลุ่มเก่งคือนักเรียนเก่งจากทุกกลุ่ม ทีมปานกลางคือนักเรียนปานกลางจากทุกกลุ่ม และทีมอ่อนคือนักเรียนอ่อนจากทุกกลุ่ม การออกแบบคำถามสำหรับแต่ละทีม (ใหม่) คำถามยาก-ง่าย ซับซ้อนตามความสามารถของนักเรียน อาจจะจัดแข่งขันในลักษณะดังกล่าว 2 ครั้ง สำหรับครั้งต่อไปให้มีการแข่งขันระหว่างกลุ่มเดิมโดยไม่จัดกลุ่มใหม่ ข้อคำถามเพื่อการแข่งขันคละกันทั้งยากและง่าย และให้ทุกคนได้ตอบคำถามเหล่านั้น โดยครูเรียกเลขที่เดียวกันของทุกกลุ่มตอบคำถาม อาจมีชุดเดี่ยวหรือสองชุดสลับกันก็ได้ เนื่องจากกิจกรรมการแข่งขันก็เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ การนำไปใช้ ที่สำคัญเพื่อให้นักเรียนร่วมมือกันเรียนรู้ ช่วยเหลือ แนะนำ อธิบายให้กันและกัน เพื่อให้ให้นักเรียนทุกคนมีพัฒนาการเรียนรู้ที่สูงขึ้นจากการร่วมมือกันคิด ปฏิบัติ และเพื่อลดการแข่งขันเป็นรายบุคคลมากที่สุด

5.5 การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry Based Learning: IBL)

นักการศึกษาจากกลุ่ม BSCS (Biological Science Curriculum Society) ได้เสนอกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้เข้ากับประสบการณ์หรือความรู้เดิม เป็นความรู้หรือแนวคิดของผู้เรียนเอง มีขั้นตอนดังนี้ (BSCS, 1997)

1. การสร้างความสนใจ (Engage) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการเรียนรู้ที่จะนำเข้าสู่บทเรียน จุดประสงค์ที่สำคัญของขั้นตอนนี้ คือ ทำให้ผู้เรียนสนใจ ใคร่รู้ในกิจกรรมที่จะนำเข้าสู่บทเรียน ควรจะเชื่อมโยงประสบการณ์การเรียนรู้เดิมกับปัจจุบัน และควรเป็นกิจกรรมที่คาดว่ากำลังจะเกิดขึ้น ซึ่งทำให้ผู้เรียนสนใจจุดจ้อที่จะศึกษาความคิดรวบยอด กระบวนการ หรือทักษะ และเริ่มคิดเชื่อมโยงความคิดรวบยอด กระบวนการ หรือทักษะกับประสบการณ์เดิม

2. การสำรวจและค้นหา (Explore) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ร่วมกันในการสร้างและพัฒนาความคิดรวบยอด กระบวนการ และทักษะ โดยการให้เวลาและโอกาสแก่ผู้เรียนในการทำกิจกรรมการสำรวจและค้นหาสิ่งที่คุณเรียนต้องการเรียนรู้ตามความคิดเห็นผู้เรียนแต่ละคน หลังจากนั้นผู้เรียนแต่ละคนได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดรวบยอด กระบวนการ และทักษะในระหว่างที่ผู้เรียนทำกิจกรรมสำรวจและค้นหา เป็นโอกาสที่ผู้เรียนจะได้ตรวจสอบหรือเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดรวบยอดของผู้เรียนที่ยังไม่ถูกต้องและยังไม่สมบูรณ์ โดยการให้ผู้เรียนอธิบายและยกตัวอย่างเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เรียน ครูควรระลึกลู่เสมอเกี่ยวกับความสามารถของผู้เรียนตามประเด็นปัญหา ผลจากการที่ผู้เรียนมีใจจดจ่อในการทำกิจกรรม ผู้เรียนควรจะสามารถเชื่อมโยงการสังเกต การจำแนกตัวแปร และคำถามเกี่ยวกับเหตุการณ์นั้นได้

3. การอธิบาย (Explain) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถในการอธิบายความคิดรวบยอดที่ได้จากการสำรวจและค้นหา ครูควรให้โอกาสแก่ผู้เรียนได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเกี่ยวกับทักษะหรือพฤติกรรมการเรียนรู้ การอธิบายนั้นต้องการให้ผู้เรียนได้ใช้ข้อสรุปร่วมกันในการเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้ ในช่วงเวลาที่เหมาะสมนี้ครูควรชี้แนะผู้เรียนเกี่ยวกับการสรุปและการอธิบายรายละเอียด แต่อย่างไรก็ตามครูควรระลึกลู่เสมอว่ากิจกรรมเหล่านี้ยังคงเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นั่นคือ ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถในการอธิบายด้วยตัวผู้เรียนเอง บทบาทของครูเพียงแต่ชี้แนะผ่านทางกิจกรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสดังเดิมที่ในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในความคิดรวบยอดให้ชัดเจน ในที่สุดผู้เรียนควรจะสามารถอธิบายความคิดรวบยอดได้อย่างเข้าใจ โดยเชื่อมโยงประสบการณ์ ความรู้เดิมและสิ่งที่เรียนรู้เข้าด้วยกัน

4. การขยายความรู้ (Elaborate) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ทำให้ผู้เรียนได้ยืนยันและขยายหรือเพิ่มเติมความรู้ความเข้าใจในความคิดรวบยอดให้กว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น และยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะและปฏิบัติตามที่ผู้เรียนต้องการ ในกรณีที่ผู้เรียนไม่เข้าใจหรือยังสับสนอยู่หรืออาจจะเข้าใจเฉพาะข้อสรุปที่ได้จากการปฏิบัติการสำรวจและค้นหาเท่านั้นควรให้ประสบการณ์ใหม่ผู้เรียนจะได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจในความคิดรวบยอดให้กว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น เป้าหมายที่สำคัญของขั้นนี้ คือ ครูควรชี้แนะให้ผู้เรียนได้นำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน จะทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอด กระบวนการ และทักษะเพิ่มขึ้น

5. การประเมินผล (Evaluate) ขั้นตอนนี้ผู้เรียนจะได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการอธิบายความรู้ความเข้าใจของตนเอง ระหว่างการเรียนการสอนในขั้นนี้ของรูปแบบการสอน ครูต้องกระตุ้นหรือส่งเสริมให้ผู้เรียนประเมินความรู้ความเข้าใจและความสามารถของตนเอง และยังเปิดโอกาสให้ครูได้ประเมินความรู้ความเข้าใจและพัฒนาทักษะของผู้เรียนด้วย

การนำรูปแบบการสอนนี้ไปใช้ สิ่งที่ครูควรระลึกอยู่เสมอในแต่ละขั้นตอนของรูปแบบการสอนนี้ คือ การจัดเตรียมกิจกรรม ครูควรจัดเตรียมกิจกรรมที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้เรียน เมื่อครูเตรียมกิจกรรมแล้ว ครูควรพิจารณาตรวจสอบบทบาทของครูและผู้เรียนในการปฏิบัติกิจกรรมแต่ละขั้นตอนว่าสอดคล้องกับรูปแบบการสอน 5Es หรือไม่จากตารางที่ 1-2 ต่อไปนี้ เพื่อครูจะได้ปรับหรือพัฒนากิจกรรมให้สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้

ตารางที่ 1 บทบาทของครูในการเรียนการสอนแบบ Inquiry Based Learning: IBL (5 Es)

ขั้นตอนการเรียนการสอน	สิ่งที่ครูควรทำ	
	สอดคล้องกับ 5 Es	ไม่สอดคล้องกับ 5 Es
1.การสร้างความสนใจ (Engage)	<ul style="list-style-type: none"> § สร้างความสนใจ § สร้างความอยากรู้อยากเห็น § ตั้งคำถามกระตุ้นให้นักเรียนคิด § ดึงเอาคำตอบที่ยังไม่ครอบคลุมสิ่งที่นักเรียนรู้ หรือความคิดเกี่ยวกับความคิดรวบยอด หรือเนื้อหาสาระ 	<ul style="list-style-type: none"> § อธิบายความคิดรวบยอด § ให้คำจำกัดความและคำตอบ § สรุปประเด็นให้ § จัดคำตอบให้เป็นหมวดหมู่ § บรรยาย

ตารางที่ 1 บทบาทของครูในการเรียนการสอนแบบ Inquiry Based Learning: IBL (5 Es)

ขั้นตอนการเรียนการสอน	สิ่งที่ครูควรทำ	
	สอดคล้องกับ 5 Es	ไม่สอดคล้องกับ 5 Es
2.การสำรวจและค้นหา (Explore)	<p>§ ส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกันในการสำรวจตรวจสอบ</p> <p>§ สังเกตและฟังการโต้ตอบกันระหว่างนักเรียนกับนักเรียน</p> <p>§ ชักถามเพื่อนำไปสู่การสำรวจตรวจสอบของนักเรียน</p> <p>§ ให้นักเรียนในการคิดข้อสงสัยตลอดจนปัญหาต่างๆ</p> <p>§ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่นักเรียน</p>	<p>§ เตรียมคำตอบไว้ให้</p> <p>§ บอกหรืออธิบายวิธีการแก้ปัญหา</p> <p>§ จัดคำตอบให้เป็นหมวดหมู่</p> <p>§ บอกนักเรียนเมื่อนักเรียนทำไม่ถูก</p> <p>§ ให้ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่ใช้ในการแก้ปัญหา</p> <p>§ นำนักเรียนแก้ปัญหาที่ละขั้นตอน</p>
3.การอธิบาย (Explain)	<p>§ ส่งเสริมให้นักเรียนอธิบายความคิดรวบยอดหรือแนวคิด หรือให้คำจำกัดความด้วยคำพูดของนักเรียนเอง</p> <p>§ ให้นักเรียนแสดงหลักฐาน ให้เหตุผลและอธิบายให้กระจ่าง</p> <p>§ ให้นักเรียนอธิบาย ให้คำจำกัดความ และชี้บอส่วนประกอบต่างๆ ในแผนภาพ</p> <p>§ ให้นักเรียนใช้ประสบการณ์เดิมของตนเป็นพื้นฐานในการอธิบายความคิดรวบยอดหรือแนวคิด</p>	<p>§ ยอมรับคำอธิบายโดยไม่มีหลักฐานหรือให้เหตุผลประกอบ</p> <p>§ ไม่สนใจคำอธิบายของนักเรียน</p> <p>§ แนะนำนักเรียนโดยปราศจากการเชื่อมโยงแนวคิดหรือความคิดรวบยอดหรือทักษะ</p>

ตารางที่ 1 บทบาทของครูในการเรียนการสอนแบบ Inquiry Based Learning: IBL (5 Es) (ต่อ)

ขั้นตอนการเรียนการสอน	สิ่งที่ครูควรทำ	
	สอดคล้องกับ 5 Es	ไม่สอดคล้องกับ 5 Es
4. การขยายความรู้ (Elaborate)	§ คาดหวังให้นักเรียนได้ใช้ประโยชน์จากการจับกลุ่ม ประกอบต่างๆ ในแผนภาพคำจำกัดความและการอธิบายสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว § ส่งเสริมให้นักเรียนนำสิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้หรือขยายความรู้และทักษะในสถานการณ์ใหม่ § ให้นักเรียนอธิบายอย่างหลากหลาย § ให้นักเรียนอ้างอิงข้อมูลที่มีอยู่ พร้อมทั้งแสดงหลักฐานและถามคำถามนักเรียนว่าได้เรียนรู้อะไรบ้าง หรือ ได้แนวคิดอะไร (ที่จะนำกลวิธีจากการสำรวจตรวจสอบครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้)	§ ให้คำตอบที่ชัดเจน § บอกนักเรียนเมื่อนักเรียนทำไม่ถูก § ใช้เวลามากในการบรรยาย § นำนักเรียนแก้ปัญหาที่ละขั้นตอน § อธิบายวิธีการแก้ปัญหา
5. การประเมินผล (Evaluate)	§ สังเกตนักเรียนในการนำความคิดรวบยอดและทักษะใหม่ไปประยุกต์ใช้ § ประเมินความรู้และทักษะของนักเรียน § หาหลักฐานที่แสดงว่านักเรียนได้เปลี่ยนความคิด หรือพฤติกรรม § ให้นักเรียนประเมินตนเองเกี่ยวกับการเรียนรู้และทักษะกระบวนการกลุ่ม § ถามคำถามปลายเปิด เช่น ทำไมนักเรียนจึงคิดเช่นนั้น มีหลักฐานอะไรนักเรียนเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้น และจะอธิบายสิ่งนั้นอย่างไร	§ ทดสอบคำนิยามศัพท์ และข้อเท็จจริง § ให้แนวคิดหรือความคิดรวบยอดใหม่ § ทำให้คลุมเครือ § ส่งเสริมการอภิปรายที่ไม่เชื่อมโยงความคิดรวบยอดหรือทักษะ

ตารางที่ 2 บทบาทของนักเรียนในการเรียนการสอนแบบ Inquiry Based Learning: IBL (5 Es)

ขั้นตอนการเรียนการสอน	สิ่งที่นักเรียนควรทำ	
	สอดคล้องกับ 5 Es	ไม่สอดคล้องกับ 5 Es
1. การสร้างความสนใจ (Engage)	<ul style="list-style-type: none"> § ถามคำถาม เช่น ทำไมสิ่งนี้จึงเกิดขึ้นฉันได้เรียนรู้อะไรบ้างเกี่ยวกับสิ่งนี้ § แสดงความสนใจ 	<ul style="list-style-type: none"> § ถามหาคำตอบที่ถูกต้อง § ตอบเฉพาะคำตอบที่ถูกต้อง § ยืนยันคำตอบหรือคำอธิบาย § มีวิธีการแก้ปัญหาเพียงวิธีเดียว
2. การสำรวจและค้นหา (Explore)	<ul style="list-style-type: none"> § คิดอย่างอิสระแต่อยู่ในขอบเขตของกิจกรรม § ทดสอบการคาดคะเนและสมมติฐาน § คาดคะเนและตั้งสมมติฐานใหม่ § พยายามหาทางเลือกในการแก้ปัญหาและอภิปรายทางเลือกเหล่านั้นกับคนอื่น § บันทึกการสังเกตและให้ข้อคิดเห็น § ลงข้อสรุป 	<ul style="list-style-type: none"> § ให้นักอื่นคิดและสำรวจตรวจสอบ § ทำงานเพียงลำพังโดยมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อยมาก § ปฏิบัติอย่างสับสนไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน § เมื่อแก้ปัญหาได้แล้วก็ไม่คิดต่อ
3. การอธิบาย (Explain)	<ul style="list-style-type: none"> § อธิบายการแก้ปัญหาหรือคำตอบที่ซับซ้อน § ฟังคำอธิบายของคนอื่นอย่างคิดวิเคราะห์ § ถามคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่คนอื่นได้อธิบาย § ฟังและพยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่ครูอธิบาย § อ้างอิงกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติมาแล้ว § ใช้ข้อมูลที่ได้จากการบันทึก/สังเกตในการอธิบาย 	<ul style="list-style-type: none"> § อธิบายโดยไม่มี การเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม § ยกตัวอย่างที่ไม่เกี่ยวข้องกัน § ยอมรับคำอธิบายโดยไม่ให้เหตุผล § ไม่สนใจคำอธิบายของคนอื่นซึ่งมีเหตุผลพอที่จะเชื่อถือได้

ตารางที่ 2 บทบาทของนักเรียนในการเรียนการสอนแบบ Inquiry Based Learning: IBL (5 Es) (ต่อ)

ขั้นตอนการเรียนการสอน	สิ่งที่นักเรียนควรทำ	
	สอดคล้องกับ 5 Es	ไม่สอดคล้องกับ 5 Es
4. การขยายความรู้ (Elaborate)	<ul style="list-style-type: none"> § นำการชี้บอกส่วนประกอบต่างๆ ในแผนภาพ คำจำกัดความ คำอธิบายและทักษะ ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ที่คล้ายกับสถานการณ์เดิม § ใช้ข้อมูลเดิมในการถามคำถามกำหนดจุดประสงค์ในการแก้ปัญหาตัดสินใจ และออกแบบการทดลอง § ลงข้อสรุปอย่างสมเหตุสมผลจากหลักฐานที่ปรากฏ § บันทึกการสังเกตและอธิบาย § ตรวจสอบความเข้าใจกับเพื่อน ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> § ปฏิบัติโดยไม่มีเป้าหมายชัดเจน § ไม่สนใจข้อมูลหรือหลักฐานที่มีอยู่ § อธิบายเหมือนกับที่ครูจัดเตรียมไว้หรือกำหนดให้
5. การประเมินผล (Evaluate)	<ul style="list-style-type: none"> § ตอบคำถามปลายเปิด โดยใช้การสังเกตหลักฐานและคำอธิบายที่ยอมรับมาแล้ว § แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดรวบยอดหรือทักษะ § ประเมินความก้าวหน้าด้วยตนเอง § ถามคำถามเพื่อให้มีการตรวจสอบต่อไป 	<ul style="list-style-type: none"> § ลงข้อสรุปโดยปราศจากหลักฐานหรือคำอธิบายที่เป็นที่ยอมรับมาแล้ว § ตอบแต่เพียงว่าถูกหรือผิดและอธิบายให้จำกัดความ/ความจำ § ไม่สามารถอธิบายเพื่อแสดงความเข้าใจด้วยคำพูดของตนเอง

รูปแบบการสอนนี้สามารถสะท้อนให้เห็นว่า ผู้เรียนได้เรียนรู้อะไร และผู้เรียนได้เรียนรู้อะไร ดังนั้น รูปแบบการสอนนี้เป็นทั้งรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนและเป็นรูปแบบการสอนของครู

6. ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1

การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค STAD ร่วมกับ เทคนิค KWDL

สาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาการคูณ การหาร (บัญญัติไตรยางศ์) เวลา 3 ชั่วโมง

ผู้สอน

ภาคเรียนที่ ..ปีการศึกษา 2558

สาระสำคัญ

การแก้โจทย์ปัญหาการคูณ การหาร โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์

มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

ค 1.2 ป.5/3 วิเคราะห์และแสดงวิธีหาคำตอบของโจทย์ปัญหา และโจทย์ปัญหาระคนของจำนวนนับ เศษส่วน ทศนิยม และร้อยละ พร้อมทั้งตระหนักถึงความสมเหตุ สมผลของคำตอบ และสร้างโจทย์ปัญหาเกี่ยวกับจำนวนนับได้

ค 6.1 ป.5/1 ใช้วิธีการที่หลากหลายแก้ปัญหา

ค 6.1 ป.5/2 ใช้ความรู้ ทักษะ และกระบวนการทางคณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

ค 6.1 ป.5/3 ให้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ และสรุปผลได้อย่างเหมาะสม

ค 6.1 ป.5/4 ใช้ภาษาและสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ในการสื่อสาร การสื่อความหมาย และการนำเสนอได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ค 6.1 ป.5/5 เชื่อมโยงความรู้ต่างๆ ในคณิตศาสตร์ และคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่นๆ

ค 6.1 ป.5/6 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. นักเรียนสามารถตีความโจทย์ปัญหาการคูณ การหาร (บัญญัติไตรยางศ์) ได้
2. นักเรียนสามารถวางแผนและดำเนินการหาคำตอบตามขั้นตอนของเทคนิค KWDL ได้
3. นักเรียนสามารถหาคำตอบจากโจทย์ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

สาระการเรียนรู้

1. โจทย์ปัญหาการคูณ การหาร หมายถึง สถานการณ์หรือข้อความและตัวเลขที่ต้องการคำตอบ โดยที่ผู้แก้ปัญหามองต้องตัดสินใจเลือกใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์มาใช้ในการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญห โดยอาศัยความรู้ ความเข้าใจในการอ่าน โจทย์ปัญหา และความสามารถในการคิดคำนวณมาประกอบในการคิดหาคำตอบทั้งการคูณ และการหาร โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ จึงจะสามารถวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบได้อย่างถูกต้อง

2. การแก้โจทย์ปัญหาการคูณ การหาร โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ จะต้องวิเคราะห์ โจทย์ปัญหาเพื่อหาแนวทางในการแสดงวิธีการหาคำตอบโดยจัดให้อยู่ในรูปประโยคสัญลักษณ์แล้วดำเนินการตามขั้นตอน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

1. มีวินัย
2. ใฝ่เรียนรู้
3. มุ่งมั่นทำงาน
4. มีจิตสาธารณะ

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

1. มีความสามารถในการสื่อสาร
2. มีความสามารถในการคิด
3. มีความสามารถในการแก้ปัญหา

กิจกรรมการเรียนรู้

ชั่วโมงที่ 1

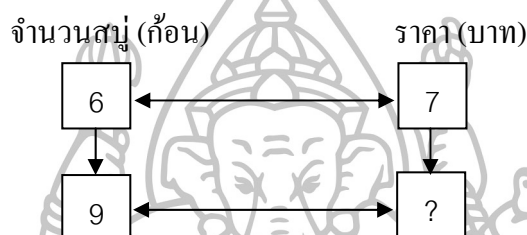
ชั้นนำเข้าสู่บทเรียน (10 นาที)

1. ครูแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้นักเรียนทราบ
2. แบ่งกลุ่มนักเรียนโดยกำหนดขนาดของกลุ่ม กลุ่มละ 3-4 คน คณะความสามารถ เก่ง ปานกลาง อ่อน โดยแต่ละกลุ่มประกอบด้วย เด็กเก่ง 1 คน ปานกลาง 1-2 คน และอ่อน 1 คน
3. ครูแนะนำข้อปฏิบัติในการเรียนและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
4. นักเรียนร่วมกันสนทนาทบทวนความรู้เดิมและยกสถานการณ์ตัวอย่างเกี่ยวกับบทประยุกต์ในชีวิตประจำวัน

ชั้นนำเสนอบทเรียนต่อทั้งชั้นเรียน (40 นาที)

1. นักเรียนทบทวนเรื่อง โจทย์ปัญหาการคูณและการหาร โดยครูติดแถบโจทย์ปัญหาบนกระดาน แล้วให้ผู้แทนนักเรียน 3 คน แข่งขันกันออกมาสร้างกล่องแสดงความสัมพันธ์ของจำนวนและคิดหาคำตอบ ดังตัวอย่าง

สับ 6 ก้อน ราคา 78 บาท ถ้าต้องการซื้อสับ 9 ก้อน ต้องจ่ายเงินเท่าใด



ตอบ 117 บาท

นักเรียนร่วมกันตรวจสอบความถูกต้อง

2. จากแถบโจทย์ปัญหาในข้อที่ 1 ครูถามคำถามกระตุ้นความคิดของนักเรียน ดังนี้

- โจทย์กำหนดอะไร (สับ 6 ก้อน ราคา 78 บาท ต้องการซื้อสับ 9 ก้อน)
- โจทย์ถามอะไร (ต้องจ่ายเงินเท่าใด)
- ความสัมพันธ์ที่หนึ่ง จากสิ่งที่โจทย์กำหนดคืออะไร (สับ 6 ก้อน ราคา 78 บาท)
- ต้องการคำนวณราคาสับ 1 ก้อน ราคามีมากขึ้นหรือน้อยลง (น้อยลง)
- จำนวนราคาสับ 1 ก้อน ได้อย่างไร (หาผลหาร)
- ดังนั้น สับ 1 ก้อน มีราคาเท่าใด ($78 \div 6 = 13$ บาท)
- ถ้าต้องการซื้อสับ 9 ก้อน จำนวนหาราคาที่ต้องจ่ายอย่างไร (หาผลคูณ)
- ดังนั้น ต้องการซื้อสับ 9 ก้อน ต้องจ่ายเงินกี่บาท ($9 \times 13 = 117$ บาท)

นักเรียนร่วมกันตรวจสอบความถูกต้อง

3. ครูแจกใบกิจกรรมที่ 1 ให้นักเรียนศึกษาตัวอย่างที่ 1 การแก้โจทย์ปัญหาการคูณ หาร โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ การวางแผน การหาคำตอบ และดำเนินการแก้โจทย์ปัญหาโดยใช้เทคนิค KWDL

ชั่วโมงที่ 2

1. ทบทวนการแก้โจทย์ปัญหาการคูณ การหาร โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ การวางแผนการหาคำตอบ และการดำเนินการแก้โจทย์ปัญหาโดยใช้เทคนิค KWDL (5 นาที)

2. นักเรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียนชุดกิจกรรมที่ 1 (10 นาที)

ขั้นกิจกรรมกลุ่มย่อย

1. แบ่งกลุ่มนักเรียนโดยกำหนดขนาดของกลุ่ม กลุ่มละ 3-4 คน คละความสามารถ เก่ง ปานกลาง อ่อน นักเรียนแต่ละกลุ่มรับแบบฝึกประจำชุดกิจกรรมที่ 1 ครูแจ้งข้อตกลงในการทำงาน กลุ่มร่วมกัน โดยแต่ละกลุ่มศึกษาตัวอย่างที่ 2, 3 และ 4 ครูอธิบายและให้คำแนะนำเพิ่มเติมในกลุ่มที่ยังไม่เข้าใจ (20 นาที)

2. นักเรียนแต่ละกลุ่มร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมระดมสมอง การตีความ โจทย์ปัญหา การวางแผนในการหาคำตอบ และการดำเนินการหาคำตอบโดยใช้ เทคนิค KWDL (20 นาที)

3. ครูแจกเฉลยกิจกรรมระดมสมองให้นักเรียนร่วมกันตรวจสอบความถูกต้อง

ชั่วโมงที่ 3

นักเรียนร่วมกันอภิปรายและสรุปว่า ขั้นตอนการคิดหาคำตอบจากโจทย์ปัญหาการคูณ และการหาร มีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ (15 นาที)

ขั้นวัดและประเมินผลและคิดคะแนนพัฒนาการรายบุคคลและกลุ่ม (40 นาที)

ครูชี้แจงเกณฑ์การให้คะแนน นักเรียนทำแบบฝึกทักษะที่ 1.1 และ 1.2 และแบบทดสอบหลังกิจกรรม นักเรียนช่วยกันตรวจสอบความถูกต้องจากเฉลยแบบฝึกทักษะที่ 1.1 และ 1.2 ที่ครูแจกให้ หลังจากนั้น ทุกกลุ่มคิดคะแนนพัฒนาการของกลุ่ม และจดบันทึกคะแนนความก้าวหน้าลงในแบบบันทึกพัฒนาการของกลุ่ม

ขั้นยกย่องและมอบรางวัลให้กับกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ (5 นาที)

นักเรียนทุกกลุ่มกล่าวแสดงความยินดีกับกลุ่มที่มีคะแนนพัฒนาการดีที่สุด

สื่อการเรียนรู้

1. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1
2. แบบทดสอบก่อนเรียน
3. แบบฝึกทักษะที่ 1.1 และ 1.2
4. แบบฝึกท้ายชุดกิจกรรม
5. แถบโจทย์ปัญหา
6. เฉลยกิจกรรมระดมสมอง

7. แบบทดสอบหลังเรียน

8. เฉลยแบบฝึกทักษะที่ 1.1 และ 1.2

การวัดและประเมินผล

จุดประสงค์การเรียนรู้	วิธีการวัดผล/เครื่องมือที่ใช้	เกณฑ์การประเมิน
1. นักเรียนสามารถตีความ โจทย์ปัญหาได้	1. ตรวจสอบผลงานการตีความ โจทย์ปัญหา จากแบบฝึกทักษะที่ 1.1	1 คะแนน เมื่อนักเรียนสามารถบอกถึงสิ่งที่โจทย์กำหนดหรือสิ่งที่โจทย์ถามได้ถูกต้อง อย่างใดอย่างหนึ่ง 2 คะแนน เมื่อนักเรียนสามารถบอกถึงสิ่งที่โจทย์กำหนดและสิ่งที่โจทย์ถามได้อย่างถูกต้อง
2. นักเรียนสามารถวางแผนและดำเนินการหาคำตอบตามขั้นตอนของเทคนิค KWDL ได้	2. ตรวจสอบผลงานการวางแผนและการดำเนินการหาคำตอบจากแบบฝึกทักษะที่ 1.1 และ 1.2	0 คะแนน เมื่อนักเรียนเขียนประโยคสัญลักษณ์ไม่ถูกต้อง 1 คะแนน เมื่อเรียนเขียนประโยคสัญลักษณ์ได้อย่างถูกต้อง
3. นักเรียนสามารถหาคำตอบจาก โจทย์ปัญหาได้อย่างถูกต้อง	3. ตรวจสอบคำตอบจากการแก้ โจทย์ปัญหาในแบบฝึกทักษะที่ 1.1	0 คะแนน เมื่อนักเรียนหาคำตอบจาก โจทย์ปัญหาไม่ถูกต้อง 1 คะแนน เมื่อนักเรียนหาคำตอบจาก โจทย์ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

แบบบันทึกการประเมินความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา

ที่	ชื่อ-สกุล	การตีความ โจทย์ปัญหา	การวางแผนและดำเนินการแก้โจทย์ปัญหา	การหาคำตอบจาก โจทย์ปัญหา	รวม	ผลการประเมิน
		2	1	1		
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						

การแปลผลการประเมิน

คะแนนรวม 3-4 คะแนน หมายถึง ผ่าน

คะแนนรวม 1-2 คะแนน หมายถึง ไม่ผ่าน

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้บริหาร

.....

.....

ลงชื่อ

.....

(.....)

ผู้อำนวยการ โรงเรียน.....

บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....



แบบทดสอบก่อนเรียน ชุดกิจกรรมที่ 1
การแก้โจทย์ปัญหาการคูณ การหาร (บัญญัติไตรยางศ์)

.....

คำชี้แจง ให้นักเรียนเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว แล้วทำเครื่องหมาย x ลงในกระดาษคำตอบ

1. ดินสอ 3 แท่ง ราคา 17 บาท ดินสอ 51 แท่ง ราคาเท่าใด

ก. 51 บาท	ข. 153 บาท	ค. 289 บาท	ง. 867 บาท
-----------	------------	------------	------------
2. ตัดเสื้อ 8 ตัว ใช้ผ้า 14 เมตร ผ้า 42 เมตร จะตัดเสื้อได้ทั้งหมดกี่ตัว

ก. 22 ตัว	ข. 24 ตัว	ค. 50 ตัว	ง. 73 ตัว
-----------	-----------	-----------	-----------
3. สมควรขายผ้า 4 เมตร ราคา 136 บาท ลูกค้าซื้อผ้า 2 เมตร จ่ายเงิน 80 บาท สมควรจะต้องทอนเงินลูกค้ากี่บาท

ก. 18 บาท	ข. 12 บาท	ค. 20 บาท	ง. 8 บาท
-----------	-----------	-----------	----------
4. คนงาน 9 คน สร้างบ้านเสร็จ ใช้เวลา 60 วัน ถ้ามีคนงาน 15 คน ทำงานเหมือนกัน ใช้เวลาเท่าใด

ก. 36 วัน	ข. 45 วัน	ค. 150 วัน	ง. 100 วัน
-----------	-----------	------------	------------
5. กางเกง 3 ตัว ราคา 100 บาท ถ้าซื้อกางเกง จะต้องจ่ายเงินเท่าใด

ก. 400 บาท	ข. 450 บาท	ค. 500 บาท	ง. 550 บาท
------------	------------	------------	------------
6. นมเปรี้ยว 4 กล่อง ราคา 24 บาท ชื่อนมเปรี้ยว 10 กล่อง ต้องจ่ายเงินกี่บาท

ก. 70 บาท	ข. 60 บาท	ค. 80 บาท	ง. 90 บาท
-----------	-----------	-----------	-----------
7. ซื้อ ส.ค.ส. จำนวน 6 ใบ ราคา 72 บาท มีเงิน 96 บาท จะซื้อ ส.ค.ส. ได้กี่ใบ

ก. 8 ใบ	ข. 9 ใบ	ค. 10 ใบ	ง. 11 ใบ
---------	---------	----------	----------
8. เสื้อยืด 30 ตัว ราคา 1,500 บาท มีเงิน 1,000 บาท จะซื้อเสื้อยืดได้กี่ตัว

ก. 11 ตัว	ข. 13 ตัว	ค. 17 ตัว	ง. 20 ตัว
-----------	-----------	-----------	-----------
9. ซื้อส้ม 3 กิโลกรัม เป็นเงิน 84 บาท ต้องการซื้อส้ม 8 กิโลกรัม ต้องจ่ายเงินกี่บาท

ก. 204 บาท	ข. 214 บาท	ค. 224 บาท	ง. 234 บาท
------------	------------	------------	------------
10. แก้ว 1 โหล ราคา 72 บาท สุนัขต้องการซื้อแก้ว 3 ใบ จะต้องจ่ายเงินกี่บาท

ก. 18 บาท	ข. 12 บาท	ค. 24 บาท	ง. 6 บาท
-----------	-----------	-----------	----------

ใบความรู้ที่ 1

โจทย์ปัญหาการคูณ การหาร (บัญญัติไตรยางศ์)

หมายถึง สถานการณ์หรือข้อความและตัวเลขที่ต้องการคำตอบ โดยที่ผู้แก้ปัญหาต้องตัดสินใจเลือกวิธีการทางคณิตศาสตร์มาใช้ในการคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา โดยอาศัยความรู้ ความเข้าใจในการอ่านโจทย์ปัญหา และความสามารถในการคิดคำนวณมาประกอบในการคิดหาคำตอบ ทั้งการคูณ และการหาร โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ จึงจะสามารถวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบได้อย่างถูกต้อง

การตีความโจทย์ปัญหา

การตีความโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ให้ถูกต้องนั้น นักเรียนต้องร่วมกันอ่านโจทย์ให้เข้าใจแล้วร่วมกันพิจารณา ดังนี้

1. โจทย์บอกอะไรบ้าง
2. โจทย์ให้หาอะไร

การวางแผนในการหาคำตอบโจทย์ปัญหา

การวิเคราะห์และหาคำตอบโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ให้ถูกต้องนั้น นักเรียนจะต้องมีการวางแผนในการหาคำตอบอย่างเป็นขั้นตอน ซึ่งนักเรียนต้องพิจารณา ดังนี้

- จะมีวิธีการหาคำตอบด้วยวิธีใดบ้าง เช่น การวาดภาพ การเรียนเป็นแผนผัง การเขียนเป็นประโยคสัญลักษณ์

- ต้องพิจารณาจากโจทย์ว่า ข้อมูลในโจทย์ควรใช้วิธีการใดในการหาคำตอบจึงจะเหมาะสม

การจัดการเรียนรู้เทคนิค KWDL

การจัดการเรียนรู้เทคนิค KWDL หมายถึง เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยทักษะการอ่านเป็นพื้นฐาน วิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ต้องมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

K : เรารู้อะไรบ้าง หรือ โจทย์บอกอะไรเราบ้าง

W : เราต้องการรู้ / ต้องการทราบอะไร หรือ โจทย์บอกอะไรบ้าง

D : เราทำอะไร อย่างไร หรือ เรามีวิธีการอย่างไรบ้าง หรือมีวิธีการดำเนินการเพื่อหาคำตอบอย่างไร

L : เราเรียนรู้อะไรจากการดำเนินการขั้นที่ 3 ซึ่งคือคำตอบ สาระความรู้ วิธีศึกษาคำตอบ และขั้นตอนการคิดคำนวณ

ตัวอย่างที่ 1

ร้านค้าแห่งหนึ่ง ขายปากกา 3 แท่ง ในราคา 10 บาท ปกรณ์ต้องการซื้อปากกา 12 ด้าม จะต้องจ่ายเงินกี่บาท



มาลองตีความโจทย์ปัญหากันเถอะ

1. โจทย์บอกอะไรบ้าง (K)

- ตอบ 1) ร้านค้าขายปากกา 3 แท่ง ราคา 10 บาท
2) ปกรณ์ต้องการซื้อปากกา 12 แท่ง

2. โจทย์ให้หาอะไร (W)

ตอบ ชัยยุทธต้องจ่ายเงินกี่บาท

วางแผนการดำเนินการแก้โจทย์ปัญหา จากสิ่งที่โจทย์กำหนด และสิ่งที่โจทย์ให้หา

สามารถเขียนเป็นประโยคสัญลักษณ์ได้ ดังนี้

ประโยคสัญลักษณ์ (D)

$$(10 \div 3) \times 12 = \square \quad \text{หรือ} \quad \frac{10}{3} \times 12 = \square$$

คำตอบที่ได้ (L) คือ ปกรณ์ต้องจ่ายเงิน 40 บาท

กิจกรรมกลุ่มย่อย

กิจกรรมกลุ่มย่อย

นักเรียนแต่ละกลุ่มร่วมกันศึกษาตัวอย่างการตีโจทย์ปัญหา การวางแผนในการหาคำตอบ และการดำเนินการหาคำตอบโดยใช้แผนผัง KWDL ตัวอย่างที่ 2, 3 และ 4 แล้วช่วยกันทำกิจกรรมระดมสมอง

ตัวอย่างที่ 2

ขับรถ 3 ชั่วโมง ได้ระยะทาง 270 กิโลเมตร ถ้าขับรถด้วยความเร็วคงที่ ในเวลา 5 ชั่วโมง จะขับรถได้ระยะทางกี่กิโลเมตร



มาลองตีความโจทย์ปัญหากันเถอะ

1. โจทย์บอกอะไรบ้าง (K)

- ตอบ 1) ขับรถ 3 ชั่วโมง ได้ระยะทาง 270 กิโลเมตร
2) ถ้าขับรถด้วยความเร็วคงที่ ในเวลา 5 ชั่วโมง

2. โจทย์ให้หาอะไร (W)

ตอบ จะขับรถได้ระยะทางกี่กิโลเมตร

วางแผนการดำเนินการแก้โจทย์ปัญหา จากสิ่งที่โจทย์กำหนด และสิ่งที่โจทย์ให้หา สามารถเขียนเป็นประโยคสัญลักษณ์ได้ ดังนี้

ประโยคสัญลักษณ์ (D)

$$(270 \div 3) \times 5 = \square \quad \text{หรือ} \quad \frac{270}{3} \times 5 = \square$$

คำตอบที่ได้ (L) คือ จะขับรถได้ระยะทาง 450 กิโลเมตร

ตัวอย่างที่ 3

ผงซักฟอก 20 กล่อง ราคา 480 บาท ถ้ามีเงินอยู่ 360 บาท จะซื้อผงซักฟอกได้ทั้งหมดกี่กล่อง



มาลองตีความโจทย์ปัญหากันเถอะ

1. โจทย์บอกอะไรบ้าง (K)

- ตอบ 1) ผงซักฟอก 20 กล่อง ราคา 480 บาท
2) ถ้ามีเงินอยู่ 360 บาท

2. โจทย์ให้หาอะไร (W)

ตอบ จะซื้อผงซักฟอกได้ทั้งหมดกี่กล่อง

วางแผนการดำเนินการแก้โจทย์ปัญหา จากสิ่งที่โจทย์กำหนด และสิ่งที่โจทย์ให้หา สามารถเขียนเป็นประโยคสัญลักษณ์ได้ ดังนี้

ประโยคสัญลักษณ์ (D)

$$(20 \div 480) \times 360 = \square \quad \text{หรือ} \quad \frac{20}{480} \times 360 =$$

คำตอบที่ได้ (L) คือ จะซื้อผงซักฟอกได้ทั้งหมด 15 กล่อง

กิจกรรมระดมสมอง

คำชี้แจง จากโจทย์ปัญหาต่อไปนี้ ให้นักเรียนระดมพลังสมอง ช่วยกันแก้
 โจทย์ปัญหาโดยใช้เทคนิค KWDL
 “สบู่ 8 ก้อน ราคา 72 บาท ถ้าซื้อสบู่ 4 ก้อน โดยจ่ายเงิน 60 บาท จะได้รับเงิน
 ทอนกี่บาท”



มาตีความโจทย์ปัญหากันก่อนเถอะ

โจทย์บอกอะไรเราบ้าง (K)

.....

.....

.....

โจทย์ให้หาอะไร (W)

.....

.....

.....

วางแผนการดำเนินการแก้โจทย์ปัญหา จากสิ่งที่โจทย์กำหนด และสิ่งที่
 โจทย์ให้หา สามารถเขียนเป็นประโยคสัญลักษณ์ได้ ดังนี้

ประโยคสัญลักษณ์ (D)

.....

คำตอบที่ได้ (L) คือ

.....

แบบฝึกทักษะที่ 1.1

กิจกรรมทดสอบรายบุคคล

คำชี้แจง ให้นักเรียนแก้โจทย์ปัญหาต่อไปนี้ ตามขั้นตอนการแก้โจทย์ปัญหาเทคนิค KWDL

“กล่อง 2 ใบ บรรจุตุ๊กตาได้ 150 ตัว ถ้าต้องการบรรจุตุ๊กตา 450 ตัว จะต้องใช้กล่องทั้งหมดกี่ใบ”



มาลองตีความโจทย์ปัญหากันเถอะ

1. โจทย์บอกอะไรเราบ้าง (K)

.....

.....

.....

2. โจทย์ให้หาอะไร (W)

.....

.....

.....

วางแผนการดำเนินการแก้โจทย์ปัญหา จากสิ่งที่โจทย์กำหนด และสิ่งที่
โจทย์ให้หา สามารถเขียนเป็นประโยคสัญลักษณ์ได้ ดังนี้

ประโยคสัญลักษณ์ (D)

.....

คำตอบที่ได้ (L) คือ

.....

2. เงานะ 4 กิโลกรัม ราคา 84 บาท ต้องการซื้อเงานะ 15 กิโลกรัม คิดเป็นเงินกี่บาท



มาลองตีความโจทย์ปัญหากันเถอะ

โจทย์บอกอะไรเราบ้าง (K)

.....

.....

.....

โจทย์ให้หาอะไร (W)

.....

.....

.....

วางแผนการดำเนินการแก้โจทย์ปัญหา จากสิ่งที่โจทย์กำหนด และสิ่งที่
โจทย์ให้หา สามารถเขียนเป็นประโยคสัญลักษณ์ได้ ดังนี้

ประโยคสัญลักษณ์ (D)

.....

คำตอบที่ได้ (L) คือ

.....

แบบฝึกทักษะที่ 1.2

คำชี้แจง ให้นักเรียนเขียนประโยคสัญลักษณ์จากโจทย์ที่กำหนดให้

1. ขนมสอดไส้ 3 ห่อ ราคา 10 บาท ถ้าคุณแม่ซื้อขนม 15 ห่อ จะต้องจ่ายเงินกี่บาท
ประโยคสัญลักษณ์

2. เปิดน้ำใส่ถังใช้เวลา 20 นาที จะได้น้ำ 25 ลิตร ถ้าต้องการน้ำ 75 ลิตร ใช้เวลากี่นาที
ประโยคสัญลักษณ์

3. ขายสมุด 1 โหล ในราคา 36 บาท ถ้าขายสมุด 15 เล่ม จะได้รับเงินกี่บาท
ประโยคสัญลักษณ์

4. ปากกา 5 แท่ง ราคา 75 บาท ถ้าต้องการซื้อปากกา 12 แท่ง จะต้องจ่ายเงินกี่บาท
ประโยคสัญลักษณ์

5. สมุด 5 โหล ราคา 900 บาท สมุด 20 เล่ม จะราคาเท่าใด
ประโยคสัญลักษณ์

เฉลยกิจกรรม ระดมสมอง

“สุนัข 8 ก้อน ราคา 72 บาท ถ้าซื้อสุนัข 4 ก้อน โดยจ่ายเงิน 60 บาท จะได้รับเงินทอนกี่บาท”



มาลองตีความโจทย์ปัญหากันเถอะ

1. โจทย์บอกอะไรบ้าง (K)

- ตอบ
- 1) สุนัข 6 ก้อน ราคา 72 บาท
 - 2) ถ้าซื้อสุนัข 4 ก้อน
 - 3) จ่ายเงิน 60 บาท

2. โจทย์ให้หาอะไร (W)

ตอบ จะได้รับเงินทอนกี่บาท

วางแผนการดำเนินการแก้โจทย์ปัญหา จากสิ่งที่โจทย์กำหนด และสิ่งที่ โจทย์ให้หา สามารถเขียนเป็นประโยคสัญลักษณ์ได้ ดังนี้

ประโยคสัญลักษณ์ (D)

$$100 - (50 \div 20) \times 36 = \square \quad \text{หรือ} \quad 100 - \left(\frac{50}{20} \times 36 \right) = \square$$

คำตอบที่ได้ (L) คือ จะได้รับเงินทอน 12 บาท

เฉลย แบบฝึกทักษะที่ 1.1

1. กล่อง 2 ใบ บรรจุตุ๊กตาได้ 150 ตัว ถ้าต้องการบรรจุตุ๊กตา 450 ตัว จะต้องใช้กล่องทั้งหมดกี่ใบ”

มาตีความ โจทย์ปัญหาที่กำหนด

1. โจทย์บอกอะไรบ้าง (K)

ตอบ 1) กล่อง 2 ใบ บรรจุตุ๊กตาได้ 150 ตัว

2) ถ้าต้องการบรรจุตุ๊กตา 450 ตัว

2. โจทย์ให้หาอะไร (W)

ตอบ จะต้องใช้กล่องทั้งหมดกี่ใบ

วางแผนการดำเนินการแก้โจทย์ปัญหา จากสิ่งที่โจทย์กำหนด และสิ่งที่โจทย์ให้หา สามารถเขียนเป็นประโยคสัญลักษณ์ได้ ดังนี้

ประโยคสัญลักษณ์ (D)

$$(2 \div 150) \times 450 = \square \quad \text{หรือ} \quad \left(\frac{2}{150} \times 450 \right) = \square$$

คำตอบที่ได้ (L) คือ จะต้องใช้กล่องทั้งหมด 6 ใบ

เฉลย แบบฝึกทักษะที่ 1.1

2. เงาะ 4 กิโลกรัม ราคา 84 บาท ต้องการซื้อเงาะ 15 กิโลกรัม คิดเป็นเงินกี่บาท
มาตีความโจทย์ปัญหากันก่อนเถอะ

1. โจทย์บอกอะไรบ้าง (K)

ตอบ 1) เงาะ 4 กิโลกรัม ราคา 84 บาท

2) ต้องการซื้อเงาะ 15 กิโลกรัม

2. โจทย์ให้หาอะไร (W)

ตอบ คิดเป็นเงินกี่บาท

วางแผนการดำเนินการแก้โจทย์ปัญหา จากสิ่งที่โจทย์กำหนด และสิ่งที่
โจทย์ให้หา สามารถเขียนเป็นประโยคสัญลักษณ์ได้ ดังนี้

ประโยคสัญลักษณ์ (D)

$$(84 \div 4) \times 15 = \square \quad \text{หรือ} \quad \left(\frac{84}{4} \times 15 \right) = \square$$

คำตอบที่ได้ (L) คือ คิดเป็นเงิน 315 บาท

เฉลยแบบฝึกทักษะที่ 1.2

คำชี้แจง ให้นักเรียนเขียนประโยคสัญลักษณ์จากโจทย์ที่กำหนดให้

1. ขนมสอดไส้ 3 ห่อ ราคา 10 บาท ถ้าคุณแม่ซื้อขนม 15 ห่อ จะต้องจ่ายเงินกี่บาท

$$\text{ประโยคสัญลักษณ์} \quad \frac{10}{3} \times 15$$

2. เปิดน้ำใส่ถังใช้เวลา 20 นาที จะได้น้ำ 25 ลิตร ถ้าต้องการน้ำ 75 ลิตร ใช้เวลาดังนั้นกี่นาที

$$\text{ประโยคสัญลักษณ์} \quad \frac{20}{25} \times 75$$

3. ขายสมุด 1 โหล ในราคา 36 บาท ถ้าขายสมุด 15 เล่ม จะได้รับเงินกี่บาท

$$\text{ประโยคสัญลักษณ์} \quad \frac{36}{12} \times 15$$

4. ปากกา 5 แท่ง ราคา 75 บาท ถ้าต้องการซื้อปากกา 12 แท่ง จะต้องจ่ายเงินกี่บาท

$$\text{ประโยคสัญลักษณ์} \quad \frac{75}{5} \times 12$$

5. สมุด 5 โหล ราคา 900 บาท สมุด 20 เล่ม จะราคาเท่าใด

$$\text{ประโยคสัญลักษณ์} \quad \frac{900}{60} \times 20$$

แบบทดสอบหลังเรียน ชุดกิจกรรมที่ 1
การแก้โจทย์ปัญหาการคูณ การหาร (บัญญัติไตรยางศ์)

.....

คำชี้แจง ให้นักเรียนเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว แล้วทำเครื่องหมาย x ลงในกระดาษคำตอบ

1. ซื้อ ส.ค.ส. จำนวน 6 ใบ ราคา 72 บาท มีเงิน 96 บาท จะซื้อ ส.ค.ส. ได้กี่ใบ

ก. 11 ใบ	ข. 10 ใบ	ค. 9 ใบ	ง. 8 ใบ
----------	----------	---------	---------
2. สมควรขายผ้า 4 เมตร ราคา 136 บาท ลูกค้าซื้อผ้า 2 เมตร จ่ายเงิน 80 บาท สมควรจะต้องทอนเงินลูกค้ากี่บาท

ก. 68 บาท	ข. 20 บาท	ค. 18 บาท	ง. 12 บาท
-----------	-----------	-----------	-----------
3. คนงาน 9 คน สร้างบ้านเสร็จ ใช้เวลา 60 วัน ถ้ามีคนงาน 15 คน ทำงานเหมือนกัน ใช้เวลาเท่าใด

ก. 150 วัน	ข. 100 วัน	ค. 45 วัน	ง. 36 วัน
------------	------------	-----------	-----------
4. แก้ว 1 โหล ราคา 72 บาท สุนัขต้องการซื้อแก้ว 3 ใบ จะต้องจ่ายเงินกี่บาท

ก. 24 บาท	ข. 18 บาท	ค. 12 บาท	ง. 6 บาท
-----------	-----------	-----------	----------
5. นมเปรี้ยว 4 กล่อง ราคา 24 บาท ซื้อนมเปรี้ยว 10 กล่อง ต้องจ่ายเงินกี่บาท

ก. 90 บาท	ข. 80 บาท	ค. 70 บาท	ง. 60 บาท
-----------	-----------	-----------	-----------
6. ดินสอ 3 แท่ง ราคา 17 บาท ดินสอ 51 แท่ง ราคาเท่าใด

ก. 867 บาท	ข. 289 บาท	ค. 153 บาท	ง. 51 บาท
------------	------------	------------	-----------
7. ตัดเสื้อ 8 ตัว ใช้ผ้า 14 เมตร ผ้า 42 เมตร จะตัดเสื้อได้ทั้งหมดกี่ตัว

ก. 73 ตัว	ข. 50 ตัว	ค. 24 ตัว	ง. 22 ตัว
-----------	-----------	-----------	-----------
8. เสื้อยืด 30 ตัว ราคา 1,500 บาท มีเงิน 1,000 บาท จะซื้อเสื้อยืดได้กี่ตัว

ก. 20 ตัว	ข. 17 ตัว	ค. 13 ตัว	ง. 11 ตัว
-----------	-----------	-----------	-----------
9. ซื้อส้ม 3 กิโลกรัม เป็นเงิน 84 บาท ต้องการซื้อส้ม 8 กิโลกรัม ต้องจ่ายเงินกี่บาท

ก. 234 บาท	ข. 224 บาท	ค. 214 บาท	ง. 204 บาท
------------	------------	------------	------------
10. กางเกง 3 ตัว ราคา 100 บาท ถ้าซื้อกางเกง จะต้องจ่ายเงินเท่าใด

ก. 550 บาท	ข. 500 บาท	ค. 450 บาท	ง. 400 บาท
------------	------------	------------	------------

เฉลยแบบทดสอบก่อนเรียน ชุดกิจกรรมที่ 1 การแก้ไขภัยปัญหาการฉ้อ การหาร (บัญญัติไตรยางค์)

ข้อที่	คำตอบ
1	ค
2	ข
3	ข
4	ง
5	ก
6	ข
7	ก
8	ง
9	ค
10	ก

เฉลยแบบทดสอบหลังเรียน ชุดกิจกรรมที่ 1 การแก้ไขภัยปัญหาการฉ้อ การหาร (บัญญัติไตรยางค์)

ข้อที่	คำตอบ
1	ง
2	ง
3	ข
4	ข
5	ง
6	ข
7	ค
8	ก
9	ข
10	ง



ภาคผนวก ง

แผนการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
และปฏิทินการเสริมพลัง

แผนการดำเนินการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้
อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ระหว่างเดือนกันยายน ถึง พฤศจิกายน 2558

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	ระยะเวลา
1.ติดต่อผู้บริหาร โรงเรียนและหัวหน้า วิชาการ	1.ขอความร่วมมือในการเป็น สนามทดลองการวิจัย 2.แจ้งวัตถุประสงค์และวิธีการ ดำเนินการวิจัย		ดำเนินการก่อน โรงเรียนเปิดภาคเรียน
2.จัดการเสริมพลังเพื่อ พัฒนาสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ของครูที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุขของ นักเรียน	เพื่อกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิด ความตระหนักในคุณค่าของ วิชาชีพครู และความรักความ ศรัทธาในวิชาชีพครู เห็นคุณค่า และเชื่อมั่นในศักยภาพของ ตนเอง เคารพในศักดิ์ศรีความ เป็นมนุษย์ของทุกคน เพิ่มพูน ความรักและความเมตตาต่อ นักเรียน	- Motivating	ดำเนินการก่อน โรงเรียนเปิดภาคเรียน
3.ดำเนินการวิจัย	1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน คือ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และ คุณลักษณะ 2. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมี ความสุขของนักเรียนระดับ ประถมศึกษา	- Motivating - Best Practice - Training - Knowledge Management - Supporting - Mentoring - Observing - Collaborating - Positive Reflecting	ระยะเวลา 3 เดือน (ก.ย.- พ.ย.58) โดย ผู้วิจัยดำเนินการเสริม พลังครูที่โรงเรียน สัปดาห์ละ 1 วัน
4. ประเมินผล	1.เพื่อประเมินพัฒนาการ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของ ครู 2.เพื่อประเมินพัฒนาการของ ความสุขในการเรียนรู้ของ นักเรียน	- Mentoring - Positive Reflecting	ประเมินผลเดือนละ 1 ครั้งเป็นเวลา 3 เดือน

**โครงสร้างเนื้อหาสาระการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู
ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา**

แผนที่	เนื้อหา	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
1.	การสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู (Best Practice) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน	7.5
2.	การให้ข้อมูลเกี่ยวกับเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข	9
3.	การเพิ่มพูนความรู้และความรักเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา	16



แผนที่ 1

การสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

หลักการ

การสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ด้วยการกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพครู เกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู โดยการถอดบทเรียนจากบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน

วัตถุประสงค์

เพื่อกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพครู และความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู เห็นคุณค่าและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน เพิ่มพูนความรักและความเมตตาต่อนักเรียน เห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

กิจกรรมที่ใช้ในการเสริมพลัง

1. การบรรยาย
2. การถอดบทเรียน
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กำหนดการสร้างแรงจูงใจ

ครั้งที่	วัน-เวลา	วิทยากร	สถานที่
1.	11 พฤษภาคม 2558 เวลา 9.00-12.00 น.	1. รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ 2. ผศ.ดร.มารุต พัฒนาผล	โรงเรียนนครนาราชนบุรี จังหวัดราชบุรี
2.	10 ตุลาคม 2558 เวลา 9.00-12.00 น.	1. ผศ.ดร.มาเรียม นิลพันธุ์ 2. อาจารย์ ดร.ชัชว เถาว์ชาติ	โรงเรียนนครนาราชนบุรี จังหวัดราชบุรี
3.	4 พฤศจิกายน 2558 เวลา 13.40-14.30 น.	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูกลุ่ม ตัวอย่าง	โรงเรียนนครนาราชนบุรี จังหวัดราชบุรี

สื่อ/แหล่งเรียนรู้ในการเสริมพลัง

1. สื่อการนำเสนอของวิทยากร ประกอบด้วย โปรแกรมการนำเสนอ (Power Point) และเอกสารประกอบการบรรยาย
2. เครื่องมือประเมินผลการเสริมพลัง

การประเมินผล

รายการประเมินผล	วิธีการ	เครื่องมือ	กลุ่มเป้าหมาย
ความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมพลังของวิทยากร	สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมพลังของวิทยากร	แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการเสริมพลังของวิทยากร	ครูผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 4 คน



แผนที่ 2

การให้ข้อมูลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

หลักการ

การให้ข้อมูลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ด้วยการกระตุ้นข้อมูลความรู้เดิม และเพิ่มเติมข้อมูลความรู้ใหม่ให้แก่ครูผู้สอน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยศึกษาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน รวมถึงการฝึกปฏิบัติการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน การถอดบทเรียนจากการศึกษาตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา
2. เพื่อให้ครูฝึกดำเนินการ ในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้/แผนการเรียนรู้
3. เพื่อให้ครูสามารถเลือกรูปแบบ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนที่เกิดประสิทธิผลสูงสุดตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กิจกรรมที่ใช้ในการให้ข้อมูล

1. การคู่วิดีทัศน์ตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข
2. การบรรยายเทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างครูผู้สอน

สื่อ/แหล่งเรียนรู้ในการเสริมพลัง

1. วัสดุทัศน์ตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ในรายวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และภาษาไทย
2. คู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

การประเมินผล

รายการประเมินผล	วิธีการ	เครื่องมือ	กลุ่มเป้าหมาย
ความคิดเห็นที่มีต่อการคู่มือทัศน เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการคู่มือทัศน เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการคู่มือทัศน เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ครูผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจำนวน 4 คน



แผนที่ 3

การเพิ่มพูนความรู้และความรักเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนด้วยการปฏิบัติจริงในชั้นเรียน คือ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของครูผู้รับการเสริมพลัง โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ต่อไปนี้

1.1 ความรู้และทักษะ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.1.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.1.3 ด้านการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้

1.1.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.2 คุณลักษณะ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านการเป็นผู้นำการเรียนรู้

1.2.2 ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

1.2.3 ด้านความรักและเมตตาต่อศิษย์

2. เพื่อศึกษาพัฒนาการการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สุขที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ใน 3 องค์ประกอบ

ดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ

2.2 องค์ประกอบด้านการเรียนรู้

2.3 องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

1. ครูผู้รับการเสริมพลังมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สุขของนักเรียนเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของครูผู้รับการเสริมพลัง โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ต่อไปนี้

1.1 ความรู้และทักษะ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.1.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- 1.1.3 ด้านการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้
- 1.1.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 1.2 คุณลักษณะ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้
- 1.2.1 ด้านการเป็นผู้นำการเรียนรู้
- 1.2.2 ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
- 1.2.3 ด้านความรักและเมตตาต่อศิษย์
2. นักเรียนที่เรียนกับครูผู้รับการเสริมพลังมีพัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีความสุขเพิ่มขึ้น
ใน 3 องค์ประกอบ ดังนี้
- 2.1 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ
- 2.2 องค์ประกอบด้านการเรียนรู้
- 2.3 องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ
- ขอบเขตการดำเนินการเสริมพลัง**
- กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย
- 1.1 ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จำนวน 4 คน
- 1.2 นักเรียนระดับประถมศึกษา ที่เรียนกับครูกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 191 คน
- 1.3 สาระการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข
ประกอบด้วย
- 1.3.1 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข แบ่งเป็น
4 ด้าน ดังนี้
- 1.3.1.1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้
- 1.3.1.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 1.3.1.3 ด้านการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้
- 1.3.1.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 1.3.2 คุณลักษณะของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้
- 1.3.2.1 ด้านการเป็นผู้นำการเรียนรู้
- 1.3.2.2 ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้
- 1.3.2.3 ด้านความรักและเมตตาต่อศิษย์
- 1.3.3 องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ
ดังนี้

1.3.3.1 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ

1.3.3.2 องค์ประกอบด้านการเรียนรู้

1.3.3.3 องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ

1.4 วิธีการเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง ด้วยการให้ครูกลุ่มเป้าหมายมีส่วนร่วมตลอดกระบวนการ

กิจกรรมการเสริมพลัง

ผู้วิจัยดำเนินการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ตามรูปแบบ เอ็นไอซีอี (NICE Model) ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันของครู และประเมินความต้องการเสริมพลัง (Need Analyzing: N) เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และร่วมกันพัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา และเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขไปใช้ โดยเริ่มต้นจากการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจโดยการสร้างความคุ้นเคยและความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน

ระยะที่ 2 การวางแผนร่วมกัน (Interactive Planning: I) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามระยะที่ 1

ระยะที่ 3 การเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (Continue Empowering: C) เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดความมั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอในการจัดการเรียนรู้ โดยอาศัยการสร้างแรงจูงใจ ให้ข้อมูล เพิ่มพูนความรู้และความรัก นำสู่การพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอน	การดำเนินงาน	วัน / เวลา / สถานที่	หมายเหตุ
1. สร้างแรงจูงใจ (Motivating)	1) การถอดบทเรียนจากบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู (Best Practice)	1) ใช้เวลา 3 ชั่วโมง ในเดือนที่ 1 และ 2 ณ ห้องประชุม	
	2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูร่วมวิชาชีพ (Knowledge Management: KM)	2) เดือนที่ 3 ของกระบวนการวิจัย ณ ห้องประชุม	

ขั้นตอน	การดำเนินงาน	วัน / เวลา / สถานที่	หมายเหตุ
2. ให้ข้อมูล (Informative)	ผู้เสริมพลังให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และการศึกษาด้อย่างจากวิดิทัศน์	ใช้เวลาครั้งละ 1 ชั่วโมง ดำเนินการต้นเดือนที่ 1 และ 3 ณ ห้องประชุม ส่วนเดือนที่ 2 ใช้เวลาครั้งละ 1 วัน	
3. เพิ่มพูน ความรู้และ ความรัก (Increasing)	1) ครุ นำข้อมูลที่ได้รับมา ออกแบบการจัดการเรียนรู้และ นำหน่วยการเรียนรู้แผนการเรียนรู้อันผ่านการแนะนำจากผู้เสริมพลังไปใช้ในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ภายในชั้นเรียน โดยตลอดกระบวนการมีผู้เสริมพลังทำหน้าที่ติดตามช่วยเหลือ แนะนำ 2) ผู้เสริมพลังสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครู	เดือนละ 1 ครั้ง ตามกำหนดนัด หมายร่วมกันของผู้รับการเสริมพลังและผู้เสริมพลัง ณ ห้องประชุม และห้องเรียน	
4. นำสู่การ พัฒนา (Developing)	ประเมินผลด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Positive Reflective) ร่วมกันระหว่างผู้รับการเสริมพลังและผู้เสริมพลัง เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ต่อยอดการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน	เดือนละ 1 ครั้ง ตามกำหนดนัด หมายร่วมกันของผู้รับการเสริมพลังและผู้เสริมพลัง ณ ห้องประชุม	

ขั้นตอน	การดำเนินงาน	วัน / เวลา / สถานที่	หมายเหตุ
4. นำสู่การพัฒนา (Developing) (ต่อ)	<p>- สมรรถนะของครู ใน 3 ด้าน ดังนี้</p> <p>(1) ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียน</p> <p>(3) คุณลักษณะของครูด้านการเป็นผู้นำการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และความรักและเมตตาต่อศิษย์</p> <p>- ความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน 3 ด้าน ดังนี้</p> <p>(1) ด้านคุณลักษณะที่ใฝ่เรียนรู้ เห็นคุณค่าในตนเอง</p> <p>(2) ด้านการเรียนรู้ ที่มีความพอใจในบรรยากาศการเรียนรู้ และการเรียนรู้</p> <p>(3) ด้านสัมพันธภาพ ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและเพื่อน</p>		

ระยะที่ 4 การประเมินผลการเสริมพลัง (Evaluating : E) เป็นการสรุปผลการเสริมพลัง เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน โดยการนำเสนอข้อมูล ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้รับการเสริมพลังกับผู้เสริมพลัง ร่วมกันประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมพลัง ในด้านผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติทั้งในด้านผลที่เกิดขึ้นกับครูผู้รับการเสริมพลัง และตัวนักเรียน โดยนำข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมาใช้ในการประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมพลังร่วมกัน

**ปฏิทินการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมี
ความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา
ณ โรงเรียนตรุณราชบุรี ระหว่างวันที่ 1 กันยายน ถึง 30 พฤศจิกายน 2558**

ครั้งที่	วัน / เดือน / ปี	กิจกรรม
1.	ภาคเรียนที่ 2 ปี การศึกษา 2557	ระยะที่ 1 การวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันของครู และประเมินความ ต้องการเสริมพลัง (Need Analyzing: N) สัมภาษณ์ผู้บริหารและครูหัวหน้า ฝ่ายวิชาการ สทนทากลุ่มครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สอบถามครูผู้สอน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการในอนาคตของการเสริมพลัง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน
2.	8 พฤษภาคม 2558	ระยะที่ 2 การวางแผนร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามระยะที่ 1 (Interactive Planning: I)
3.	11 พฤษภาคม 2558	ระยะที่ 3 การเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (Continue Empowering: C) 3.1 สร้างแรงจูงใจ (Motivating) โดย รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ ผศ.ดร.มารุต พัฒนาผล
4.	31 สิงหาคม 2558	3.2 ให้ข้อมูล (Increasing) ผู้เสริมพลังให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการ จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข (ครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์)
5.	1 กันยายน 2558	3.2 ให้ข้อมูล (Increasing) ผู้เสริมพลังให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการ จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.5
6.	2 กันยายน 2558	3.2 ให้ข้อมูล (Increasing) ผู้เสริมพลังให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการ จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.6
7.	3 กันยายน 2558	3.2 ให้ข้อมูล (Increasing) ผู้เสริมพลังให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการ จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ
6.	14 กันยายน 2558	3.3 เพิ่มพูนความรู้และความรัก(Increasing) สังเกตการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ 3.4 นำสู่การพัฒนา (Developing) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Positive Reflective)
7.	15 กันยายน 2558	3.3 เพิ่มพูนความรู้และความรัก(Increasing) สังเกตการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.5 3.4 นำสู่การพัฒนา (Developing) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Positive Reflective)
8.	16 กันยายน 2558	3.3 เพิ่มพูนความรู้และความรัก(Increasing) สังเกตการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.6 3.4 นำสู่การพัฒนา (Developing) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Positive Reflective)

ครั้งที่	วัน / เดือน / ปี	กิจกรรม
9.	17 กันยายน 2558	3.3 เพิ่มพูนความรู้และความรัก(Increasing) สังเกตการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ 3.4 นำสู่การพัฒนา (Developing) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Positive Reflective)
10.	10 ตุลาคม 2558	3.1 สร้างแรงจูงใจ (Motivating) โดย ผศ.ดร.มาเรียม นิลพันธุ์ และ ดร.ชัชวี เถาว์ชาติ
11.	12 ตุลาคม 2558	3.2 ให้ข้อมูล (Increasing) อบรมเชิงปฏิบัติการ “การสร้างคำถามเพื่อวัด ประเมินผลการเรียนรู้” กลุ่มสาระวิชาภาษาไทย โดย อ.พัชรินทร์ สุริยวงศ์
12.	13 ตุลาคม 2558	3.2 ให้ข้อมูล (Increasing) อบรมเชิงปฏิบัติการ “การสร้างคำถามเพื่อวัด ประเมินผลการเรียนรู้” กลุ่มสาระวิชาคณิตศาสตร์ โดย ผศ.ดร.มารุต พัฒนาผล
13.	15 ตุลาคม 2558	3.2 ให้ข้อมูล (Increasing) อบรมเชิงปฏิบัติการ “การสร้างคำถามเพื่อวัด ประเมินผลการเรียนรู้” กลุ่มสาระวิชาภาษาอังกฤษ โดย ดร.อุษา มะหะหมัด
14.	29 ตุลาคม 2558	3.3 เพิ่มพูนความรู้และความรัก(Increasing) สังเกตการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 ครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ 3.4 นำสู่การพัฒนา (Developing) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Positive Reflective)
15.	30 ตุลาคม 2558	3.3 เพิ่มพูนความรู้และความรัก(Increasing) สังเกตการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.5 และ ป.6 3.4 นำสู่การพัฒนา (Developing) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Positive Reflective)
16.	4 พฤศจิกายน 2558	3.1 สร้างแรงจูงใจ (Motivating) โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู กลุ่มตัวอย่าง
17.	9 พฤศจิกายน 2558	3.2 ให้ข้อมูล (Increasing) ผู้เสริมพลังให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการ จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข (ครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์)
18.	10 พฤศจิกายน 2558	3.2 ให้ข้อมูล (Increasing) ผู้เสริมพลังให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการ จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.5
19.	11 พฤศจิกายน 2558	3.2 ให้ข้อมูล (Increasing) ผู้เสริมพลังให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการ จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.6
20.	12 พฤศจิกายน 2558	3.2 ให้ข้อมูล (Increasing) ผู้เสริมพลังให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการ จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ
21.	16 พฤศจิกายน 2558	3.3 เพิ่มพูนความรู้และความรัก(Increasing) สังเกตการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 3 ครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ 3.4 นำสู่การพัฒนา (Developing) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Positive Reflective)

ครั้งที่	วัน / เดือน / ปี	กิจกรรม
22.	17 พฤศจิกายน 2558	3.3 เพิ่มพูนความรู้และความรัก(Increasing) สังเกตการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 3 ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.5 3.4 นำสู่การพัฒนา (Developing) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Positive Reflective)
23.	18 พฤศจิกายน 2558	3.3 เพิ่มพูนความรู้และความรัก(Increasing) สังเกตการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 3 ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.6 3.4 นำสู่การพัฒนา (Developing) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Positive Reflective)
24.	19 พฤศจิกายน 2558	3.3 เพิ่มพูนความรู้และความรัก(Increasing) สังเกตการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 3 ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ 3.4 นำสู่การพัฒนา (Developing) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Positive Reflective)
25.	20 พฤศจิกายน 2558	ระยะที่ 4 การประเมินผลการเสริมพลัง (Evaluating : E) เป็นการสรุปผลการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุขของนักเรียน โดยการนำเสนอข้อมูล ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้รับการเสริมพลังกับผู้เสริมพลัง ร่วมกันประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมพลัง ในด้านผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติทั้งในด้านผลที่เกิดขึ้นกับครูผู้รับการเสริมพลัง และตัวนักเรียน โดยนำข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมาใช้ในการประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมพลังร่วมกัน





ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

เครื่องมือขั้นตอนที่ 1 ฉบับที่ 1

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา
สำหรับผู้บริหาร ครูหัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครู
และนักเรียนระดับประถมศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้รับการสัมภาษณ์

เพศ..... อายุ..... ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

ตำแหน่งการทำงาน.....ประสบการณ์การสอนวิชา..... จำนวน..... ปี

คำชี้แจง ประเด็นสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ ครูผู้สอน นักเรียน และ
ประเด็นสนทนากลุ่มสำหรับครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (Focus Group Discussion)

แนวทางในการสัมภาษณ์

ขั้นนำ ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้สัมภาษณ์ ทำการนัดหมายและระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เริ่มต้น
การสัมภาษณ์ด้วยการอธิบายความเป็นมาของการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย และสัมภาษณ์
ตามประเด็นที่กำหนดไว้

ประเด็นสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ
ด้านการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา

1. ท่านมีบทบาทอย่างไร ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ผ่านมา
ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู
2. ท่านมีความคาดหวังต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างไร
3. การจัดการเรียนรู้ของครูที่ผ่านมา เป็นอย่างไรบ้าง
4. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ควรเป็นอย่างไร

ด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

5. พฤติกรรมของนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน เป็นอย่างไรบ้าง
6. ท่านคาดหวังให้นักเรียนมีคุณลักษณะอย่างไร และคิดว่าควรทำอย่างไรเพื่อให้เกิด
คุณลักษณะดังกล่าว

ประเด็นสัมภาษณ์ครูผู้สอน

ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู

1. การจัดการเรียนรู้ของคุณครูในปัจจุบัน มีผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ตามความหมายข้างต้นหรือไม่ อย่างไร

ด้านการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา

2. คุณครูต้องการ “การสนับสนุน” อย่างไรบ้าง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของคุณครู ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข (ตามความหมายข้างต้น) เพิ่มมากขึ้น

ประเด็นการสอบถามนักเรียนระดับประถมศึกษา

ด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

1. นักเรียนมีความรู้สึกอย่างไร กับ “การเรียน ” ในปัจจุบัน

ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู

2. นักเรียนต้องการให้คุณครู “สอน” อย่างไร

ประเด็นการสนทนากลุ่มหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ด้านการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา

1. ท่านมีบทบาทอย่างไร ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนครู

ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู

2. ท่านมีความคาดหวังต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างไร

3. การจัดการเรียนรู้ของครูที่ผ่านมา เป็นอย่างไรบ้าง

4. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ควรเป็นอย่างไร

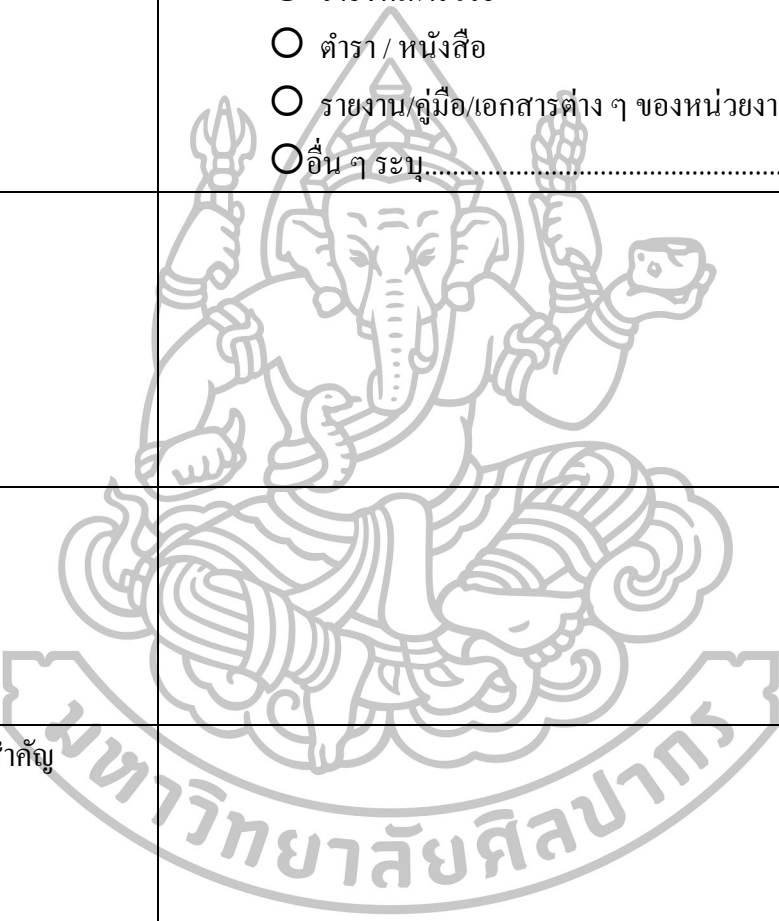
ด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

5. พฤติกรรมของนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน เป็นอย่างไรบ้าง

6. ท่านคาดหวังให้นักเรียนมีคุณลักษณะอย่างไร และคิดว่าควรทำอย่างไรเพื่อให้เกิดคุณลักษณะดังกล่าว

.....

เครื่องมือขั้นตอนที่ 1 ฉบับที่ 2
แบบวิเคราะห์เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หัวข้อ	รายละเอียด
ชนิดของเอกสาร	<input type="radio"/> บทความ <input type="radio"/> รายงานการวิจัย <input type="radio"/> ตำรา/หนังสือ <input type="radio"/> รายงาน/คู่มือ/เอกสารต่าง ๆ ของหน่วยงาน <input type="radio"/> อื่น ๆ ระบุ.....
บรรณานุกรม	
หัวข้อเอกสาร	
สรุปเนื้อหาที่สำคัญ	

เครื่องมือขั้นตอนที่ 1 ฉบับที่ 3

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

ข้อมูลทั่วไปของผู้รับการสัมภาษณ์

เพศ..... อายุ..... ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
ตำแหน่งการทำงาน..... ประสบการณ์ด้าน..... จำนวน..... ปี

คำชี้แจง ประเด็นสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

แนวทางในการสัมภาษณ์

ขั้นนำ ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้สัมภาษณ์ ทำการนัดหมายและระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เริ่มต้นการสัมภาษณ์ด้วยการอธิบายความเป็นมาของการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย และสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้

ประเด็นสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง และการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และผู้บริหารโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

ด้านการเรียนรู้อย่างมีความสุข

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างมีความสุข
2. ตัวชี้วัดความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ควรมีองค์ประกอบใดบ้าง
3. วิธีการ / เครื่องมือ วัดความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ที่มีคุณภาพชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ ควรเป็นอย่างไร

ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

4. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (Competency) ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ควรเป็นอย่างไร

5. เทคนิค/วิธีการจัดการเรียนรู้แบบใด? ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

6. วิธีการ และ เครื่องมือ ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ที่มีคุณภาพชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ ควรเป็นอย่างไร

ด้านการเสริมพลัง

7. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการเสริมพลัง (Empowerment) ใดบ้าง? ที่ควรนำมาใช้พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

8. กระบวนการ / ขั้นตอน การเสริมพลัง (Empowerment) เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ควรเป็นอย่างไร



เครื่องมือขั้นตอนที่ 2

ประเด็นการจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลัง
เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู
ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

คำชี้แจง ผู้วิจัยส่งเอกสารรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) คู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ไปให้ผู้เชี่ยวชาญศึกษาข้อมูลล่วงหน้าและนัดหมายเพื่อดำเนินการจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

1. องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) มีหลักการวัตถุประสงค์ ขั้นตอน ปัจจัยสนับสนุน ที่เหมาะสมครบถ้วน หรือไม่อย่างไร
2. คู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา มีความเหมาะสม หรือไม่อย่างไร
3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ



เครื่องมือขั้นตอนที่ 3

การทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) (Implementation: I) จำนวน 6 ฉบับ

ฉบับที่ 1 แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

ชื่อ – สกุล ผู้รับการประเมิน
 หน่วย/แผนการจัดการเรียนรู้ที่.....เรื่อง..... หน่วยการเรียนรู้เรื่อง.....
 รายวิชา..... กลุ่มสาระการเรียนรู้..... ชั้น..... จำนวน..... ชั่วโมง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง โดยพิจารณาระดับคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพ
 ในหน้าที่ 2

ลำดับ	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
		3	2	1
1	สมรรถนะด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้			
2	สมรรถนะด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
3	สมรรถนะด้านการใช้สื่อการเรียนรู้			
4	สมรรถนะด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้			
รวม				

ข้อเสนอแนะอื่น

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่...../...../.....

เกณฑ์คุณภาพ

รายการ ประเมิน	ระดับคุณภาพ		
	3	2	1
1.การ ออกแบบ หน่วยการ เรียนรู้	หน่วยการเรียนรู้ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการ เรียนรู้/ตัวชี้วัด เนื้อหาวิชา มีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับ ความรู้เดิมและการนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน	หน่วยการเรียนรู้ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้/ตัวชี้วัด เนื้อหาวิชามีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับความรู้เดิม	หน่วยการเรียนรู้ ชัดเจนสอดคล้อง กับมาตรฐานการ เรียนรู้/ตัวชี้วัด
2.การจัด กิจกรรมการ เรียนรู้	การจัดการเรียนรู้ สอดคล้อง กับมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด ส่งเสริมให้นักเรียนมี ส่วนร่วมในกิจกรรม คิดตั้ง คำถาม ค้นคว้าหาคำตอบ ได้ สัมผัสของจริง ทำงาน แลกเปลี่ยนและประสานความ คิดเห็นร่วมกับเพื่อน	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ชัดเจน สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด นักเรียนมีส่วนร่วมใน กิจกรรม โดยการถาม- ตอบกับครู แต่ไม่ได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับเพื่อน	การจัดกิจกรรมการ เรียนชัดเจน สอดคล้องกับ มาตรฐานการ เรียนรู้/ตัวชี้วัด แต่ นักเรียน <u>ไม่มี</u> ส่วนร่วมใน กิจกรรมการเรียนรู้
3.การใช้สื่อ การเรียนรู้	สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การ เรียนรู้/มาตรฐาน/ตัวชี้วัด นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อ การเรียนรู้ร่วมกัน ได้สัมผัส ของจริงหรือสื่อการเรียนรู้ที่ นักเรียนและครูร่วมกันสร้าง ขึ้น	สื่อการเรียนรู้สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์การ เรียนรู้และนักเรียนมี ส่วนร่วมในการใช้สื่อ การเรียนรู้ร่วมกับครู	สื่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การ เรียนรู้ แต่นักเรียน <u>ไม่มี</u> ส่วนร่วมใน การใช้สื่อ

รายการ ประเมิน	ระดับคุณภาพ		
	3	2	1
4.การวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้	- ระบุวิธีวัดและประเมินผล หลากหลายวิธี เช่น ครูประเมิน นักเรียนประเมินตนเอง เพื่อน ประเมินเพื่อน เน้นการ ประเมินพัฒนาการ - ระบุเกณฑ์การประเมินผลที่ ชัดเจนสอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้/ตัวชี้วัด - ระบุเครื่องมือวัดและ ประเมินผลหลากหลาย ประเภท	- ระบุวิธีวัดและ ประเมินผล 2 วิธี - ระบุเครื่องมือวัดและ ประเมินผล 2 ประเภท - ระบุเกณฑ์การ ประเมินผลที่ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้/ตัวชี้วัด	- ระบุวิธีวัดและ ประเมินผล 1 วิธี - ระบุเครื่องมือวัด และประเมินผล 1 ประเภท - ระบุเกณฑ์การ ประเมินผลที่ชัดเจน แต่ไม่สอดคล้องกับ มาตรฐานการ เรียนรู้/ตัวชี้วัด

เกณฑ์การประเมิน

ระดับคะแนน 10 – 12 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ มีคุณภาพในระดับ ดี

ระดับคะแนน 7 – 9 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ มีคุณภาพในระดับ ปานกลาง

ระดับคะแนน 4 - 6 หมายถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ มีคุณภาพในระดับ ปรับปรุง

ฉบับที่ 2 แบบประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

คำชี้แจง เขียนแสดงความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนในประเด็นต่อไปนี้

หน่วยการเรียนรู้เรื่อง.....

1. ท่านสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนได้เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

2. ท่านสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนได้เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

3. ท่านสามารถใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนได้เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

4. ท่านสามารถวัดประเมินผลผู้เรียนได้เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

5. ท่านมีความรู้สึกอย่างไร ต่อการจัดการเรียนรู้ของตนเอง

.....

6. ความคิดเห็นอื่นๆ

.....

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก

(.....)

วันที่...../...../.....

ฉบับที่ 3 แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข

ชื่อผู้สอน ชั้นที่สอน

สังเกตการสอนครั้งที่... วันที่..... เดือน..... พ.ศ..... เวลา..... ถึง.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้/ วิชา เรื่อง/หน่วย.....

คำชี้แจง แบบสังเกตการสอนฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เป็นการปฏิบัติตามความเป็นจริงที่ปรากฏ

รายการที่สังเกต	พฤติกรรม		ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง/แก้ไข
	ปรากฏ	ไม่ปรากฏ	
1. ผู้นำการเรียนรู้			
1.1 สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน		
1.2 ชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ		
1.3 มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่		
1.4 ซักถามนักเรียนในขณะที่เรียนรู้		
1.5 ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้		
1.6 จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหาเวลา และนักเรียน		
1.7 เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม		
1.8 นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้		
1.9 มีการสรุปบทเรียนและทบทวนเนื้อหา		
1.10 พูดเสียงดังชัดเจน และสุภาพ		

รายการที่สังเกต	พฤติกรรม		ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง/แก้ไข
	ปรากฏ	ไม่ปรากฏ	
2. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้			
2.1 ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน 2.2 มีความกระตือรือร้นในการสอน 2.3 กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ 2.4 มีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม 2.5 จัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้		
3. ความรักและเมตตาต่อศิษย์			
3.1 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม 3.2 ดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ 3.3 เอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง 3.4 เสริมกำลังใจอย่างเหมาะสม 3.5 สามารถควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสม		

ข้อสังเกตเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้สังเกต

(.....)

..... / /

ฉบับที่ 4 แบบบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน (Reflective Journal)

คำชี้แจง จงตอบคำถามต่อไปนี้

1. นักเรียนรู้สึกอย่างไรที่ได้ทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับครูและเพื่อนๆ

2. นักเรียนประทับใจอะไรบ้าง เพราะเหตุใด

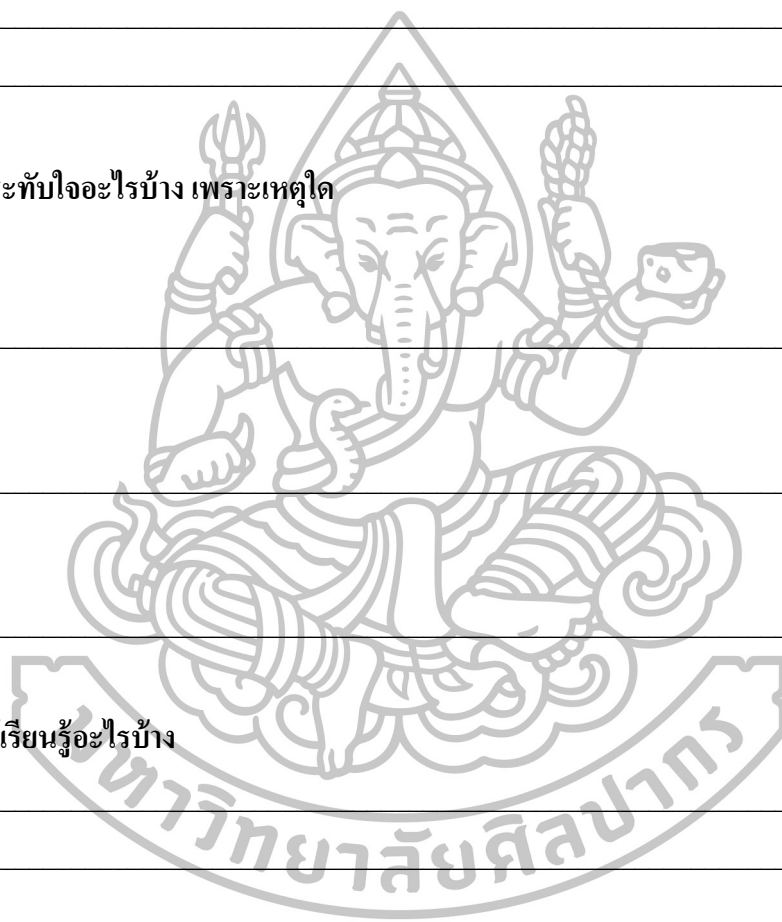
กิจกรรม :

ครู :

เพื่อน :

3. นักเรียนได้เรียนรู้อะไรบ้าง

4. นักเรียนจะนำความรู้ที่ได้รับนี้ไปใช้อย่างไรบ้าง



ฉบับที่ 5 แบบประเมินการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

คำชี้แจง ให้นักเรียนอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกของนักเรียนมากที่สุด คำตอบของนักเรียนจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียนทั้งสิ้น (หนึ่งข้อความ ตอบได้เพียงหนึ่งคำตอบเท่านั้น)

ข้อความ		ระดับความรู้สึก		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
(1) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ				
(1.1) ใฝ่เรียนรู้				
1)	นักเรียนมีความตื่นตัว ยินดีที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ			
2)	นักเรียนอยากถามคำถามเกี่ยวกับการเรียนที่นักเรียนยังไม่เข้าใจ			
3)	นักเรียนสนุกกับการได้ตอบคำถามของครู			
4)	นักเรียนชอบค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากสิ่งที่ครูสอน			
5)	นักเรียนมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ			
(1.2) เห็นคุณค่าในตนเอง				
6)	นักเรียนรู้สึกว่าคุณเองเป็นคนที่มีความสามารถ			
7)	นักเรียนรู้สึกว่าคุณเองมีประโยชน์ต่อผู้อื่น			
8)	นักเรียนพอใจในความสามารถของตนเอง			
9)	นักเรียนพอใจผลงานที่ตนทำ			
10)	นักเรียนพอใจที่ตนเองสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย			
(2) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้				
(2.1) บรรยากาศการเรียนรู้				
11)	นักเรียนรู้สึกพอใจที่ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ			
12)	บรรยากาศในการเรียนมีความเป็นกันเอง ทำให้รู้สึกสบายใจ			
13)	นักเรียนพอใจที่ครูให้ออกาสนักเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น			

ข้อความ	ระดับความรู้สึก			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	
(2) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ (ต่อ)				
(2.1) บรรยากาศการเรียนรู้				
14)	นักเรียนพอใจที่ครูให้โอกาสนักเรียนได้แสดงความสามารถ			
15)	นักเรียนพอใจที่โรงเรียนมีแหล่งการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ค้นคว้าเพิ่มเติมอย่างหลากหลาย			
(2.2) การเรียนรู้				
16)	นักเรียนรู้สึกว่าเนื้อหาที่เรียนสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้			
17)	นักเรียนพอใจที่ได้รับโอกาสให้ซักถาม			
18)	นักเรียนรู้สึกสนุกที่ได้ทำกิจกรรมที่หลากหลายในขณะที่เรียน			
19)	นักเรียนพอใจที่ครูใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ที่น่าสนใจ			
20)	นักเรียนพอใจที่ทราบผลการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตน			
(3) องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ				
(3.1) ความสัมพันธ์ที่ดีกับครู				
21)	นักเรียนรู้สึกไว้วางใจครู			
22)	นักเรียนรู้สึกได้รับความรักและความเมตตาจากครู			
23)	นักเรียนพอใจที่ได้รับกำลังใจในการเรียนจากครู			
24)	นักเรียนพอใจที่ได้รับความช่วยเหลือจากครูเมื่อนักเรียนมีปัญหา			
25)	นักเรียนรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือครู			
(3.2) ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน				
26)	นักเรียนชอบทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อน			
27)	นักเรียนรู้สึกพอใจที่ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน			
28)	นักเรียนยอมรับความคิดเห็นและความสามารถของเพื่อน			
29)	นักเรียนรู้สึกมีความสุขที่ได้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ			
30)	นักเรียนรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือเพื่อน			

ฉบับที่ 6 แบบสอบถามความคิดเห็นของครู ที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model)

1. ท่านคิดว่า หลักการของการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2. ท่านคิดว่า วัตถุประสงค์ของการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

3. ท่านคิดว่า ปัจจัยสนับสนุนของการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4. การเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) มีขั้นตอน/กระบวนการเสริมพลัง เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

5. ท่านมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง การเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่...../...../.....



ตารางที่ 22 ผลการประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
1. ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน				
ครูผู้สอนวิชา ภาษาอังกฤษ	ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้อย่าง เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร เนื้อหาต่อเนื่องเชื่อมโยงความรู้เดิม และการนำไปใช้ ครูอธิบายเนื้อหา, คำศัพท์ การเปรียบเทียบ และ ยกตัวอย่างจากรูปภาพ จากนั้นให้ นักเรียนฝึกแต่งประโยค	เหมาะสม สอดคล้องกับ หลักสูตร เนื้อหาต่อเนื่อง เชื่อมโยงความรู้เดิมและการ นำไปใช้ ครูได้อธิบายรูป ประโยค นักเรียนแต่งประโยค จากบัตรภาพ และบัตรคำ สุ่ม นักเรียนออกมาเขียนประโยค	เหมาะสม เพราะสอดคล้องกับ หลักสูตร เนื้อหาต่อเนื่องเชื่อมโยง ความรู้เดิมและการนำไปใช้ นักเรียนมีโอกาสทำงานกลุ่ม ช่วยกันคิด พุดคุยแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นเกี่ยวกับการดูแลรูปภาพ	ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้ เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร เนื้อหาต่อเนื่องเชื่อมโยงความรู้เดิม และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ครู อธิบายเนื้อหา ยกตัวอย่าง นักเรียนฝึก ปฏิบัติจากบัตรภาพ บัตรคำ และ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในงานกลุ่ม
ครูผู้สอนวิชา คณิตศาสตร์	เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร เนื้อหาต่อเนื่องเชื่อมโยงความรู้เดิม และการนำไปใช้ นักเรียนได้คิดตอบ คำถาม และฝึกปฏิบัติด้วยตารางร้อย	เหมาะสม สอดคล้องกับ หลักสูตร เนื้อหาต่อเนื่อง เชื่อมโยงความรู้เดิมและการ นำไปใช้ นักเรียนมีส่วนร่วมใน การเรียนรู้ ได้คิดตอบคำถาม สร้างโจทย์ และฝึกปฏิบัติให้ คำตอบ	เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร เนื้อหาต่อเนื่องเชื่อมโยงความรู้เดิม และการนำไปใช้ นักเรียนได้ฝึก ทักษะการคิดวิเคราะห์จากตาราง KWDL	เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร เนื้อหาต่อเนื่องเชื่อมโยงความรู้เดิม และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ได้ คิดตอบคำถาม สร้างโจทย์ปัญหาฝึก ปฏิบัติด้วยตารางร้อย ตาราง KWDL

ตารางที่ 22 ผลการประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
1. ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน				
ครูผู้สอนวิชา ภาษาไทย ป.5	เหมาะสม เพราะออกแบบหน่วยการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักสูตร เนื้อหาต่อเนื่องเชื่อมโยงความรู้เดิมและการนำไปใช้ นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ภาพยนตร์ 11	ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร เนื้อหาต่อเนื่องเชื่อมโยงความรู้เดิมและการนำไปใช้ มีการจัดการเรียนรู้ที่นักเรียนมีส่วนร่วม	เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตร เนื้อหาต่อเนื่องเชื่อมโยงความรู้เดิมและการนำไปใช้ เพราะมีการตั้งคำถาม เตรียมกิจกรรมสำหรับการจัดการเรียนการสอน	ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร เนื้อหาต่อเนื่องเชื่อมโยงความรู้เดิมและการนำไปใช้ นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ด้วยการสร้างสรรค์งาน
ครูผู้สอนวิชา ภาษาไทย ป.6	เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร เนื้อหาต่อเนื่องเชื่อมโยงความรู้เดิมและการนำไปใช้ สามารถทำให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนทุกคน และนักเรียนส่วนมากสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างหลากหลาย	ได้เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร เนื้อหาต่อเนื่องเชื่อมโยงความรู้เดิมและการนำไปใช้ เพราะเป็นเรื่องที่กำหนดตามหลักสูตรแกนกลางว่า นักเรียนต้องเรียนเรื่องนี้ (คำวิเศษณ์)	เป็นการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ได้เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร เนื้อหาต่อเนื่องเชื่อมโยงความรู้เดิมและการนำไปใช้ เนื่องจากนักเรียนได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในกลุ่มและลงมือปฏิบัติตามจุดประสงค์	ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร เนื้อหาต่อเนื่องเชื่อมโยงความรู้เดิมและการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ทุกคน สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างหลากหลาย

ตารางที่ 22 ผลการประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน				
ครูผู้สอนวิชา ภาษาอังกฤษ	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ เหมาะสม สอดคล้องกับ หลักสูตร ให้นักเรียนเล่นเกม ทายศัพท์ ฝึกแต่งประโยค เปรียบเทียบจากบัตรภาพ	ครูจัดกิจกรรมอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร นักเรียนมี ส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ร่วมกันคิดแสดงความคิดเห็นและ ช่วยกันหาคำตอบกับเพื่อน	เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร นักเรียนได้มีการเคลื่อนไหว มี ส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับ เพื่อนและครู แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ	จัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับ หลักสูตร ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วน ร่วมในกิจกรรม คิดตั้งคำถาม ค้นคว้า หาคำตอบ เล่นเกม ฝึกฝนจากบัตรภาพ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน
ครูผู้สอนวิชา คณิตศาสตร์	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับมาตรฐานและ ตัวชี้วัด นักเรียนมีส่วนร่วม ในการคิดตั้งคำถาม ค้นคว้า หาคำตอบ จากการใช้ตาราง ร้อย จัดกิจกรรมส่งเสริมการ เลือกซื้อของกินของใช้ใน ชีวิตประจำวันอย่างมีคุณค่า และเกิดประโยชน์มากที่สุด	จัดการเรียนรู้สอดคล้องกับ หลักสูตร นักเรียนได้มีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ โดย การตั้งคำถาม เปิดโอกาสให้ นักเรียนได้สัมผัสของจริงจาก สิ่งของรอบตัวนักเรียน	เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิด วิเคราะห์ และปฏิบัติหาคำตอบ ร่วมกันกับเพื่อนในกิจกรรมกลุ่ม ด้วยการใช้ตาราง KWDL เปิด โอกาสให้นักเรียนคิดอย่างอิสระ	จัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับ หลักสูตร ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วน ร่วมในกิจกรรม คิดตั้งคำถาม ค้นคว้า หาคำตอบ ทำงานแลกเปลี่ยนและ ประสานความคิดเห็นกับเพื่อน เปิด โอกาสให้นักเรียนคิดอย่างอิสระ นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมี คุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อตัวนักเรียน

ตารางที่ 22 ผลการประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน				
ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.5	เหมาะสม เพราะนักเรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกันและกัน ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน	เหมาะสม เพราะนักเรียนได้แลกเปลี่ยนผลงานของตนเองให้เพื่อน พร้อมทั้งช่วยกันพิจารณาหลักการเขียนจดหมายที่ถูกต้อง	เหมาะสม เพราะนักเรียนได้ฝึกร้องเพลงชาติไทยอย่างถูกต้อง และจัดกิจกรรมแข่งขันตอบคำถามเพื่อให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหามากขึ้น พร้อมกับสนุกสนาน	จัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักสูตร ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม คิดตั้งคำถาม ค้นคว้าหาคำตอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน
ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.6	ได้เหมาะสม เพราะกิจกรรมที่นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วม และทันเวลา กำหนดตามแผนการสอน นักเรียนสามารถสรุปผลการเรียนรู้ได้ และเชื่อมโยงกับการนำไปใช้เกี่ยวกับทางด้านกาอ่าน-เขียน-วิเคราะห์ สื่อความได้ในชีวิตประจำวัน	เหมาะสม เพราะการใช้สื่อด้วย Power Point มีสีสัน และรูปภาพที่สวยงาม นักเรียนชื่นชอบ และจัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วม ช่วยกันคิดสร้างประโยชน์โดยใช้คำวิเศษณ์ตามประเภทที่จับสลากได้	เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข เนื่องจากนักเรียนชอบการนำเข้าสู่บทเรียนด้วยการแสดงบทบาทสมมติ และแต่ละคนต้องการจะแสดงบ้าง ครูจัดให้นักเรียนได้แสดงออกนักเรียนรู้สึกดีและสนุกสนาน การจัดกิจกรรมกลุ่มเป็นการสร้างความเป็นผู้นำและผู้ตามที่เหมาะสมช่วยกันระดมความคิดและหาข้อสรุปและเสนอเป็นรูปของผลงานที่มีคุณภาพแตกต่างกันไปตามความสามารถ	จัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักสูตร ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม คิดตั้งคำถาม ค้นคว้าหาคำตอบ แสดงบทบาทสมมติ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ในกิจกรรมกลุ่มที่สร้างความ เป็นผู้นำและผู้ตาม เชื่อมโยงกับการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

ตารางที่ 22 ผลการประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
3. ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน				
ครูผู้สอนวิชา ภาษาอังกฤษ	ใช้สื่ออย่างเหมาะสม นักเรียนใช้บัตรภาพ บัตรคำ ฝึกพูดประโยคเปรียบเทียบ มี การใช้เกมแข่งขันกันอย่าง สนุกสนาน	การใช้สื่อ ด้วยบัตรภาพ บัตร คำ นักเรียนสามารถหยิบจับได้ ทั่วถึง	เหมาะสม โดยนำบัตรภาพและให้ นักเรียนเล่นเกมทายศัพท์ก่อนเริ่ม เรียน และจับคู่บัตรภาพกับบัตรคำ เพื่อเรียนรู้การดูแลสุขภาพ	สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้และ หลักสูตร นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้ สื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งบัตรภาพ บัตร คำ เกมการแข่งขันอย่างสนุกสนาน
ครูผู้สอนวิชา คณิตศาสตร์	เหมาะสม ครูจะสอบถาม บ้านใครมีเอกสารโฆษณา สินค้าจากห้างต่างๆ นำมาคน ละ 2 ใบหรือมากกว่านั้น เอา มาเพื่อเพื่อนๆ บ้าง เป็นสื่อใน การเรียน และใช้ตารางร้อย เพื่อคิดตั้งคำถาม โจทย์ร้อยละ และทศนิยมเอง และค้นคว้า หาคำตอบด้วยการระบายสี แสดงคำตอบอย่างมีความสุข	เหมาะสม ใช้สื่อการเรียนรู้ที่ หลากหลาย นักเรียนมีส่วน ร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ ร่วมกัน จากของจริงที่สร้าง ขึ้น	เหมาะสม ใช้ตาราง KWDL ช่วย นักเรียนวิเคราะห์โจทย์ปัญหาได้ ชัดเจนขึ้น และนักเรียนรู้สึก ตื่นเต้นกับวิธีการเรียนรู้ใหม่ๆ จัด นักเรียนทำงานเป็นกลุ่ม นักเรียนมี ส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม	สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้และ หลักสูตร นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้ สื่อการเรียนรู้ทั้งเอกสารโฆษณา (ที่ฝึก คุณธรรมความมีน้ำใจนำมาเพื่อเพื่อน ด้วย) ตารางร้อย ตาราง KWDL ทั้งโดย ส่วนตัวและร่วมกับเพื่อนเพื่อ แลกเปลี่ยนและประสานความคิดเห็น กัน

ตารางที่ 22 ผลการประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
3. ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน				
ครูผู้สอนวิชา ภาษาไทย ป.5	เหมาะสม ด้วยการใช้บัตรคำให้ นักเรียนทบทวนคำคล้องจองซึ่ง เป็นพื้นฐานของกาพย์ยานี 11 และนักเรียนได้มีโอกาสฝึกแต่ง กาพย์ยานี 11 ร่วมกันเป็นกลุ่ม	เหมาะสม เพราะนักเรียนได้ฝึก ปฏิบัติการเขียนจดหมายด้วย ตนเอง และได้ใช้ซองจดหมาย จริง	เหมาะสม มีการใช้เพลง และเกมที่ นักเรียนได้มีส่วนร่วมเรียนรู้ด้วย ความสนุกสนาน	สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การ เรียนรู้ มีการใช้เพลงและเกม ฝึก ปฏิบัติจริงจากอุปกรณ์จริง ได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน
ครูผู้สอนวิชา ภาษาไทย ป.6	ได้เหมาะสม เพราะมีขนาด สี สัน เหมาะสมกับวัยของผู้เรียนและ นักเรียนทุกคนได้มีโอกาสสัมผัส สื่อและร่วมกิจกรรม	เหมาะสม เพราะ โปรแกรม Power Point มีรูปภาพและสี สันที่สวยงาม ซึ่งจากการสอบถามนักเรียนว่า ชอบสื่อแบบนี้หรือไม่ นักเรียน เกือบ 100% บอกว่า “ชอบ” เพราะมี สี สันสวยงามและตื่นเต้น ซึ่งครู ต้องพัฒนาการสื่อเนื้อหาให้กระชับ และฝึกใช้สื่อให้คล่องมากขึ้น เพื่อ ป้องกันปัญหาความต่อเนื่อง	สื่อการเรียนรู้เหมาะสมที่ส่งเสริมการ เรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน เนื่องจากมีขนาดพอเหมาะ อุปกรณ์ที่ นักเรียนสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้ และกระดาษที่ใช้เป็นกระดาษหน้าเดียว ที่นำมาต่อให้มีขนาดตามต้องการ สามารถสอนเรื่องการใช้อีวีดีอย่างมี ประโยชน์คุ้มค่าและช่วยลดภาวะโลกร ร้อนด้วย	สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การ เรียนรู้ นักเรียนมีส่วนร่วมในการ ใช้สื่อการเรียนรู้ร่วมกันค้นคว้า หาคำตอบ โดยเรียนรู้การใช้ กระดาษหน้าเดียวเพื่อความคุ้มค่า และลดภาวะโลกร้อน

ตารางที่ 22 ผลการประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
4. ด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน				
ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ	ประเมินผลจากการที่ตอบคำถามก่อน-ระหว่าง-หลังเรียน การแต่งประโยคและผลงานจากการทำงานกลุ่ม	ประเมินผลจากการพูด ประโยค แต่งประโยค ก่อน-ระหว่าง-หลังเรียน และการทำแบบฝึกหัด	วัดประเมินผลจากการถาม-ตอบ ก่อน-ระหว่าง-หลังเรียน และเมื่อเรียนรู้แล้วจึงให้นักเรียนเข้ากลุ่มเพื่อทำ mind mapping สรุปเรื่องที่เรียนรู้	วัดประเมินผลหลากหลายวิธีทั้งการประเมินก่อนเรียน ระหว่างเรียน หลังเรียน ด้วยการตอบคำถาม การปฏิบัติ ชิ้นงาน และสรุปสิ่งที่เรียนรู้
ครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์	เหมาะสม ดูความพร้อมตามสภาพจริง ประเมินระหว่างเรียนจากการตอบคำถาม การฝึกปฏิบัติในชั้นเรียน การทำแบบฝึกหัด และแบบทดสอบ คุณลักษณะความรับผิดชอบ มีน้ำใจในการแบ่งปัน ความสามัคคี เลือกซื้อสิ่งของที่มีประโยชน์และคุ้มค่าของเงิน	เหมาะสม มีการประเมินระหว่างเรียนจากการตอบคำถาม การฝึกปฏิบัติในชั้นเรียน การทำแบบฝึกหัด ประเมินชิ้นงาน แบบทดสอบ และประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์	วัดประเมินผลจากการถาม-ตอบขณะเรียน หากไม่ถูกต้อง ครูจะรีบแนะนำให้นักเรียนแก้ไข และมีการระบุเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดที่หลากหลาย ครูประเมิน เพื่อน ประเมินเพื่อน นักเรียนประเมินตนเอง ผู้ปกครองประเมิน	วัดประเมินผลหลากหลายวิธีทั้งการประเมินระหว่างเรียน หลังเรียน ด้วยการตอบคำถาม การปฏิบัติ แบบประเมินชิ้นงานตามเกณฑ์คุณภาพ โดยการประเมินหลายฝ่าย ได้แก่ นักเรียนประเมินตนเอง นักเรียนประเมินเพื่อน รวมถึงการประเมินโดยผู้ปกครองและครู

ตารางที่ 22 ผลการประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
4. ด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน				
ครูผู้สอนวิชา ภาษาไทย ป.5	เหมาะสม เพราะมีการประเมิน ก่อนเรียนด้วยการทบทวนคำ คลังจอง ระหว่างเรียนจากการ ถาม-ตอบ หลังเรียนจากการแต่ง คำประพันธ์กัณฑ์ยานี 11 ออกมา เป็นชิ้นงานได้ตามเกณฑ์การ ประเมิน	เหมาะสม เพราะยึด หลักเกณฑ์การเขียนจด หมายถึงผู้ปกครองหรือญาติ ผู้ใหญ่	เหมาะสม เพราะประเมินจากการ ปฏิบัติจริง ทั้งก่อนเรียนที่ นักเรียนยังร้องไม่ถูกต้อง ระหว่างเรียนรู้ด้วยการถาม-ตอบ หลังเรียนนักเรียนสามารถร้อง เพลงชาติได้อย่างถูกต้อง และ เข้าใจความหมายและที่มา	วัดและประเมินผลก่อน-ระหว่าง และหลังเรียน ด้วยการทบทวน ความรู้เดิมเพื่อเชื่อมโยงกับสิ่งที่ จะเรียน การถาม-ตอบ การ ประเมินด้วยการปฏิบัติจริงและ จากชิ้นงาน
ครูผู้สอนวิชา ภาษาไทย ป.6	ได้เหมาะสมจากการสนทนา ซักถาม การสังเกต การทำ แบบทดสอบ	ได้เหมาะสม โดยวัดจากการ สังเกต การตอบคำถามของ นักเรียน การทำแบบทดสอบ ก่อน-หลังเรียน และ แบบฝึกหัด	วัดประเมินผลผู้เรียนได้เหมาะสม โดยใช้วิธีการสังเกต แบบทดสอบก่อน – หลังเรียน แบบประเมินชิ้นงาน โดยมีเกณฑ์ คุณภาพ (รูบริค)	วัดประเมินผลหลากหลายวิธี ทั้ง ก่อน-ระหว่าง-หลังเรียน ด้วยการ สนทนา ซักถาม การสังเกต การ ทำแบบทดสอบก่อน-หลัง การ ประเมินชิ้นงานตามเกณฑ์ คุณภาพ

ตารางที่ 22 ผลการประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
5. ด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน				
ครูผู้สอนวิชา ภาษาอังกฤษ	การจัดการเรียนรู้ที่นักเรียนมีส่วนร่วมทั้งการใช้บัตรภาพ บัตรคำ และการเล่นเกมอย่างสนุกสนาน ทำให้รู้สึกดี	ยังต้องพัฒนาต่อไป อาจนำเกมมาใช้เพิ่มเติมในบททบทวนอย่างสนุกสนาน พร้อมความรู้ที่ได้รับโดยไม่รู้ตัว	นักเรียนสามารถทบทวนคำศัพท์ อ่านคำศัพท์ ตอบคำถามได้ มีความรู้สึกดีที่นักเรียนรู้จักพูดตอบ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ภูมิใจ	มีความภาคภูมิใจในการจัดการเรียนรู้ที่นักเรียนมีส่วนร่วมเรียนรู้ด้วยความสุข สนุกสนาน
ครูผู้สอนวิชา คณิตศาสตร์	พอใจในการสอน เพราะนักเรียนเกิดการวิเคราะห์ และนำไปใช้กับชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข	พอใจในการสอนของตนเอง เพราะนักเรียนมีความสุข สามารถนำความรู้ที่เรียนไปใช้ในการเรียนเนื้อหาต่อไปอย่างเข้าใจ และมีความสุข	รู้สึกภูมิใจที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้นักเรียน ได้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ซึ่งนักเรียนให้ความร่วมมือในการคิดหาคำตอบและตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ	มีความพอใจและภูมิใจในการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพราะนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ เกิดการคิดวิเคราะห์ ให้ความร่วมมือในการคิดหาคำตอบและตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ สามารถนำความรู้ที่เรียนไปใช้ในการเรียนเนื้อหาต่อไปอย่างเข้าใจ และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข

ตารางที่ 22 ผลการประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
5. ด้านความรู้สึกที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน				
ครูผู้สอนวิชา ภาษาไทย ป.5	มีความรู้สึกที่ดี ที่นักเรียน ตอบสนองการร่วม กิจกรรมที่ครูจัดให้	รู้สึกดีที่นักเรียนมีความ พยายามเรียนรู้และ แลกเปลี่ยนความรู้ให้กัน	มีความรู้สึกประทับใจที่เห็นนักเรียนมี ส่วนร่วมในกิจกรรมด้วยความ สนุกสนาน และช่วยกันคิดหาคำตอบ เพื่อตอบคำถามในการแข่งขัน	ครูมีความรู้สึกที่ดีและ ประทับใจที่นักเรียนมีส่วนร่วม กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยความ ตั้งใจและสนุกสนาน
ครูผู้สอนวิชา ภาษาไทย ป.6	คิดว่าในครั้งนี การสอนอยู่ ในระดับดี เป็นที่น่าพอใจ ในระดับหนึ่ง แต่ต้องแก้ไข เรื่องการพูดนำเด็กนักเรียน ซึ่งคุณครู (ผู้วิจัย) บอกว่า นักเรียนขาดโอกาสได้คิด	การสอนครั้งนี้ ต้องปรับ วิธีการให้มีความต่อเนื่อง และเรื่องของเวลาที่เกิน สื่อให้มีความเข้าใจผู้เรียน มากขึ้น	มีความรู้สึกพึงพอใจต่อการจัดการ เรียนการสอนในครั้งนี้ ผลต่างของ คะแนนทดสอบก่อน – หลังเรียน ของ นักเรียนหลายๆคนที่มีความห่างจาก คะแนนครั้งแรกมาก ซึ่งเป็นการบ่ง บอกว่าจากที่นักเรียนมีความเข้าใจ หลังจากที่ได้รับการเรียนรู้ สิ่งที่สำคัญนักเรียนได้แสดงออกที่ สร้างสรรค์ในการเขียนแบบโฆษณาโดย การแสดงบทบาทสมมติ	ครูมีความพึงพอใจต่อการ จัดการเรียนรู้ของตนที่นักเรียน มีส่วนร่วม และครูประเมินการ จัดการเรียนรู้ของตนเอง มุ่งมั่น ตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองต่อไป

ตารางที่ 22 ผลการประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
6. ความคิดเห็นอื่นๆ				
ครูผู้สอนวิชา ภาษาไทย ป.6	รู้สึกยินดีที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง และศึกษาเรื่องงานวิจัยอย่างเป็นระบบ และเข้าถึงเนื้อหา จะทำให้มีความเข้าใจอย่างถูกต้อง	จากการสอน 2 ครั้ง ทำให้มองเห็นปัญหาที่จะต้องพัฒนาแก้ไขเรื่องของการใช้คำถาม คำพูดที่เป็นการนำทำให้นักเรียนไม่ได้คิด	ไม่มี	รู้สึกยินดีที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง และศึกษาเรื่องงานวิจัยอย่างเป็นระบบ เข้าถึงเนื้อหาเกิดความเข้าใจอย่างถูกต้อง มองเห็นสิ่งที่ตนต้องพัฒนาต่อไป





ภาคผนวก ข

ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู

ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยความสุขของนักเรียน

(กลุ่มทดลอง)

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 23 ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
1. ด้านผู้นำการเรียนรู้				
ครูผู้สอนวิชา ภาษาอังกฤษ	<p>ทักทายนักเรียนเป็นภาษาอังกฤษ สำเนียงไพเราะ ฟังชัดเจน ชี้แจง จุดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขต ของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการ ทบทวนคำศัพท์ที่ขึ้นปกติ-ขึ้นกว่า-ขึ้น สุด เพื่อฝึกแต่งประโยค ชักถาม นักเรียนในขณะที่เรียนรู้ ทบทวน ข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจใน ระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัด กิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหาเวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสม กับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมี ส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ มี การสรุปบทเรียนและทบทวนเนื้อหา พูดเสียงดังชัดเจน และสุภาพ มัก สื่อสารกับนักเรียนเป็นภาษาอังกฤษ ซ้ำๆ และชัดเจน เพื่อให้ให้นักเรียนฝึก ฟังได้เข้าใจง่ายขึ้น</p>	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับ นักเรียนเป็นภาษาอังกฤษ สำเนียง ไพเราะ ฟังชัดเจน ชี้แจงจุดประสงค์ การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้ นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยงเนื้อหา เดิมกับเนื้อหาใหม่ ทบทวนคำศัพท์ ด้วยบัตรภาพ ชักถามนักเรียนในขณะที่ เรียนรู้ ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูน ความเข้าใจในระหว่างการจัดการ เรียนรู้ จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับ เนื้อหาเวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อ เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม โดย ให้นักเรียน ทำงานกลุ่มช่วยกัน ออกแบบวาดรูปพร้อมแต่งประโยคที่ มี Adverb นักเรียนมีส่วนร่วมในการ ใช้สื่อการเรียนรู้ มีการสรุปบทเรียน และทบทวนเนื้อหา พูดเสียงดังชัดเจน และสุภาพ</p>	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับ นักเรียน ชี้แจงจุดประสงค์การ เรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้ นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยง เนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ชักถาม นักเรียนในขณะที่เรียนรู้ ทบทวน ข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจ ในระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัด กิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหา เวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อ เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อ การเรียนรู้ มีการสรุปบทเรียนและ ทบทวนเนื้อหา พูดเสียงดังชัดเจน และสุภาพ</p>	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเอง กับนักเรียน ชี้แจงจุดประสงค์ การเรียนรู้หรือขอบเขตของ เนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการ เชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหา ใหม่ ชักถามนักเรียนในขณะที่ เรียนรู้ ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่าง การจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรม ได้สอดคล้องกับเนื้อหาเวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อ เหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมใน การใช้สื่อการเรียนรู้ มีการสรุป บทเรียนและทบทวนเนื้อหา พูดเสียงดังชัดเจน และสุภาพ</p>

ตารางที่ 23 ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน(ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
1. ด้านผู้นำการเรียนรู้				
ครูผู้สอนวิชา คณิตศาสตร์	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน สอบถามนักเรียนที่ดูไม่สบาย และหน้าผากว่ามีไข้หรือไม่ หากเรียนไม่ไหวไปนอนพักที่ห้องพยาบาลหรือจะพักศีรษะที่โต๊ะก่อนก็ได้ ชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ชักถามนักเรียนในขณะเรียนรู้ ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ชักถามนักเรียนในขณะเรียนรู้ ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหา เวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อเวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ มีการสรุปทเรียนและทบทวนเนื้อหา พุดเสียงดังชัดเจน และสุภาพ</p>	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน ชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ชักถามนักเรียนในขณะเรียนรู้ ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหา เวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ มีการสรุปทเรียนและทบทวนเนื้อหา พุดเสียงดังชัดเจน และสุภาพ</p>	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน ชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ชักถามนักเรียนในขณะเรียนรู้ ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหา เวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ มีการสรุปทเรียนและทบทวนเนื้อหา พุดเสียงดังชัดเจน และสุภาพ</p>	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน ชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ชักถามนักเรียนในขณะเรียนรู้ ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหา เวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ มีการสรุปทเรียนและทบทวนเนื้อหา พุดเสียงดังชัดเจน และสุภาพ</p>

ตารางที่ 23 ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
1. ด้านผู้นำการเรียนรู้				
ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.5	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน ซึ่งแจ่มจุดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ชักถามนักเรียนในขณะที่เรียนรู้ เดินดูนักเรียนอย่างทั่วถึง ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหา เวลา โดยให้นักเรียนช่วยกันแต่งกายพยานี 11 หัวข้อ “ธรรมชาติคืออะไร” และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ มีการสรุปทเรียนและทบทวนเนื้อหา พุดเสียงดังชัดเจน และสุขภาพ</p>	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน ซึ่งแจ่มจุดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ชักถามนักเรียนในขณะที่เรียนรู้ ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหา เวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ มีการสรุปทเรียนและทบทวนเนื้อหา พุดเสียงดังชัดเจน และสุขภาพ</p>	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน ซึ่งแจ่มจุดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ชักถามนักเรียนในขณะที่เรียนรู้ ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหา เวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ มีการสรุปทเรียนและทบทวนเนื้อหา พุดเสียงดังชัดเจน และสุขภาพ</p>	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน ซึ่งแจ่มจุดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ชักถามนักเรียนในขณะที่เรียนรู้ ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหา เวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ มีการสรุปทเรียนและทบทวนเนื้อหา พุดเสียงดังชัดเจน และสุขภาพ</p>

ตารางที่ 23 ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
1. ด้านผู้นำการเรียนรู้				
ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.6	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน ซึ่งแจ่มชัดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ชักถามนักเรียนในขณะที่เรียนรู้ ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหาเวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ มีการสรุปทบทวนและทบทวนเนื้อหา พูดเสียงดังชัดเจนและสุภาพ</p>	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน ซึ่งแจ่มชัดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ชักถามนักเรียนในขณะที่เรียนรู้ ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหาเวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ มีการสรุปทบทวนและทบทวนเนื้อหา พูดเสียงดังชัดเจน และสุภาพ</p>	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน ซึ่งแจ่มชัดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ชักถามนักเรียนในขณะที่เรียนรู้ ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหาเวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ มีการสรุปทบทวนและทบทวนเนื้อหา พูดเสียงดังชัดเจน และสุภาพ</p>	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน ซึ่งแจ่มชัดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ชักถามนักเรียนในขณะที่เรียนรู้ ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหาเวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ มีการสรุปทบทวนและทบทวนเนื้อหา พูดเสียงดังชัดเจนและสุภาพ</p>

ตารางที่ 23 ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้อของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
2. ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้				
ครูผู้สอนวิชา ภาษาอังกฤษ	ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขันมีความ กระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้ นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ ช่วยเหลือ เมื่อนักเรียนไม่สามารถปฏิบัติได้ เช่น เมื่อให้ตัวแทนกลุ่มแต่งประโยค แต่พูด ไม่ถูกครูจึงบอกว่า “หนูพูดเป็นคำมา ก่อนก็ได้” เดี่ยวครูช่วยเรียบเรียง แล้ว หนูพูดตามครูนะคะ” มีเทคนิควิธีที่เร้า ใจให้นักเรียนอยากติดตาม จัดกิจกรรม ที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เช่น ให้นักเรียนที่ไม่ปกติ (ไม่สามารถพูด ได้ชัดเจน) มาช่วยเรียงบัตรภาพ ตามลำดับความชอบของตนที่หน้าชั้น เรียนแล้วครูกล่าวขบใจมากที่ช่วยครู และมีการทำข้อตกลงระหว่างครูกับ นักเรียนเพื่อกำหนดเวลาการทำงาน กลุ่ม	ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน เช่น เมื่อนักเรียนออกเสียงลากยาวซ้ำ มาก ครูก็บอกว่า “หนูพูดเร็วอีก นิดนึงได้มั้ยคะ เดี่ยวครูหลับนะ” มีความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือ ปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้ นักเรียนอยากติดตาม โดยการใช้ บัตรภาพที่มีทำกิจกรรมเหมือน กันแต่มีความแตกต่างกัน ที่ quickly or slowly จัดกิจกรรมที่ นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ด้วยการตอบคำถามครูจากบัตร ภาพ และการร่วมกิจกรรมกลุ่ม	ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขันมี ความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลง มือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เร้าใจ ให้นักเรียนอยากติดตาม จัด กิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วม ในการเรียนรู้ นำเข้าสู่บทเรียน ด้วยการเล่นเกม Hang man โดยให้นักเรียนช่วยกันบอก ตัวอักษรเพื่อประกอบเป็นคำที่ ครูกำหนดไว้ โดยครูไปคำเป็น ภาษาอังกฤษ นักเรียน สนุกสนานมาก และมีการทำ กิจกรรมกลุ่มเพื่อสรุป How to be a healthy student	ยิ้มแย้มแจ่มใส มี อารมณ์ขันมีความ กระตือรือร้นในการ สอน กระตุ้นให้ นักเรียนคิดและลงมือ ปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เร้า ใจให้นักเรียนอยาก ติดตาม จัดกิจกรรมที่ นักเรียนมีส่วนร่วมใน การเรียนรู้

ตารางที่ 23 ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
2. ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้				
ครูผู้สอนวิชา คณิตศาสตร์	ครูไม่ค่อยยิ้มแย้ม ทำหน้าเฉยๆ แต่มีอารมณ์ขัน พูดให้นักเรียนหัวเราะได้ มีความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม จัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยให้นักเรียนทำ “ตารางร้อย” ด้วยการระบายสี 7 สี เพื่อนำมาเขียนเป็นเศษส่วน และร้อยละ แต่ครูถือผลงานของนักเรียนมาสรุปหน้าชั้น โดยไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงผลงานของตน	ครูยิ้มบ่อยขึ้น มีอารมณ์ขัน พูดให้นักเรียนหัวเราะได้ มีความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม จัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ด้วยการให้นักเรียนจับคู่ ช่วยกันสร้างมูม กลุ่มละ 3 มูม โดยอธิบายชนิดและขนาดของมูมให้ถูกต้อง	ครูยิ้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม จัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยการใช้ตาราง KWDL เพื่อวิเคราะห์โจทย์ปัญหา “การหาความยาวรอบรูปสี่เหลี่ยม” ด้วยการทำงานกลุ่มๆ ละ 3 คน	ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขันมีความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม จัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

ตารางที่ 23 ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
2. ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้				
ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.5	ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม จัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยให้นักเรียนแบ่งกลุ่มช่วยกันแต่งกายพยานี 11 ในหัวข้อ “ธรรมชาติคืออะไร” และให้สรุปประโยชน์ที่ได้รับจากการแต่งกายพยานี 11 ซึ่งมีนักเรียนได้กล่าวถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ธรรมชาติที่เราทุกคนต้องช่วยกัน	ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม จัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ นักเรียนเขียนจดหมายถึงญาติผู้ใหญ่ แล้วอ่านให้เพื่อนในกลุ่มฟัง และเลือกคนที่เขียนจดหมายดีที่สุดในกลุ่มออกมาหน้าชั้นเพื่อแบ่งปันให้เพื่อนทุกคนในห้องได้ฟัง ซึ่งนักเรียนมีความสนุกสนาน และได้เห็นวิธีการใช้ถ้อยคำที่หลากหลาย	ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน เช่น ครูฟังนักเรียนร้องเพลงชาติแล้ว ครูมักจะรู้สึกหิวมาก เพราะนักเรียนหลายคนร้องผิด “ผิดไทยของไทยทุกส่วน” มีความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม จัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยการแบ่งกลุ่มแล้วส่งตัวแทนเล่นเกมตอบคำถามเกี่ยวกับ “กำเนิดเพลงชาติไทย” อย่างสนุกสนาน	ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม จัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

ตารางที่ 23 ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
2. ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้				
ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.6	ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม จัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เริ่มนำเข้าสู่บทเรียนด้วยการแบ่งกลุ่มนักเรียนแล้วเล่นเกมพรายกระซิบเกี่ยวกับสำนวนไทย	ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม จัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ด้วยการแบ่งกลุ่มนักเรียนให้ช่วยกันแต่งประโยคโดยใช้คำวิเศษณ์ตามประเภทที่จับสลากได้ กลุ่มละ 3 ประโยค แล้วไปนำเสนอหน้าชั้นเรียน	ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม โดยนำเข้าสู่บทเรียนด้วยการให้นักเรียนแทนนักเรียนออกมาแสดงบทบาทสมมติ จากโฆษณาสนามกีฬาแล้วให้เพื่อนทายว่าเป็นเรื่องอะไร จัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ด้วยการให้นักเรียนช่วยกันทำป้ายโฆษณาเป็นกลุ่ม ให้นักเรียนช่วยกันคิดคำโฆษณาที่น่าสนใจ	ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม จัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

ตารางที่ 23 ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
3. ด้านความรักและเมตตาต่อศิษย์				
ครูผู้สอนวิชา ภาษาอังกฤษ	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม เช่น ถามนักเรียนว่า “ถ้าเราพูด หน้าชั้นแล้วเพื่อนไม่ฟัง เราชอบ ไหมคะ ดังนั้นเราต้องมีมารยาท ในการสื่อสาร เมื่อมีผู้พูดก็ต้องมี ผู้ฟัง” ดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ เกิดการเรียนรู้ เอาใจใส่นักเรียน อย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจอย่าง เหมาะสม เป็นภาษาอังกฤษเมื่อนักเรียน ออกเสียงคำศัพท์ยากๆ ได้ถูกต้อง เช่น “good/very good/อ่านดังๆ ลีคะครูฟังได้ ถ้า ยังไม่ถูกเดี๋ยวกูช่วย ไม่เป็นไร นะ” สามารถควบคุมอารมณ์ได้ เหมาะสม	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม เรื่องความมีน้ำใจ ครูถามความเห็น ของนักเรียนว่า “เวลาทำงาน ร่วมกับเพื่อน เราต้องการให้เพื่อน ช่วยเราทำงานใหม่มั้ยคะ? หากเพื่อน ไม่ช่วยงาน เราชอบ มั้ยคะ? ถ้าเรา ไม่ชอบคนไม่ช่วยงานเรา เพื่อนก็ คงไม่ชอบหากเราไม่ช่วยงานเพื่อน เราอยู่ด้วยกัน ต้องช่วยเหลือซึ่งกัน และกันนะคะลูก” ดูแลช่วยเหลือ นักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ เอาใจใส่นักเรียน อย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจ อย่างเหมาะสม สามารถควบคุม อารมณ์ได้เหมาะสม	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการ เรียนรู้ เอาใจใส่นักเรียนอย่าง ทั่วถึง เสริมกำลังใจอย่างเหมาะสม เช่น “ความหมายที่นักเรียนตอบมา ถูกหมดเลย แต่เราต้องเลือกใช้ให้ ถูกต้องตามสถานการณ์ หรือ เหตุการณ์ เพราะคำภาษาอังกฤษ 1 คำ สามารถแปลเป็นไทยได้หลาย ความหมาย เราต้องพิจารณาคำ รอบข้างเพื่อเลือกใช้ให้ถูกต้อง” สามารถควบคุมอารมณ์ได้ เหมาะสม	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิด การเรียนรู้ เอาใจใส่นักเรียน อย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจอย่าง เหมาะสม สามารถควบคุม อารมณ์ได้เหมาะสม

ตารางที่ 23 ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
3. ด้านความรักและเมตตาต่อศิษย์				
ครูผู้สอนวิชา คณิตศาสตร์	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม เรื่องการมีน้ำใจ แบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและ กัน ด้วยการพูดว่า “เราเห็น เพื่อน ไม่มีสี ก็แบ่งปันให้ เพื่อน ใช้ด้วยนะลูก เราต้อง รู้จักแสดงน้ำใจ ช่วยเหลือกัน และกัน” คุณช่วยเหลือ นักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ เอา ใจใส่ให้นักเรียนอย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจอย่างเหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ เหมาะสม	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม เรื่องความเพียรพยายาม ในการ ทำงานที่ได้รับมอบหมาย เรา ต้องพยายามทำให้สำเร็จ และ ถามนักเรียนว่า เวลาที่นักเรียน ทำงานสำเร็จแล้ว รู้สึกอย่างไร? นักเรียนตอบว่า “มีความ ภาคภูมิใจ” คุณช่วยเหลือให้นักเรียนให้เกิด การเรียนรู้ เอาใจใส่ให้นักเรียน อย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจอย่าง เหมาะสม สามารถควบคุม อารมณ์ได้เหมาะสม	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม คุณช่วยเหลือให้นักเรียนให้เกิด การเรียนรู้ เอาใจใส่ให้นักเรียน อย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจอย่าง เหมาะสม สามารถควบคุม อารมณ์ได้เหมาะสม ในการ ทำงานกลุ่ม มีนักเรียนบางกลุ่ม บอกว่ากลุ่มหนูไม่มีคนเก่งเลย ครูบอกว่า “ไม่เป็นไร เราก็ ช่วยกันได้ ถ้าไม่เข้าใจหรือ สงสัยอะไรก็ถามครูนะลูก ครู จะช่วยนะคะ”	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม คุณช่วยเหลือ นักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ เอาใจใส่ให้นักเรียนอย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจอย่าง เหมาะสม สามารถควบคุม อารมณ์ได้เหมาะสม

ตารางที่ 23 ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
3. ด้านความรักและเมตตาต่อศิษย์				
ครูผู้สอนวิชา ภาษาไทย ป.5	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม เรื่องการอนุรักษ์ ธรรมชาติ โดยให้นักเรียน แต่งภาพย่นานี 11 ในหัวข้อ “ธรรมชาติคืออะไร” และให้ นักเรียนอธิบายถึง ความสำคัญของธรรมชาติและ สิ่งที่เราควรปฏิบัติต่อ ธรรมชาติ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิด การเรียนรู้ เอาใจใส่นักเรียน อย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจ อย่างเหมาะสม สามารถ ควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสม	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ดูแลช่วยเหลือ นักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ เอา ใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจอย่างเหมาะสม เช่นการคัดเลือกตัวแทนกลุ่ม ครูได้อธิบายนักเรียนว่า “การ ทำงานของเราไม่ถูกเลือกให้ เป็นตัวแทนกลุ่มไปนำเสนอ หน้าชั้นเรียน ไม่ได้ หมายความว่าผลงานของเรา ไม่ดี แต่เป็นโอกาสที่เราจะ แบ่งปันให้เพื่อนได้นำเสนอ ผลงาน” สามารถควบคุม อารมณ์ได้เหมาะสม	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม เรื่องความรักชาติ จากการเรียนรู้ “กำเนิดเพลงชาติไทย” ดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิด การเรียนรู้ เอาใจใส่นักเรียนอย่าง ทั่วถึง เช่นครูเห็นนักเรียนเกิด อุบัติเหตุแว่นสายตาร่วง ก็ช่วย แก้ไขเบื้องต้นเพื่อใช้งานได้ มีการเสริมกำลังใจอย่าง เหมาะสม “วันนี้ร้องเพลงชาติ ถูกต้องทุกคน ปรบมือให้ตัวเอง ด้วย เก่งมากลูก” สามารถ ควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสม	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิด การเรียนรู้ เอาใจใส่นักเรียน อย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจอย่าง เหมาะสม สามารถควบคุม อารมณ์ได้เหมาะสม

ตารางที่ 23 ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	สรุปผล
3. ด้านความรักและเมตตาต่อศิษย์				
ครูผู้สอนวิชา ภาษาไทย ป.6	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม เรื่องการใช้คำพูด ซึ่งนักเรียนต้องมีสติเลือกใช้ คำพูดที่เหมาะสมกับบุคคล และกาลเทศะ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิด การเรียนรู้ เอาใจใส่นักเรียน อย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจ อย่างเหมาะสม สามารถ ควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสม	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม เรื่องความสามัคคี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้จักฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อให้งานส่วนรวมสำเร็จได้ ด้วยดี ดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิด การเรียนรู้ เอาใจใส่นักเรียน อย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจ อย่างเหมาะสม สามารถ ควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสม	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม เรื่องความประหยัด ต้องมีความ ฉลาดในการเลือกใช้สิ่งของ เช่น การทำป้ายโฆษณา สามารถนำ กระดาษที่ใช้แล้วด้านเดียว มาใช้ อีกด้านหนึ่งได้ และนำเศษวัสดุ เหลือใช้มาตกแต่งให้เกิดความ สวยงามมากขึ้น ได้ด้วย ดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิด การเรียนรู้ เอาใจใส่นักเรียนอย่าง ทั่วถึง เสริมกำลังใจอย่าง เหมาะสม สามารถควบคุม อารมณ์ได้เหมาะสม	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิด การเรียนรู้ เอาใจใส่นักเรียน อย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจอย่าง เหมาะสม สามารถควบคุม อารมณ์ได้เหมาะสม



ภาคผนวก ข
ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลัง (NICE Model)
(กลุ่มทดลอง)

ตารางที่ 24 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลัง (NICE Model)

ครูภาษาอังกฤษ	ครูคณิตศาสตร์	ครูภาษาไทย ป.5	ครูภาษาไทย ป.6	สรุปผล
<p>1. ท่านคิดว่า หลักการของการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร</p>				
<p>เหมาะสม เพราะเป็นการส่งเสริมครูให้พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติด้วยความมั่นใจ และนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>เหมาะสม เพราะเป็นการส่งเสริมสนับสนุนครูให้สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน</p>	<p>เหมาะสม กระบวนการเป็นพลังในการสนับสนุนส่งเสริม ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้อย่างมีความสุข</p>	<p>เหมาะสม เนื่องจากเป็นการสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน ให้ความศรัทธาซึ่งกันและกัน เป็นการกระตุ้นทัศนคติเชิงบวกทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดของสถานศึกษา</p>	<p>เหมาะสม เพราะเป็นการเสริมพลังครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน</p>

ตารางที่ 24 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลัง (NICE Model) (ต่อ)

ครูภาษาอังกฤษ	ครุคณิตศาสตร์	ครูภาษาไทย ป.5	ครูภาษาไทย ป.6	สรุปผล
<p>2. ท่านคิดว่า วัตถุประสงค์ของการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร</p>				
<p>เหมาะสม เพราะการเรียนรู้มีการพัฒนาไม่จบสิ้น ดังนั้น ถ้าครูไม่หยุดการพัฒนา ก็จะสามารไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>	<p>เหมาะสม เพราะการพัฒนาการเรียนการสอนตามสภาพความเป็นจริงของครูที่จัดการเรียนการสอนตอนกระบวนการเสริมพลังการเรียนได้อย่างมีความสุข</p>	<p>เหมาะสม เพราะครูมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ ในการส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุขของนักเรียน</p>	<p>เหมาะสม เนื่องจากการพัฒนาตัวครูที่ต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาขณะที่ยังทำงาน คำนการสอนอยู่ เพื่อที่จะสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเอื้อต่อผู้เรียนให้มีความสุขต่อการเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งทำเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์อยู่ในสังคมได้อย่างดี และมีความสุข</p>	<p>เหมาะสม เพราะเป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน</p>

ตารางที่ 24 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลัง (NICE Model) (ต่อ)

ครูภาษาอังกฤษ	ครูคณิตศาสตร์	ครูภาษาไทย ป.5	ครูภาษาไทย ป.6	สรุปผล
3. ท่านคิดว่า ปัจจัยสนับสนุนของการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร				
เหมาะสม เพราะ การจะพัฒนาให้ได้ ต้องอาศัยการ ร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	เหมาะสม ดังนี้ (1) ผู้บริหารต้องสนับสนุน อุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ (2) พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ครูมีส่วนร่วม ผู้เสริมพลังต้องดูแล ให้คำปรึกษาครูผู้สอน ถ้ามี ปัญหาอะไรสามารถช่วยเหลือได้ (3) การเสริมพลังควรสร้าง แรงจูงใจให้ครูเกิดความไว้วางใจ ในการให้ข้อมูล ความรู้ ในการพัฒนาต่อไป	เหมาะสม เพราะครูต้องมี สมรรถนะในการจัดการ เรียนรู้ โดยได้รับการ สนับสนุนจากผู้บริหารใน การเอื้ออำนวยทรัพยากร ต่างๆ ที่เหมาะสมต่อการ จัดการเรียนรู้ของครู	เหมาะสม เนื่องจากผู้บริหารท่าน ต้องเห็นความสำคัญของการสร้าง ผู้เรียนให้มีศักยภาพและ โรงเรียน เปรียบเป็นบ้านหลังที่สองของ ผู้เรียน ฉะนั้นก็ต้องให้ครูสอน จัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม กับวัยเพื่อให้ผู้เรียน ได้รับความรู้ที่ มีคุณภาพและมีความสุข จึงต้องมี การพัฒนาครูอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ เป็นครูมืออาชีพพร้อมทั้งสร้าง ขวัญและกำลังใจให้กับครูด้วย	เหมาะสม เพราะผู้บริหารโรงเรียน เห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อ พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ โดยครูมีส่วนร่วมในกระบวนการ เสริมพลังทุกขั้นตอนเพื่อพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ตารางที่ 24 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลัง (NICE Model) (ต่อ)

ครูภาษาอังกฤษ	ครูคณิตศาสตร์	ครูภาษาไทย ป.5	ครูภาษาไทย ป.6	สรุปผล
4.การเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) มีขั้นตอน/กระบวนการเสริมพลัง เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร				
เหมาะสม เพราะการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุข จะเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการเรียน และเปิดใจพร้อมรับความรู้ได้อย่างเต็มที่	เหมาะสม ดังนี้ (1) มีการวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบัน (2) มีการวางแผนร่วมกัน (3) เสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (4) มีการวัดและประเมินผล	เหมาะสม การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องทราบสภาพปัญหาจึงจะวางแผนหาแนวทางเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจ และประเมินผลเพื่อนำไปพัฒนาต่อไป	เหมาะสม เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนก็ต้องวิเคราะห์สภาพจริงของผู้เรียนจึงจะจัดการเรียนการสอนได้ถูกต้องเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งผู้จัดและผู้เรียน	เหมาะสม เพราะการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ต้องมีการวิเคราะห์สภาพจริงเพื่อวางแผนร่วมกันเพื่อพัฒนาสมรรถนะ มีการเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง ด้วยการสร้างแรงจูงใจ และมีการวัดและประเมินผลเพื่อนำไปพัฒนาต่อไป
5.ท่านมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง การเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) หรือไม่ อย่างไร				
ครูคณิตศาสตร์	การเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนมีใจรักวิชานั้นๆ ถ้านักเรียนเข้าใจและเรียนอย่างมีความสุข ความคิดนั้นก็คิดตัวหรือฟังลืกไป ไม่มีวันลืม และสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข			



ตารางที่ 25 ผลการประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	สรุปผล
1. ท่านสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนได้เหมาะสมหรือไม่อย่างไร			
ครูผู้สอนวิชา ภาษาอังกฤษ	เหมาะสม เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ นักเรียนมีความสุข ออกแบบหน่วยการ เรียนรู้ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักคิดแต่ง ประโยค กล้าแสดงออก เนื้อหาตรงตาม ตัวชี้วัด เนื้อหาวิชามีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับความรู้เดิม	เหมาะสม เพราะได้จัดการเรียนการสอนให้ นักเรียนมีความสุข มีการออกแบบการ เรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนคิดเป็น มีความ มั่นใจ และกล้าแสดงออก เนื้อหาตรงตาม ตัวชี้วัด ต่อเนื่องความรู้เดิม ซึ่งนักเรียน สามารถนำความรู้เรื่องการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมมาใช้สื่อสารในชีวิตประจำวัน ได้	เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้นักเรียนมี ความสุข มีการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ส่งเสริมทักษะการคิด กล้าแสดงออก เนื้อหาตรงตามตัวชี้วัด มีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับความรู้เดิม และสามารถนำ ความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้
ครูผู้สอนวิชา ภาษาไทย	เหมาะสม คือ จัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมี ความสุข มีการออกแบบการเรียนรู้ให้ นักเรียนคิดเป็น มีความมั่นใจ กล้า แสดงออก มีเนื้อหาวิชาตรงตามตัวชี้วัด เนื้อหาต่อเนื่องความรู้เดิม และนักเรียน สามารถนำความรู้เรื่องประโยคไปใช้ใน การสื่อสารในชีวิตประจำวันได้	สามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้อย่าง เหมาะสม ตรงตามตัวชี้วัด เนื้อหาวิชา ต่อเนื่อง เชื่อมโยงจากความรู้เดิม และ นำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน สามารถ ใช้คำได้ถูกต้องเหมาะสม	จัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีความสุข มีการ ออกแบบการเรียนรู้ให้นักเรียนคิดเป็น มี ความมั่นใจ กล้าแสดงออก มีเนื้อหาวิชา ตรงตามตัวชี้วัด มีความต่อเนื่องเชื่อมโยง จากความรู้เดิม และนักเรียนสามารถนำ ความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่าง ถูกต้องและเหมาะสม

ตารางที่ 25 ผลการประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	สรุปผล
2. ท่านสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนได้เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร			
ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสม ทำให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างทั่วถึง ส่งเสริมนักเรียนให้ได้ฝึกพูดจากบัตรคำ แต่งประโยค มีการถามและตอบ แสดงบทบาทสมมติ ทำให้นักเรียนสนุกสนานในการเรียนรู้ที่ได้พูดกับเพื่อนที่รับบทเป็นพ่อ-แม่	เหมาะสม นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ทุกขั้นตอนอย่างสนุกสนาน ตั้งแต่การร่วมเล่นเกม ร้องเพลง ทายคำศัพท์จากทำใบ้ การจัดเรียงคำศัพท์ตามพจนานุกรม การอ่านคำศัพท์ การจับคู่คำศัพท์กับรูปภาพ และการช่วยกันแต่งประโยคจากรูปภาพประจำกลุ่มเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ทำให้นักเรียนมีความสุขและสนุกสนานในขณะที่เรียน	นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ทุกขั้นตอนอย่างสนุกสนาน ตั้งแต่การร่วมเล่นเกม ร้องเพลง ทายคำศัพท์จากทำใบ้ การจัดเรียงคำศัพท์ตามพจนานุกรม การอ่านคำศัพท์ การจับคู่คำศัพท์กับรูปภาพ และการช่วยกันแต่งประโยคจากรูปภาพ การถาม-ตอบ แสดงบทบาทสมมติ ทำให้นักเรียนมีความสุขและสนุกสนานในขณะที่เรียน
ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย	จัดกิจกรรมได้เหมาะสม คือ นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมกันทุกคน โดยออกมาคิดบัตรคำบนกระดาน มีการร้องเพลง ปรบมือ ตอบคำถาม ให้กำลังใจ ทำให้ผู้เรียนเกิดความสุข สนุกสนานในช่วงโมเมนต์เรียน	สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างมีความสุขได้อย่างเหมาะสม มีการปรบมือ เสริมกำลังใจ สร้างความพร้อม มีการนำเพลงและเกมมาร้องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้คู่กับความสนุกสนานและง่ายต่อการจำ ทำให้นักเรียนจำได้ง่ายและเร็วขึ้น	สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างมีความสุขได้อย่างเหมาะสม มีการปรบมือ เสริมกำลังใจ สร้างความพร้อม มีการนำเพลงและเกมมาร้องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้คู่กับความสนุกสนานและง่ายต่อการจำ ทำให้นักเรียนจำได้ง่ายและเร็วขึ้น

ตารางที่ 25 ผลการประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	สรุปผล
3. ท่านสามารถใช้สื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน ได้เหมาะสมหรือไม่อย่างไร			
ครูผู้สอนวิชา ภาษาอังกฤษ	สามารถใช้สื่อจัดกิจกรรมได้เหมาะสม ให้นักเรียนได้ใช้สื่อด้วยตัวเองแล้วเรียนรู้พร้อมกับเพื่อนๆ ในการฝึกทักษะการฟัง การพูด	เหมาะสม มีการใช้สื่อ เกม เพลง บัตรคำ บัตรภาพ ประกอบการเรียนรู้ และให้นักเรียนทุกคนได้ใช้สื่อในกลุ่มของตนเอง	มีการใช้สื่อ เกม เพลง บัตรคำ บัตรภาพ ประกอบการเรียนรู้ และให้นักเรียนทุกคนได้ใช้สื่อด้วยตนเองหรือในกลุ่มของตนเอง แล้วเรียนรู้ไปพร้อมกับเพื่อนๆ เพื่อฝึกทักษะการฟัง การพูด
ครูผู้สอนวิชา ภาษาไทย	เหมาะสม คือ มีการใช้สื่อ โดยการใช้เพลงง่ายๆ ที่เคยร้องนำเข้าสู่บทเรียน ใช้สื่อบัตรคำ และให้นักเรียนร่วมกันใช้สื่อ	ใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม คือ สื่อที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อ ทำให้นักเรียนสนุกสนานในการเรียน และส่งเสริมความกล้าแสดงออก	สื่อที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน เช่น เพลงง่ายๆ ที่เคยร้องเพื่อนำเข้าสู่บทเรียน ใช้บัตรคำ โดยที่นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อ ทำให้นักเรียนสนุกสนานในการเรียน และส่งเสริมความกล้าแสดงออก

ตารางที่ 25 ผลการประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

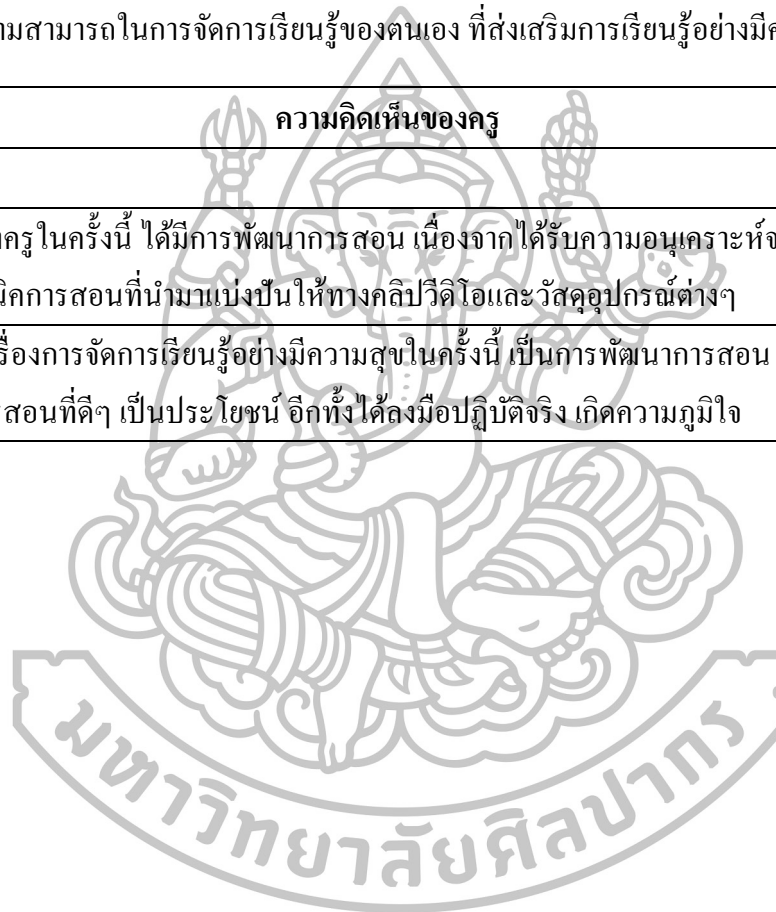
ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	สรุปผล
4. ท่านสามารถวัดประเมินผลนักเรียนได้เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร			
ครูผู้สอนวิชา ภาษาอังกฤษ	มีการวัดผลการพูด ถาม-ตอบ ได้ เหมาะสม สืบเกิดจากการที่นักเรียน สามารถพูดประโยค การถามคำถาม และการตอบคำถามได้ถูกต้อง	เหมาะสม มีการวัดประเมินผลทั้งก่อนเรียน และหลังเรียน ในขณะที่สอนก็มีการประเมิน ด้วย โดยการสังเกตจากการทำกิจกรรม เมื่อ นักเรียนปฏิบัติ (พูด/เขียน) ไม่ถูกต้อง ก็จะ รีบทักท้วงเพื่อให้นักเรียนแก้ไขได้ทันที	มีการวัดประเมินผลทั้งก่อนเรียนและหลัง เรียน ในขณะที่สอนก็มีการประเมินด้วยการ ถาม-ตอบ และการสังเกตจากการทำ กิจกรรม เมื่อนักเรียนปฏิบัติ (พูด/เขียน) ไม่ ถูกต้อง ก็จะรีบทักท้วงเพื่อให้นักเรียนแก้ไข ได้ทันที
ครูผู้สอนวิชา ภาษาไทย	เหมาะสม คือ มีการวัดผล ประเมินผล ความสามารถจากการตอบคำถาม คิด บัตรคำให้เป็นประโยคสองส่วน/สาม ส่วน และประโยคส่วนขยาย การ ทำงานกลุ่มตามภาพรวมภายในชั้น เรียน	วัดประเมินผลผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม โดย มีการประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียน และประเมินผลในการทำกิจกรรม ความ ร่วมมือ	วัดประเมินผลผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม โดย มีการประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียน ประเมินผลระหว่างเรียนด้วยการถาม-ตอบ สังเกตการทำกิจกรรม ความร่วมมือ

ตารางที่ 25 ผลการประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	สรุปผล
5. ท่านมีความรู้ดีอย่างไร ต่อการจัดการเรียนรู้ของตนเอง			
ครูผู้สอนวิชา ภาษาอังกฤษ	รู้สึกดีใจ ภูมิใจที่นักเรียนตั้งใจเรียน นักเรียนเรียนรู้อย่างสนุกสนาน มี ความกล้าแสดงออกในการเรียนรู้	รู้สึกดีใจและภูมิใจที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ทำให้ให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการ เรียนรู้ เกิดความสนุกสนาน และมี ความสุขในขณะที่ทำกิจกรรม มีความเข้าใจ เนื้อหาที่สอนด้วย	รู้สึกดีใจและภูมิใจที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ ทำให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ตั้งใจเรียน เกิดความสนุกสนาน และมี ความสุขในขณะที่ทำกิจกรรม มีความเข้าใจ เนื้อหาที่สอนด้วย
ครูผู้สอนวิชา ภาษาไทย	รู้สึกภูมิใจที่ได้จัดกิจกรรมการ เรียนรู้ที่นักเรียนเกิดความ สนุกสนาน นักเรียนให้ความร่วมมือ กล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าตอบ คำถาม เข้าใจในเนื้อหาวิชา	รู้สึกภูมิใจที่ตนเองสอนให้เด็กได้ความรู้ และสร้างความสุขให้เด็กในการเรียน ทำ ให้เด็กรักในภาษา รักภาษาไทย และเกิด ความรัก ความศรัทธาในตัวครูผู้สอน	รู้สึกภูมิใจที่ตนเองสอนให้เด็กได้ความรู้ นักเรียนเกิดความสนุกสนาน นักเรียนให้ ความร่วมมือ กล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าตอบ คำถาม เข้าใจในเนื้อหาวิชา สร้างความสุขให้ เด็กในการเรียน ทำให้เด็กรักในภาษา รัก ภาษาไทย และเกิดความรัก ความศรัทธาในตัว ครูผู้สอน

ตารางที่ 25 ผลการประเมินตนเองของครู ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นของครู
6. ความคิดเห็นอื่นๆ	
ครูผู้สอนวิชา ภาษาอังกฤษ	ในการประเมินตนเองของครูในครั้งนี้ ได้มีการพัฒนาการสอน เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เสริมพลังเป็นอย่างดี ทั้งในด้านคำแนะนำ เทคนิคการสอนที่นำมาแบ่งปันให้ทางคลิปีวิดีโอและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ
ครูผู้สอนวิชา ภาษาไทย	ในการประเมินตนเองในเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่มีความสุขในครั้งนี้ เป็นการพัฒนาการสอน โดยได้รับความรู้ คำแนะนำ และเทคนิคการสอนที่ดีๆ เป็นประโยชน์ อีกทั้งได้ลงมือปฏิบัติจริง เกิดความภูมิใจ





ตารางที่ 26 ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	สรุปผล
1. ด้านผู้่นำการเรียนรู้			
<p>ครูผู้สอนวิชา ภาษาอังกฤษ ป.6</p>	<p>ทักทายนักเรียนเป็นภาษาอังกฤษ สำเนียงไพเราะ ฟังชัดเจน ชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ ชักถามนักเรียนในขณะที่เรียนรู้ ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหาเวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ นักเรียน ได้มีส่วนร่วมในการใช้บัตรคำ บัตรภาพ เพื่อทบทวนคำศัพท์เกี่ยวกับสถานที่ และนำมาใช้แต่งประโยคให้ถูกต้องว่านักเรียนจะทำอะไร ในสถานที่ใด มีการสรุปทบทวนและทบทวนเนื้อหาพูดเสียงดังชัดเจน และสุภาพ มักสื่อสารกับนักเรียนเป็นภาษาอังกฤษ ช้าๆ และชัดเจน เพื่อให้ นักเรียนฝึกฟังได้เข้าใจง่ายขึ้น</p>	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียนเป็นภาษาอังกฤษ สำเนียงไพเราะ ฟังชัดเจน ชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ทบทวนคำศัพท์ด้วยบัตรภาพ ชักถามนักเรียนในขณะที่เรียนรู้ ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหาเวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม มีการสรุปทบทวนและทบทวนเนื้อหา พูดเสียงดังชัดเจน และสุภาพ นำเข้าสู่บทเรียนด้วยการเล่นเกมส่งของ (กระป๋องแป้ง) พร้อมกับร้องเพลงประจำห้อง "I see you. I go to school, today. Mother loves me and dog. Father looks at elephant. He eats mango every days. Teacher works hard at school." (ทำนองเพลง ช้าง ช้าง ช้าง) 2 รอบ เพลงจบแล้วกระป๋องแป้งอยู่ที่ใคร คนนั้นต้องลุกขึ้นไปคำให้เพื่อนๆ ในห้องเรียนททายแล้วตอบเป็นภาษาอังกฤษ</p>	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน ชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ชักถามนักเรียนในขณะที่เรียนรู้ ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหาเวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ มีการสรุปทบทวนและทบทวนเนื้อหา พูดเสียงดังชัดเจน และสุภาพ</p>

ตารางที่ 26 ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	สรุปผล
1. ด้านผู้นำการเรียนรู้			
ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.4	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน ชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ชักถามนักเรียนในขณะที่เรียนรู้ออบทวนข้อมูลความรู้เรื่องประโยค 2 ส่วน เพื่อเตรียมเรียนเรื่องประโยค 3 ส่วน เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหาเวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ มีการใช้บัตรคำเพื่อให้ให้นักเรียนนำมาใช้ในการแต่งประโยค โดยการใช้คำขยายให้ถูกต้อง มีการสรุปบทเรียนและทบทวนเนื้อหา พูดยังเสียงดังชัดเจน และสุภาพ</p>	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน ชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ทบทวนสิ่งที่เรียนเมื่อวาน เรื่อง “คำพ้องรูป” เป็นอย่างไร นักเรียนตอบได้เสียงดังพร้อมกันทั้งห้อง ชักถามนักเรียนในขณะที่เรียนรู้ออบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหาเวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ มีการสรุปบทเรียนและทบทวนเนื้อหา พูดยังเสียงดังชัดเจน และสุภาพ</p>	<p>สนทนาสร้างความเป็นกันเองกับนักเรียน ชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้หรือขอบเขตของเนื้อหาให้นักเรียนทราบ มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเดิมกับเนื้อหาใหม่ ชักถามนักเรียนในขณะที่เรียนรู้ออบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในระหว่างการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับเนื้อหาเวลา และนักเรียน เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ มีการสรุปบทเรียนและทบทวนเนื้อหา พูดยังเสียงดังชัดเจน และสุภาพ</p>

ตารางที่ 26 ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	สรุปผล
2. ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้			
ครูผู้สอนวิชา ภาษาอังกฤษ ป.6	<p>ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขันมีความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติช่วยเหลือเมื่อนักเรียนไม่สามารถปฏิบัติได้ เช่นเมื่อให้ตัวแทนกลุ่มแต่งประโยค แต่พูดไม่ถูกครูจึงบอกว่า “หนูพูดเป็นคำมาก่อนก็ได้ เดี่ยวครูช่วยเรียบเรียง แล้วหนูพูดตามครูนะคะ” มีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม จัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยการให้นักเรียนจับคู่เพื่อแสดงบทบาทสมมติตามเหตุการณ์ที่จับสลากได้ว่านักเรียนจะไปที่ใด “Place to go” แล้วอาสาสมัครออกมาแสดงบทบาทสมมติหน้าชั้นเรียน โดยให้เพื่อนตอบว่าแต่ละคู่ไปทำอะไร ที่ไหน</p>	<p>ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม จัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ด้วยการให้นักเรียนร่วมกิจกรรมกลุ่ม (สื่อ : แพงพลาสติก บัตรกลุ่มคำ บัตรภาพ) นักเรียนช่วยกันจับคู่บัตรภาพและบัตรกลุ่มคำที่มีความหมายเดียวกัน แล้วให้เลือกตัวแทนกลุ่มละ 1 คน ไปเป็นกรรมการตรวจงานของเพื่อนกลุ่มอื่น โดยครูเฉลยพร้อมกับนักเรียนทั้งห้อง ให้นักเรียนออกเสียงด้วย ถ้าออกเสียงไม่ชัดหรือไม่ถูกต้อง ครูจะให้พูดซ้ำ แล้วให้นักเรียนช่วยกันเรียงบัตรกลุ่มคำตามลำดับตัวอักษร โดยครูให้นักเรียนร้องเพลง ABC ช่วยการเรียงลำดับ</p>	<p>ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขันมีความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม จัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้</p>

ตารางที่ 26 ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	สรุปผล
2. ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้			
ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.4	<p>ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เข้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม ด้วยการให้นักเรียนปรบมือ 1 ครั้ง 2 ครั้ง หากมีครั้งครึ่ง ให้นักเรียนพูดว่า “โห้ะ” นักเรียนสนุกสนานมาก และได้ผลดีมากในการดึงความสนใจของนักเรียนก่อนที่จะเริ่มกิจกรรมต่อไป และครูจัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยการใช้บัตรคำ และแถบประโยค ช่วยกันทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม แต่งประโยค 2 ส่วน และประโยค 3 ส่วน แล้วนำไปเสนอให้ครูและเพื่อนๆ หน้าชั้นเรียน</p>	<p>ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขันมีความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เข้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม เช่น ก่อนจะเริ่มกิจกรรมครูจะถามนักเรียนว่า “พร้อมมั๊ยคะ” นักเรียนตอบเสียงดังพร้อมกันว่า “พร้อมแล้ว พร้อมแล้ว อู๊ย ตื่นเต้น” และครูจัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยการให้นักเรียนร้องเพลง “ส่งบัตรคำ” แล้วทุกคนส่งบัตรคำต่อให้เพื่อน เมื่อเพลงหยุดแล้วบัตรคำอยู่ที่ใคร ให้คนนั้นนำบัตรคำไปติดบนกระดาน ให้ตรงกับ คำที่ออกเสียงเหมือนกัน เช่น ข้า-หญ้า, สุกร-สุข-สุข, รส-รด-รด, กำ-กรรม (คำพ้องเสียง)</p>	<p>ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้นในการสอน กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ มีเทคนิควิธีที่เข้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม จัดกิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้</p>

ตารางที่ 26 ผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	สรุปผล
3. ด้านความรักและเมตตาต่อศิษย์			
ครูผู้สอนวิชา ภาษาอังกฤษ ป.6	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ดูแลช่วยเหลือ นักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ เอาใจใส่นักเรียน อย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจอย่างเหมาะสม เป็น ภาษาอังกฤษเมื่อนักเรียนออกเสียงคำศัพท์ ยากๆ ได้ถูกต้อง เช่น “good/very good/อ่าน ดังๆ ลีคะครูฟังได้ ถ้ายังไม่ถูกเดี๋ยวกูช่วย ไม่ เป็นไรนะ” สามารถควบคุมอารมณ์ได้ เหมาะสม	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม เรื่อง ความซื่อสัตย์ ขณะทำแบบทดสอบก่อน- หลังเรียน และครูดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้เกิดการเรียนรู้ เอาใจใส่นักเรียนอย่าง ทั่วถึง เสริมกำลังใจอย่างเหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสม	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการ เรียนรู้ เอาใจใส่นักเรียนอย่าง ทั่วถึง เสริมกำลังใจอย่าง เหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ ได้เหมาะสม
ครูผู้สอนวิชา ภาษาไทย ป.4	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม เรื่อง ความ มีน้ำใจ ช่วยเหลือแบ่งปันกัน และครูดูแล ช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ เอาใจ ใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจอย่าง เหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ เหมาะสม	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม เรื่อง ความสามัคคี ทำงานเป็นกลุ่มต้อง ช่วยเหลือกัน และครูดูแลช่วยเหลื่อ นักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ เอาใจใส ่นักเรียนอย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจอย่าง เหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ เหมาะสม	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการ เรียนรู้ เอาใจใส่นักเรียนอย่าง ทั่วถึง เสริมกำลังใจอย่าง เหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ ได้เหมาะสม



ภาคผนวก ฎ

ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลัง (NICE Model)

(ขยายผล)

ตารางที่ 27 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลัง (NICE Model)

ครูภาษาอังกฤษ ป.6	ครูภาษาไทย ป.4	สรุปผล
<p>1. ท่านคิดว่า หลักการของการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร</p>		
<p>เหมาะสม โดยเฉพาะการเสริมพลังครูด้วยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่เป็นพลังในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน</p>	<p>เหมาะสม การเสริมพลังครูเป็นการพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้แสดงออกซึ่งความรู้ ความคิด ทักษะ จนเกิดความใส่ใจ มีทัศนคติที่ดี เกิดพลังในการจัดการเรียนรู้</p>	<p>เหมาะสม การเสริมพลังครูเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้แสดงออกซึ่งความรู้ ความคิด ทักษะ จนเกิดความใส่ใจ มีทัศนคติที่ดี เกิดพลังในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน</p>
<p>2. ท่านคิดว่า วัตถุประสงค์ของการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร</p>		
<p>เหมาะสม ทำให้ครูได้พัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบมากขึ้น ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ครูสอนและเกิดความสนุกสนานในการเรียน</p>	<p>เหมาะสม เป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียน โดยสร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจ นำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบมากขึ้น และส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข</p>	<p>เหมาะสม เป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจ นำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบมากขึ้น และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข</p>

ตารางที่ 27 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลัง (NICE Model) (ต่อ)

ครูภาษาอังกฤษ ป.6	ครูภาษาไทย ป.4	สรุปผล
<p>3. ท่านคิดว่า ปัจจัยสนับสนุนของการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร</p>		
<p>เหมาะสม โดยผู้บริหารและผู้เสริมพลังเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนอีกด้วย</p>	<p>เหมาะสม ได้รับปัจจัยสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน และเห็นความสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และยังเป็นการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในทุกขั้นตอน</p>	<p>เหมาะสม โดยผู้บริหารและผู้เสริมพลังเห็นความสำคัญของการเสริมพลัง และให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนอีกด้วย</p>

ตารางที่ 27 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลัง (NICE Model) (ต่อ)

ครูภาษาอังกฤษ ป.6	ครูภาษาไทย ป.4	สรุปผล
<p>4.การเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา (NICE Model) มีขั้นตอน/กระบวนการเสริมพลัง เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร</p>		
<p>มีขั้นตอน/กระบวนการเสริมพลังที่เหมาะสม</p> <p>ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันของครู และประเมินความต้องการเสริมพลัง มีการสร้างความคุ้นเคย และความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้รับการเสริมพลังและผู้เสริมพลัง</p> <p>ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการวางแผนร่วมกัน มีการวางแผนและกำหนดปฏิทินการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู</p> <p>ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างแรงจูงใจ ให้ข้อมูล เพิ่มพูนความรู้และความรัก สู่การพัฒนา</p> <p>ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการประเมินผลการเสริมพลัง เพื่อจะได้ทราบผลที่เกิดขึ้นกับตัวครู และตัวนักเรียนเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน</p>	<p>เหมาะสม เป็นไปตามขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน ตามกระบวนการเสริมพลัง โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพจริง ประเมินความต้องการ โดยเริ่มจากการสร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจ สร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจ สร้างความคุ้นเคย เป็นกันเอง มีการวางแผนร่วมกัน กำหนดเวลาในการจัดการเรียน และส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเกิดความมั่นใจ เกิดความพร้อม โดยมีการช่วยเหลือ หาข้อมูล เทคนิควิธีการสอนที่น่าสนใจมาให้ดู เพื่อเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนของครู และเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความสุข</p>	<p>มีขั้นตอน/กระบวนการเสริมพลังที่เหมาะสม โดยเริ่มจากขั้นตอนที่ 1 ขั้นการวิเคราะห์สภาพจริงในปัจจุบันของครูและประเมินความต้องการเสริมพลัง มีการสร้างความคุ้นเคย เป็นกันเอง ความเชื่อมั่นและไว้วางใจระหว่างครูผู้รับการเสริมพลังและผู้เสริมพลัง</p> <p>ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการวางแผนร่วมกัน มีการวางแผนและกำหนดปฏิทินการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู</p> <p>ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างแรงจูงใจ ให้ข้อมูล เพิ่มพูนความรู้และความรัก สู่การพัฒนา ด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความมั่นใจ ความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ โดยมีการช่วยเหลือหาข้อมูล เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่น่าสนใจมาให้</p> <p>ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการประเมินผลการเสริมพลัง เพื่อจะได้ทราบผลที่เกิดขึ้นกับตัวครู และตัวนักเรียนเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน</p>

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางสาวสุดหทัย รุจิรัตน์
 ที่อยู่ 201 หมู่ 6 ต.แพงพวย อ.ดำเนินสะดวก จ.ราชบุรี 70130
 ที่ทำงาน ศูนย์วิชาการ โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2541 สำเร็จการศึกษา บริหารธุรกิจบัณฑิต วิชาเอกการบัญชี
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 พ.ศ. 2550 สำเร็จการศึกษา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ
 ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
 พ.ศ. 2555 ศึกษาต่อปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน
 กลุ่มวิชาหลักสูตรและการนิเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2542-2543 อาจารย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีราชบุรีบริหารธุรกิจ
 พ.ศ. 2544-2545 เจ้าหน้าที่ วิทยาลัยเทคโนโลยีครูณาโปลีเทคนิค
 พ.ศ. 2546-2547 เจ้าหน้าที่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและวิชาการ
 โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์
 พ.ศ. 2548-2552 ครู โรงเรียนดำเนินวิทยา
 พ.ศ. 2553-ปัจจุบัน นักวิชาการ ศูนย์วิชาการ โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี