

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักการเสริมพลังอำนาจ*

ธรรมรงค์ศักดิ์ รักราม¹

บัณฑิตา อินสมบัติ² วาริรัตน์ แก้วอุไร³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่ใช้เทคนิคการวิจัยโดยการประชุมสัมมนาเอง ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 คน ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 คน รวม 9 คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นดังนี้

1. องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วยหลักการของรูปแบบฯ วัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนของรูปแบบฯ และการประเมินรูปแบบฯ
2. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนของรูปแบบฯ ประกอบด้วย 1) กระบวนการสร้างความตระหนัก โดยมีกิจกรรมการประเมินตนเองและสถานศึกษา และการปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน 2) กระบวนการสร้างภาพความสำเร็จ โดยมีกิจกรรมการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม การกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน และการกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 3) กระบวนการสร้างสรรค์ทางเลือก โดยมีกิจกรรมการสร้างทางเลือกก่อนการจัดการเรียนรู้ และการสังเคราะห์ทางเลือกในขณะจัดการเรียนรู้ และ 4) กระบวนการสร้างองค์ความรู้ โดยมีกิจกรรมการประเมินและสังเคราะห์องค์ความรู้ และการนำเสนอองค์ความรู้

คำสำคัญ: รูปแบบ, สมรรถนะครูผู้สอน, การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ, การเสริมพลังอำนาจ

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษาและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2558

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษาและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, E-mail: ubon_rakngam@hotmail.com

² อาจารย์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ รองศาสตราจารย์, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์



The Teachers Competency Development Model of Student - Centered Learning Management Based on the Empowerment Principle *

*Tumrongsak Rakngam*¹

*Bantita Insombat*² *Wareerat Kaewurai*³

Abstract

This research aims to develop a model of teachers' competency development in student-centered learning management, based on the principle of learners' potential empowerment. The research was conducted through the technique of Connoisseurship. After analyzing all data and information, the results were indicated below.

1. The model of teachers' competency development in student-centered learning management, based on the principle of learners' potential empowerment consisted of four major components, namely principles of the model, purposes of the model, process of teachers' competency development model and its evaluation.

2. The process of teachers' competency development model was composed of five parts as follows:
1) increasing the level of awareness in order to raise the awareness of self-assessment, evaluate educational institutions, and modify common core learning for teachers; 2) creating a vision for success in education by planning common vision together with strategic plan; 3) creating alternative options with pre and post process in order to build an effective learning management; and 4) creating knowledge with activities based on assessing, analyzing as well as representing the knowledge.

Keywords: Model, Teachers competency, Learning management based on student-centered, Empowerment

* Research Article from thesis for the Doctor of Education Degree in Educational and Learning Management, Nakhon Sawan Rajabhat University, Thailand, 2015

¹ Student in Doctor of Education Degree in Educational and Learning Management, Nakhon Sawan Rajabhat University, E-mail: ubon_rakngam@hotmail.com

² Lecturer, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ Associate Professor, Faculty of Education, Naresuan University

ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนและพัฒนาประเทศ เพื่อการมีวิถีชีวิตอยู่ในกระแสโลกาภิวัตน์ของมนุษย์ได้อย่างรู้เท่าทันและยั่งยืน ทิศทางการจัดการศึกษาของไทยจึงมีบทบาทเป็นตัวขับเคลื่อนเพื่อนำการพัฒนาในทุกภาคส่วนให้ได้อย่างมีทิศทาง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2542) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 อันเป็นกฎหมายที่มุ่งประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนเป็นสำคัญไว้อย่างชัดเจน ในหมวด 4 มาตรา 22 กำหนดหลักการจัดการศึกษาให้ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ตามธรรมชาติและอย่างเต็มศักยภาพ มาตรา 24 กำหนดกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้ โดยการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

แต่ปัญหาคุณภาพการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีถึงร้อยละ 79.70 ที่ไม่ได้มาตรฐาน สมรรถนะของผู้เรียนในวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50.00 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, น.7) ผู้เรียนขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะความรู้ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งขาดทักษะในการทำงาน และรักการทำงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, น.17) ซึ่งปัญหาเหล่านี้มีสาเหตุสำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ดังนี้ 1) ครูผู้สอนกำหนดเนื้อหาสาระ และผลการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดและความต้องการของผู้เรียน 2) กิจกรรมการเรียนรู้ขาดการปฏิบัติจริง ขาดการฝึกทักษะและกระบวนการที่จำเป็น เนื่องจากครูผู้สอนเน้นการสอนแบบท่องจำ 3) การวัดและประเมินผลไม่สะท้อนมาตรฐานของหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

ครูผู้สอนเมื่อได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้มีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติอย่างเหมาะสมจะสามารถแสดงพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้ผู้เรียนมีศักยภาพ สามารถแข่งขันกับทุกประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาซึ่งมีสาเหตุสำคัญ

มาจากการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน จึงต้องพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การเสริมพลังอำนาจ เป็นกระบวนการของบุคคลและองค์กรในการพัฒนาบุคคลให้มีความมั่นใจในตนเอง เห็นคุณค่าของตนเองว่ามีความสำคัญ สามารถที่จะพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถนั้นให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและเพื่อนสมาชิก โดยการให้ความรู้ ความสามารถและปัจจัยสนับสนุนที่จำเป็น จนสามารถนำศักยภาพทั้งระดับปัจเจกบุคคล และระดับองค์กร มาขจัดปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสพความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน ให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม จึงควรใช้หลักการเสริมพลังอำนาจในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนตามหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนตามหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ
2. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนตามหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ

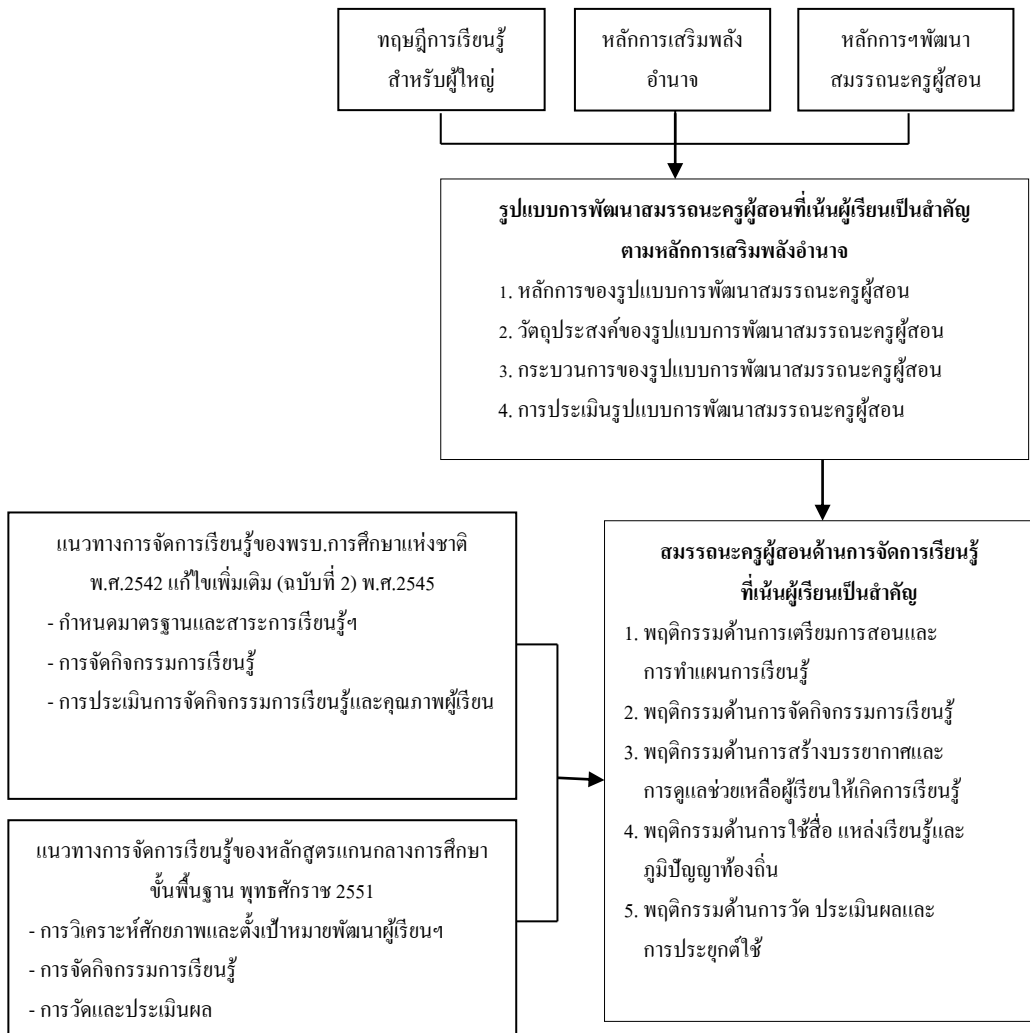
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีการนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการสังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

Joyce and Weil (1986) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบโดยทั่วไป ซึ่งผู้พัฒนารูปแบบควรคำนึงถึง ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ เป็นส่วนที่กล่าวถึงความเชื่อ แนวคิดของทฤษฎีที่รองรับรูปแบบ และหลักการของรูปแบบนั้นจะต้องเป็นตัวบ่งชี้ของการกำหนดวัตถุประสงค์ และขั้นตอนการดำเนินการของรูปแบบ 2) จุดประสงค์ของรูปแบบ เป็นส่วนที่กล่าวถึงความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ 3) ขั้นตอนการดำเนินการของรูปแบบ เป็นส่วนที่กล่าวถึง วิธีการปฏิบัติในขั้นตอนหนึ่งๆ เมื่อนำรูปแบบไปใช้ และ 4) การประเมินผลรูปแบบ เป็นส่วนที่กล่าวถึง ประสิทธิภาพของรูปแบบ เมื่อนำรูปแบบไปใช้โดย Edward C. Linderman ได้นำเสนอเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรเริ่มจากประสบการณ์และความต้องการมากกว่าเริ่มจากเนื้อหาวิชา หลักสูตรจึงควรนำประสบการณ์เกี่ยวกับ

หน้าที่การงานมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้ใหญ่วิเคราะห์ตนเองได้มากที่สุด Freire (1960) Gutierrez Parsons and Cox (1998) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจจะสามารถเปลี่ยนแปลงให้บุคคลเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ และยิวริดา ซาปัญญา (2553) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูเป็นกระบวนการส่งเสริม ให้ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อันเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน มีศักยภาพและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าสามารถทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จได้ โดยครูรับรู้ได้ถึงการมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน David C. McClelland และ Frederick Taylor (1920) อธิบายว่าสมรรถนะของบุคคลที่ประสบความสำเร็จและที่รู้ดีกว่าล้มเหลว มีความแตกต่างกันได้แก่องค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attitude) ซึ่งคุณลักษณะเป็นส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคล สังเกตหรือวัดได้ยาก จึงพัฒนาข้ออ้างยากและใช้เวลานาน แต่ถ้าสามารถพัฒนาได้แล้วจะเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนจึงควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าสามารถทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จได้ จากแรงจูงใจในความสำเร็จของผลงาน และนำประสบการณ์เกี่ยวกับหน้าที่การงานมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองได้มากที่สุด ซึ่งประเวศ วะสี (2543) และชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2552) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นตัวตั้ง สอดคล้องกับความคิด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน มีอิสรภาพในการสร้างองค์ความรู้ของตนเอง เรียนรู้ อย่างมีความสุข โดยใช้กระบวนการคิด ปฏิบัติ ได้จริง เรียนรู้เพื่อสร้างปัญญาให้รู้จักตนเอง รู้จักโลก สามารถพึ่งตนเองได้ทั้งทางเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม อยู่ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ เรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง มีความสุข และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเป็นเป้าหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และประเมินผลของครูผู้สอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีเกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากร คือ ครูผู้สอน โรงเรียนเทพดุงศิษย์ศึกษา จำนวน 21 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักการเสริมพลังอำนาจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่คู่มือการประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญในการประเมินคุณภาพของรูปแบบเกี่ยวกับความสอดคล้อง ความเหมาะสมกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่นำมาให้เป็นหลักในการสร้างรูปแบบ และความเป็นไปได้ในการใช้รูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

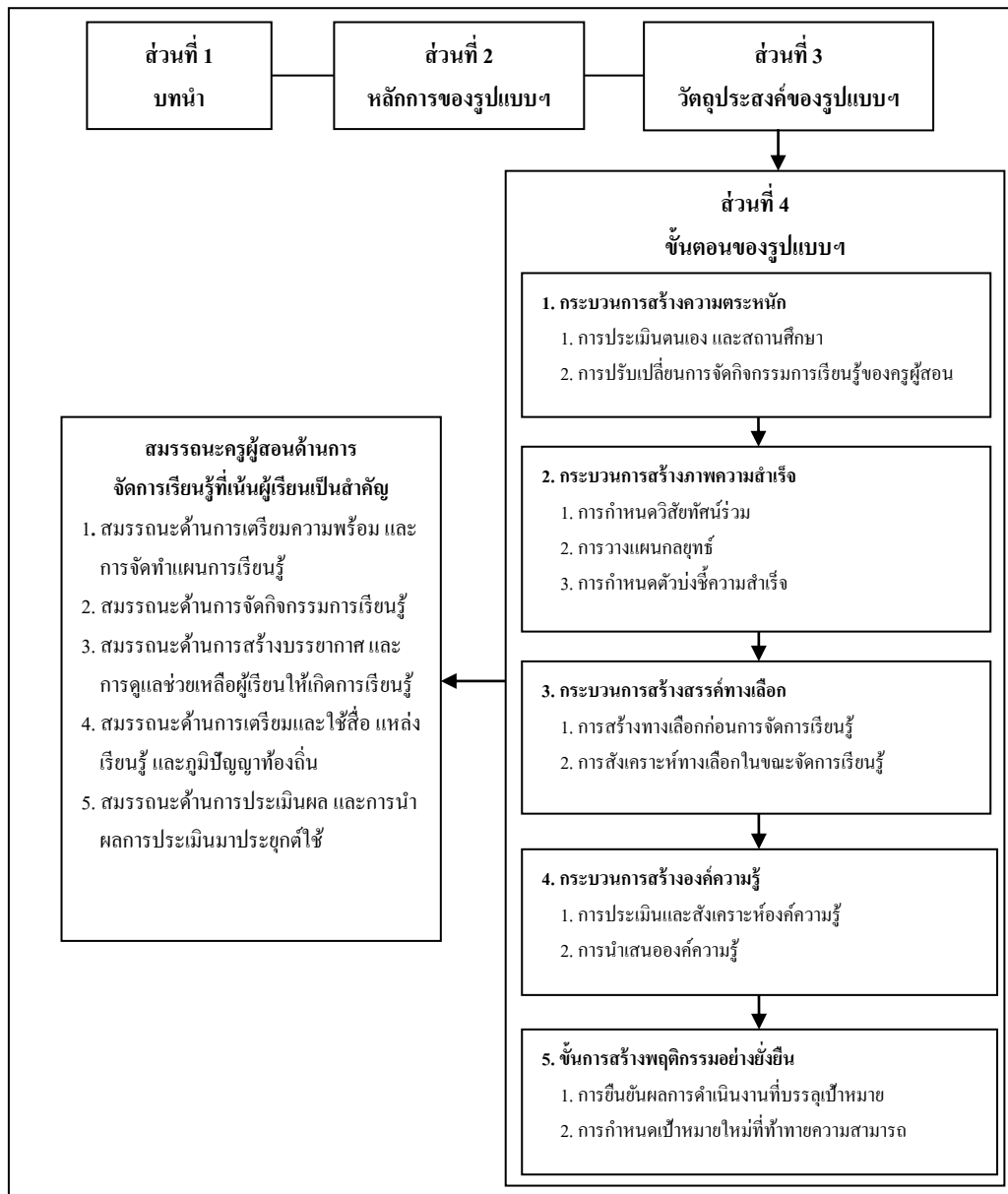
ในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักการเสริมพลังอำนาจดำเนินการโดยสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนฯ เป็นการนำสมรรถนะครูผู้สอน มาสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนตามหลักการเสริมพลังอำนาจดำเนินการโดยประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน โดยเทคนิคการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อขอรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความสอดคล้อง ความเหมาะสมกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่นำมาให้เป็นหลักในการสร้างรูปแบบฯ และความเป็นไปได้ในการใช้รูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และปรับปรุงแบบฯ ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย

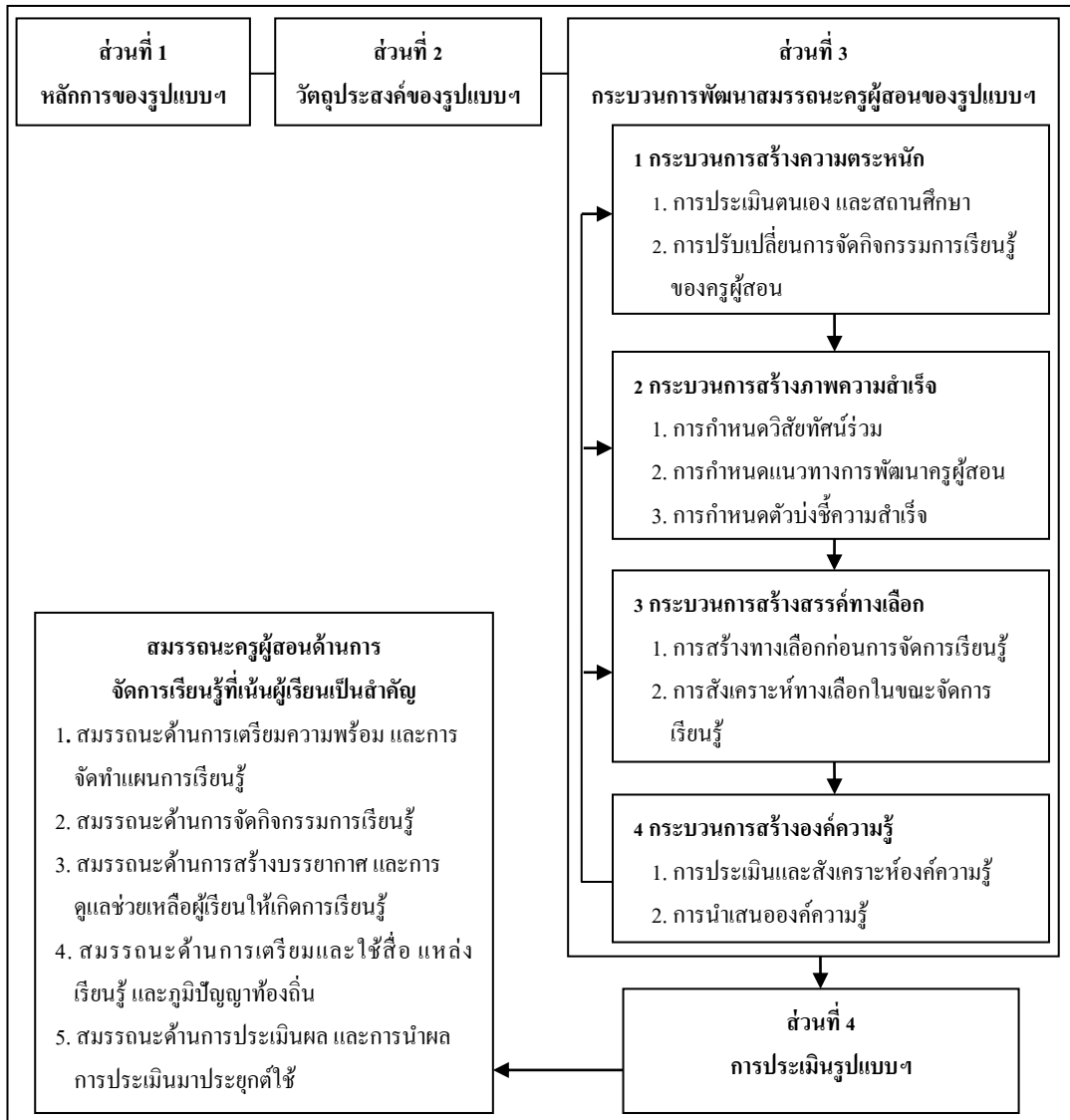
1. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักการเสริมพลังอำนาจ ได้มาจากการสังเคราะห์ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบหลักการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ และหลักการเสริมพลังอำนาจ มากำหนดเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนฯ แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
ตามหลักการเสริมพลังอำนาจ

2. ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนฯ โดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า จากมีความสอดคล้อง ความเหมาะสมกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่นำมาให้เป็นหลักในการสร้างรูปแบบฯ และมีความเป็นไปได้ในการใช้พัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนฯ และเมื่อปรับรูปแบบฯ ตามความ

คิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักการเสริมพลังอำนาจ แสดงดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักการเสริมพลังอำนาจ

1. หลักการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนฯ จากหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ หลักการเสริมพลังอำนาจ และหลักการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน ล้วนเป็นหลักการที่ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนจากภายในตัวผู้เรียนรู้หรือครูผู้สอน โดยผู้บริหารเป็นผู้เสริมพลังอำนาจครูผู้สอน ครูผู้สอน

เสริมพลังอำนาจเพื่อนครูผู้สอน และครูผู้สอนเสริมพลังอำนาจตนเองให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากการสะท้อนคิดในฐานะผู้เชี่ยวชาญมีอิสระทางความคิด มีอำนาจในการตัดสินใจ จากการสนับสนุนทรัพยากรและสารสนเทศที่เหมาะสม ภายใต้บรรยากาศที่ยืดหยุ่นและเอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งต้องยึดหลักการ ดังนี้

1.1 หลักการเปลี่ยนแปลงอัตตมโนทัศน์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงความเชื่อในตนเองของครูผู้สอนแต่ละบุคคล

1.2 หลักการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมีความมุ่งมั่นหวังต่อผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

1.3 หลักการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือปัญหา หมายถึง การนำประสบการณ์หรือปัญหาของแต่ละคนมาเป็นกรณีศึกษาในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักการเสริมพลังอำนาจ มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ตามสมรรถนะและรายการพฤติกรรมที่กำหนด

3. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนของรูปแบบฯ จากการสังเคราะห์ขั้นตอนการดำเนินการของรูปแบบของการเสริมพลังอำนาจของ Conger and Kanungo และรูปแบบการเสริมพลังอำนาจแบบ GROW ME ได้กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน 4 กระบวนการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา สามารถเลือกใช้ได้ 3 วิธี ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ ได้แก่ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นระยะ 2) การประชุมกลุ่มย่อยตามลักษณะปัญหา และ 3) การแนะนำเป็นรายบุคคล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 กระบวนการสร้างความตระหนัก ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมการประเมินตนเองและสถานศึกษา และการปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน

3.2 กระบวนการสร้างภาพความสำเร็จ ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม การกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน และการกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

3.3 กระบวนการสร้างสรรค์ทางเลือก ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมการสร้างทางเลือกก่อนการจัดการเรียนรู้ และการสังเคราะห์ทางเลือกในขณะจัดการเรียนรู้

3.4 กระบวนการสร้างองค์ความรู้ ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมการประเมินและสังเคราะห์องค์ความรู้ และการนำเสนอองค์ความรู้

4. การประเมินรูปแบบฯ เป็นการประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนโดยเทคนิคการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) พบว่าองค์ประกอบของรูปแบบมีความสอดคล้อง

ความเหมาะสมกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่นำมาใช้ในการสร้างรูปแบบ และกระบวนการพัฒนา
สมรรถนะครูผู้สอนของรูปแบบ มีความเป็นไปได้ในการใช้พัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญตามหลักการเสริมพลังอำนาจ มีลักษณะเป็นแบบแผนที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของขั้นตอน
การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้น
ผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

1. หลักการของรูปแบบฯ ซึ่งประกอบด้วย 1) หลักการเปลี่ยนแปลงอัตตมโนทัศน์ 2) หลักการ
เรียนรู้จากประสบการณ์หรือปัญหา และ 3) หลักการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสอดคล้องและ
เหมาะสมกับหลักการที่ใช้สร้างรูปแบบฯ อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษาหลักการ
พัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ และหลักการเสริมพลังอำนาจ ล้วนเป็นหลักการ
ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจากภายในหรือด้านจิตใจของบุคคลให้เกิดความมั่นใจในศักยภาพของ
ตนเองและกลุ่มที่ตนเองเป็นสมาชิก จากการสร้างแรงจูงใจภายในโดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มุ่ง
ผลงานที่ดีกว่าเดิม ด้วยการเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์หรือปัญหาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของ
ครูผู้สอนเอง นอกจากนี้ Gutierrez. และ Dobos (1990) ได้กล่าวว่า การเสริมพลังการทำงานควรเริ่มที่การ
เสริมพลังภายในตนเองของบุคคลก่อน เพราะบุคคลที่มีพลังในตนเองเท่านั้น จึงจะสามารถเสริมพลังให้แก่
ผู้อื่นได้ และจะตระหนักในภาระงานที่รับผิดชอบ กล้าตัดสินใจเลือกแนวทางในการทำงานให้บรรลุ
เป้าหมาย เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีกว่าเดิมได้

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ ซึ่งประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการเตรียมการสอน และการทำ
แผนการเรียนรู้ 2) สมรรถนะด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) สมรรถนะด้านการสร้างบรรยากาศและ
การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ 4) สมรรถนะด้านการใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
และ 5) สมรรถนะด้านการวัด ประเมินผล และการประยุกต์ใช้ มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับ
พฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อาจเนื่องมาจาก
ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษา แนวทางการจัดการเรียนรู้ของพรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบกับครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้
ซึ่งมีงานวิจัยสนับสนุนได้แก่ผลการศึกษาของวาริรัตน์ แก้วอุไร (2542) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการ
ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนสรรค์สร้างความรู้ด้วยตนเองของผู้บริหาร ครู และนักเรียนระดับ
มัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการจัดการเรียนรู้ ด้านการเตรียมการก่อนการจัดการ

เรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านการวัดและประเมินผล

3. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนของรูปแบบฯ ซึ่งประกอบด้วย 1) กระบวนการสร้างความตระหนัก 2) กระบวนการสร้างภาพความสำเร็จ 3) กระบวนการสร้างสรรค์ทางเลือก และ 4) กระบวนการสร้างองค์ความรู้ มีความสอดคล้องกับหลักการของรูปแบบฯ อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยสังเคราะห์มาจากกระบวนการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจของคอนเกอร์และคานัน โก และรูปแบบการเสริมพลังอำนาจ GROW ME ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาจากภายในหรือด้านจิตใจของบุคคลให้เกิดความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ Edward C. Linderman กล่าวว่ากระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรเริ่มจากสถานการณ์ และความต้องการของผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ จะช่วยให้ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ในที่สุด Kieffer กล่าวว่า การเสริมพลังจากภายใน จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลสามารถค้นพบตัวเอง สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง เพิ่มความแข็งแกร่ง ความมีคุณค่า และเพิ่มความสามารถให้ตนเอง

4. การประเมินรูปแบบฯ ซึ่งเป็นการประเมินคุณภาพของรูปแบบฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ด้วยเทคนิคการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับกระบวนการประเมินรูปแบบฯ อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยสังเคราะห์มาหลักการสร้างและพัฒนา รูปแบบ มีความสอดคล้องกับกระบวนการประเมินรูปแบบฯ นอกจากนี้ ไอซ์เนอร์ (1976) กล่าวว่า การประเมินที่เป็นเฉพาะทาง ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย จึงต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเพราะไม่สามารถวัดด้วยเครื่องมือใดๆ ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนตามหลักการเสริมพลังอำนาจ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ สถานศึกษาสามารถนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนในด้านอื่นๆ ได้ทุกระดับและทุกสังกัดของแต่ละสถานศึกษา เนื่องจากครูผู้สอนเมื่อได้รับการเสริมพลังอำนาจแล้ว จะตระหนักในปัญหาของการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมาและรู้สึกจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของตนเอง สามารถทบทวนสิ่งที่คาดหวังในอนาคตจากพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนเห็นว่าต้องมีการปรับเปลี่ยน นำมาตั้งเป้าหมายให้สามารถรับรู้และเข้าใจในภาพความสำเร็จในอนาคตร่วมกัน มีความมั่นใจและสามารถปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นและพยายามดึงศักยภาพที่มีในตัวเองให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมายและผลงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสามารถประเมินผลการจัดการเรียนรู้และสรุป

กระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นองค์ความรู้ ที่ครูผู้สอนเป็นผู้สร้างด้วยตนเองได้ ส่งผลให้ครูผู้สอนมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถนำไปใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการในที่สุด

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนตามหลักการเสริมพลังอำนาจ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ สถานศึกษาที่ต้องการนำไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย เป็นกันเอง และให้ความเชื่อมั่นในตัวครูผู้สอน ในฐานะผู้เชี่ยวชาญในภาระงานที่รับผิดชอบ ขอมอบในศักยภาพหรือความสามารถที่แตกต่างกัน เปิดโอกาสให้ตัดสินใจเลือกแนวทางในการดำเนินงานของแต่ละคน เนื่องจากครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ใหญ่ต้องการการยอมรับจากสังคม ที่เป็นแรงจูงใจจากภายในหรือแรงจูงใจในผลงานที่ตนเองสร้างขึ้น

3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนตามหลักการเสริมพลังอำนาจ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ ครูผู้สอนที่จะสามารถพัฒนาตนเองได้ประสบความสำเร็จในระยะเวลาสั้น ควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลการดำเนินงานของตนเองโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถนำสู่การปฏิบัติได้จริง ถ้าปรับเปลี่ยนการดำเนินงานของตนเองเมื่อเห็นว่าไม่สามารถสร้างผลงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างรูปแบบฯ และจัดทำคู่มือประกอบการใช้รูปแบบฯ เพื่อนำไปพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยและพัฒนาครูผู้สอนด้านอื่น ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และการวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนไว้ 4 กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการสร้างความตระหนัก กระบวนการสร้างภาพความสำเร็จ กระบวนการสร้างสรรค์ทางเลือก และกระบวนการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การวิจัยครั้งต่อไป ควรวิจัยเพื่อพัฒนาครูผู้สอนที่สามารถแสดงพฤติกรรมได้ตามสมรรถนะและพฤติกรรมที่กำหนด ให้สามารถคงสมรรถนะและพฤติกรรมดังกล่าวไว้ได้อย่างยั่งยืนตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

จารุวรรณ ศิลปะรัตน์. (2548). *การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล*. ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.



- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552). 80 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: อินเทอร์เน็ตออนไลน์.
- ชูวิศา ขาปัญญา. (2553). การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มิติด้านลักษณะที่มีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วารินทร์ แก้วอุไร. (2542). สถานภาพและความต้องการที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนแบบผู้เรียนวิเคราะห์สรรค์สร้างความรู้ด้วยตนเองของผู้บริหาร ครู และนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดพิษณุโลก. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). แนวการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- Gultierrez. L.M., Parsons, R.J., and Cox, E.O. (1998). *Empowerment in social work practice: A sourcebook*. Pacific Grove.
- Kunder, L.H. (1998). *Employees' perception of the status and effectiveness of the training and development system and the value of training and development*. Retrieved May 11, 2088, from, <http://www.nvc.vt.edu/2alhrd2dissab5.html>
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competency rather than intelligence. *American Psychologist*, 17(7), 57-83.
- McMiller, P., and Wilson, M.J. (1983). *A dictionary of social science methods*. New York: John Wiley & Sons
