

การเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน Empowerment to Develop Instructional Competency of Teachers That Promote Happiness Learning of Students

สุดหทัย รุจิรัตน์*

บทคัดย่อ

การเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อนำไปสู่การวางแผนการเสริมพลังร่วมกันระหว่างผู้เสริมพลังและผู้รับการเสริมพลัง โดยการประมวลผล จัดลำดับความต้องการจำเป็น วางแผนและกำหนดการขับเคลื่อนกระบวนการเสริมพลังให้มีประสิทธิภาพ แล้วจึงดำเนินการเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูเกิดความมั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอในการจัดการเรียนรู้โดยอาศัยการสร้างแรงจูงใจ ให้ข้อมูล เพิ่มพูนความรู้ นำสู่การพัฒนา สุดท้ายจึงสรุปผลการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข ด้วยการประเมินผลการเสริมพลัง โดยการนำเสนอข้อมูลเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

Empowerment to develop instructional competency of teachers that promote happiness learning of students focus firstly on need analyzing the present circumstances and develop instructional competency of teachers. The second phase is an interactive empowerment planning between empoweror and empoweree through data processing, prioritize for need analyzing, plan to drive empowerment process efficiently. Continue empowering is the third phase, it helps to support and promote the self-efficacy of teachers in instruction through motivating, informative, increasing and developing them. The last is an evaluating phase of empowerment to develop

บทนำ

ความสุขกับการศึกษาที่ถูกต้องเป็นเรื่องที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ ถ้าไม่สามารถทำให้คนมีความสุข การศึกษาก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ (พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต, 2550: 7) เมื่อเด็กมีความสุขในการเรียนรู้ จะทำให้เด็กเรียนรู้ที่จะดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ คิดถึงประโยชน์ของสังคม

และประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ของตนเอง มีความสุขในการช่วยเหลือผู้อื่น มีความสุขในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความสุขที่จะทำงาน และที่สำคัญที่สุดคือมีความสุขในการกระทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติ และสืบต่อสิ่งที่เป็นความดีและความสุขนี้ไปถึงลูกหลานของตนต่อไป (คันสนีย์ ฉัตรคุปต์, 2544: 31)

* ดร.นักวิชาการ ศูนย์วิชาการโรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี

จะเห็นได้ว่าครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการเสริมพลังเป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีศักยภาพและความสามารถเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (ยุวธิดา ซาปัญญา, 2554)

แนวคิดการเสริมพลัง (Empowerment) เริ่มต้นจากแนวคิดทางสังคมวิทยาที่ใช้แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมในช่วงคริสต์ศตวรรษ 1960 โดยที่ผู้นำแนวคิดนี้เป็นนักปรัชญาชาวบราซิล ชื่อ Paulo Freire (จาสุวรรณ ศิลปะรัตน์, 2548) Freire นำแนวคิดการเสริมพลังมากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม เขาคิดค้นวิธีการทำให้ประชาชนมีความรู้ ความสามารถ ค้นหาวิธีปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ด้วยความตระหนักถึงความเท่าเทียมกันของสมาชิกในชุมชน การให้ความช่วยเหลือกัน รวมทั้งเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ส่งผลให้ประชาชนมีการปรับเปลี่ยนจากความเชื่อที่ว่า ตนเองไร้พลัง (Powerlessness) มาเป็นความเชื่อใหม่ที่เชื่อในความสามารถแห่งตน (Self Efficacy) รวมทั้งทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (สมจิต สงสาร, 2552) จากนั้น แนวคิดการเสริมพลังได้รับความนิยมแพร่หลายถึงปัจจุบัน โดยพบว่า มีการนำแนวคิดการเสริมพลังมาใช้อย่างกว้างขวางในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งการเคลื่อนไหวของกลุ่มสตรี การส่งเสริมสุขภาพของบุคคลและชุมชน การบริหารจัดการองค์กร รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

การเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happiness Learning)

ความสุข หมายถึง ความพอใจในชีวิต พอใจในอารมณ์ และการพัฒนาทักษะการคิด อันเป็นผลจากความสามารถในการจัดการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

การเรียนรู้อย่างมีความสุข จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ของผู้เรียน อันเนื่องมาจากการเรียนรู้ กล่าวคือ มีความพึงพอใจ มีความรู้สึกหรือชอบวิชาที่เรียน มีความสนใจเรียน ตั้งใจเรียนเป็นอย่างดี สนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียน

ความสุขในการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของนักเรียนเป็นอย่างมาก เมื่อนักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ จะส่งผลต่อการเป็นบุคคลที่รัก การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข คิดถึงประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ของตนเอง และที่สำคัญที่สุดคือมีความสุขในการกระทำประโยชน์นี้ให้กับประเทศชาติและสืบต่อสิ่งที่เป็นความดีและความสุขนี้ไปถึงลูกหลานอันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป นักเรียนที่เรียนรู้อย่างมีความสุขจะมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ โดยผู้เรียนได้รับการตอบสนองจากการใฝ่รู้ การปฏิบัติ การสร้างสรรค์ของตนเอง การใช้ความคิด การให้เหตุผลเกี่ยวกับการบริหาร โภค รวมถึงการเลือกใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดด้วยการอนุรักษ์ และเห็นคุณค่า เป็นบุคคลที่บริโภคด้วยปัญญา การที่

นักเรียนได้ทำในสิ่งที่ตนสนใจ สามารถเรียนรู้ด้วยความจริง บรรลุความดี ความงาม ความรัก อิศรภาพ มีการแบ่งปันซึ่งกันและกัน และประสบความสำเร็จ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2555: 11) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: 33-35) กล่าวไว้ว่านักเรียนที่เรียนรู้อย่างมีความสุขจะมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับว่าเป็นมนุษย์ที่มีหัวใจและมีความสามารถ ครูมีความรัก เมตตา จริงใจ ต่อตนเอง เห็นคุณค่าของชีวิตและความเป็นมนุษย์ของตน รับผิดชอบต่อความหมายของการมีชีวิตอยู่ ยอมรับทั้งข้อดีและข้อด้อยของตนเอง รู้วิธีการปรับตัวให้อยู่ในสภาพแวดล้อมได้โดยไม่เสียสุขภาพจิต มีโอกาสเลือก

เรียนตามความสนใจและความถนัดของตน รู้สึกว่า
บทเรียนสนุก แปลกใหม่ จูงใจให้ติดตามและอยาก
ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อีกทั้งสิ่งที่เรียนรู้ไม่สูญเปล่า
สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

ความสัมพันธ์ของสมอง และการเรียนรู้อย่างมี ความสุข

สมองมีหน้าที่ควบคุมอารมณ์ โดยใช้คำว่า
จิตใจ (Mind) เป็นผลของการทำงานของสมองในส่วน
ที่เกี่ยวกับความคิด อารมณ์ จิตสำนึก สมองมีหน้าที่
ดูแลความคิดและจิตใจ ซึ่งไม่เกี่ยวกับหัวใจ (Heart) ซึ่ง
ทำหน้าที่สูบฉีดโลหิตไปเลี้ยงส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย
กล่าวได้ว่า จิตใจสามารถส่งผลต่อการทำงานของสมอง
เปรียบเสมือนการทำสมาธิที่ช่วยลดความเครียดและ
เพิ่มการหลั่งสารเคมีที่ก่อให้เกิดความสุข เช่น โดปามีน
อะดรีนาลีน และเซโรโตนิน ขณะเดียวกันการหลั่งฮอร์โมน
คอร์ติซอลที่ก่อให้เกิดความเครียด ก็ลดลง

สมองมีความสามารถหาความรื่นรมย์ได้
อย่างไม่จำกัด เด็กเล็กส่วนใหญ่แสวงหาความสุขจาก
การเรียนรู้ ซึ่งหากได้รับการตอบสนองจากพ่อแม่และ
ครูผู้สอน เด็กจะเป็นผู้ที่มีความสุขและเห็นคุณค่าของ
การเรียนรู้ การดำเนินชีวิต เมื่อการเรียนรู้ก่อให้เกิด
ความทุกข์ ร่างกายจะผลิตคอร์ติซอลทำลายสมอง
ทำให้สมองทำงานลดลง สูญเสียความสามารถใน
การหาความสุขความสงบที่แท้จริงในชีวิต การเรียนรู้
ลดลง ปัญหาในการสูญเสีย ความสามารถที่จะหาความ
สุขเป็นปัญหาอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในสมองทาง
กายภาพอันเป็นเหตุจากความเครียดเรื้อรัง และเนื่องจาก
ตัวกลางในการส่งสารเกี่ยวกับความจำและความสุขใน
สมองลดลง (ัดดา หวังภษิต, 2557: 61-62)

ลักษณะของนักเรียนที่มีความสุขในการ
เรียนรู้ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2555; คັນสนีย์ ฉัตรคุปต์,
2544; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,
2544; ัดดา หวังภษิต, 2557; Nodding, 2003;
Angus, 2007; UNESCO, 2008;) ประกอบด้วย

1) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ หมายถึง
ถึง นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล เกิดการใฝ่
เรียนรู้ และเห็นคุณค่าในตนเอง มีตัวบ่งชี้ดังนี้

1.1) ใฝ่เรียนรู้ ประกอบด้วย มีความ
ตื่นตื้น ยินดี ที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยากถามคำถาม
เกี่ยวกับการเรียนที่นักเรียนยังไม่เข้าใจ สนุกกับ
การได้ตอบคำถามของครู ชอบค้นคว้าหาความรู้
เพิ่มเติมจากสิ่งที่ครูสอน และมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

1.2) เห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย
มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นคนที่มีความสามารถ มี
ประโยชน์ต่อผู้อื่น พอใจในความสามารถของตนเอง
พอใจผลงานที่ตนทำ และพอใจที่ตนเองสามารถปฏิบัติ
งานสำเร็จตามเป้าหมาย

2) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ หมายถึง
นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ในบรรยากาศที่เอื้อ
ต่อการเรียนรู้และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1) บรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย
มีความรู้สึกพอใจที่ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ
บรรยากาศในการเรียนมีความเป็นกันเอง ทำให้รู้สึก
สบายใจ ฟังพอใจที่ครูให้โอกาสนักเรียนมีส่วนร่วม
แสดงความคิดเห็น ฟังพอใจที่ครูให้โอกาสนักเรียนได้
แสดงความสามารถและฟังพอใจที่โรงเรียนมี
แหล่งการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ค้นคว้าเพิ่มเติมอย่าง
หลากหลาย

2.2) การเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็น
สำคัญ ประกอบด้วย มีความรู้สึกที่เนื้อหาที่เรียน
สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ใน
ชีวิตประจำวันได้ ฟังพอใจที่ได้รับโอกาสให้ซักถาม
รู้สึกสนุกที่ได้ทำกิจกรรมที่หลากหลายในขณะที่เรียน ฟัง
พอใจที่ครูใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ที่น่าสนใจ และฟังพอใจที่
ทราบผลการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตน

3) องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ หมายถึง
ถึง นักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ได้แก่ ครู และ
เพื่อน มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1) ความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ประกอบด้วย มีความรู้สึกไวใจครู ได้รับความรักและความเมตตาจากครูได้รับกำลังใจในการเรียนจากครู ได้รับความช่วยเหลือจากครูเมื่อนักเรียนมีปัญหา และมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือครู

3.2) ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ประกอบด้วย ชอบทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อน พึงพอใจที่ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ยอมรับความคิดเห็นและความสามารถของเพื่อน มีความสุขที่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือเพื่อน

วิธีการวัดความสุขในการเรียนรู้ สามารถวัดโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การสังเกตขณะดำเนินการสอน แล้วบันทึกหลังสอน และการประเมินตนเองของนักเรียนโดยที่ข้อคำถามแต่ละข้อจะมีลักษณะการมุ่งเน้นคำถามถึงระดับความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆที่สามารถบ่งชี้ว่านักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้หรือไม่

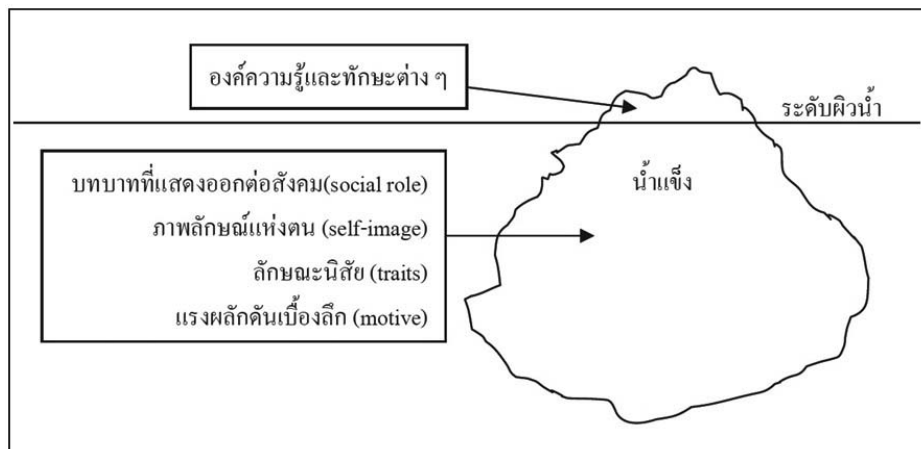
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (Instructional Competency)

สมรรถนะ (Competency) เป็นกลุ่มของ

ความสามารถซึ่งซ่อนอยู่ในตัวบุคคลที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเกณฑ์หรือสูงกว่าเกณฑ์ ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้จึงถือเป็นกิจกรรมที่ควรให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency)

ในปีคริสต์ศักราช 1970 David McClelland ศึกษาว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกัน จึงมีผลงานที่แตกต่างกัน เขาได้แยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี ออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่า บุคลากรทั้งสองกลุ่มมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี จะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) (อภิพงค์ ฤทธิชัย, 2557) ต่อมาในปี ค.ศ.1973 McClelland เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ตามแผนภาพ



แผนภาพ แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)
ที่มา: (ชูชัย สมितिไกร, 2550)

จากแผนภาพ อธิบายได้ว่า คุณลักษณะของบุคคลเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำโดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยเหนือน้ำ ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย หมายถึง ความรู้สาขาต่างๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่างๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวงกตของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาด สามารถเรียนรู้องค์ความรู้ และทักษะต่างๆ ได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้

Schoonover Associates เป็นสถาบันที่มีชื่อเสียงด้านสมรรถนะ ได้อธิบายถึงความแตกต่างของความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจ/ทัศนคติ กับสมรรถนะในเชิงเปรียบเทียบ ดังนี้

สมรรถนะ กับ ความรู้: ความรู้มีความหมายเฉพาะพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด (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) เป็นการใช้เฉพาะทักษะที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างชัดเจน ดังนั้น ทักษะเพียงอย่างเดียว จะยังไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ ตัวอย่างเช่นความสามารถในการนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ถือเป็นทักษะ (Skill) แต่ความสามารถในการวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ใหม่ (Positioning) ในตลาดให้มีความแตกต่างจากคู่แข่ง ถือเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะ กับ แรงจูงใจ/ทัศนคติ : สมรรถนะมิใช่ แรงจูงใจหรือทัศนคติ แต่เป็นแรงขับเคลื่อนภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น การต้องการความสำเร็จเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดแนวคิดหรือทัศนคติที่ต้องการสร้างผลงานที่ดี แต่ ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด ถือเป็นสมรรถนะ

จากการศึกษาความหมายของสมรรถนะตามแนวคิดของนักการศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Boyatzis, 1982; Mitrani, Dalziel and Fitt, 1992; Spencer and Spencer, 1993; Dale and Hes, 1995; อานนท์ศักดิ์ วรวิชัย, 2547; วิวรรณ จันททรัพย์, 2553)

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

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข หมายถึง ความสามารถของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด เนื้อหาวิชามีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับความรู้เดิม และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ฝึก ตั้งคำถาม ค้นคว้าหาคำตอบ ได้ทำงานแลกเปลี่ยน และประสานความคิดเห็นร่วมกับเพื่อน

3) การใช้สื่อการเรียนรู้ หมายถึง สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้/มาตรฐาน/ตัวชี้วัด นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ได้สัมผัสของจริงหรือสื่อการเรียนรู้ที่นักเรียนและครูร่วมกันสร้างขึ้น

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

คุณลักษณะของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

คุณลักษณะของครูผู้สอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ประกอบด้วย

1) การเป็นผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง ครูที่จัดการเรียนรู้ด้วยกรสนทนาสร้างความเป็นกันเอง

กับนักเรียน มีการชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้ เชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้กับความรู้เดิมของนักเรียน มีการซักถาม ทบทวนข้อมูลความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจ เลือกใช้สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ให้โอกาสนักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้ จัดกิจกรรมสอดคล้องกับเนื้อหา เวลา และนักเรียน

2) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้สอนมีบุคลิกยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน มีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนคิดและลงมือปฏิบัติ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักเรียนมีส่วนร่วม และมีเทคนิควิธีที่เร้าใจให้นักเรียนอยากติดตาม

3) ครูมีความรักและเมตตาต่อศิษย์ หมายถึง ครูจัดการเรียนรู้โดยสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ เอาใจใส่นักเรียน อย่างทั่วถึง เสริมกำลังใจนักเรียนอย่างเหมาะสม และสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสม

การเสริมพลัง (Empowerment)

การเสริมพลังครู เริ่มต้นจากแนวคิดทางสังคมวิทยาที่นำมาใช้แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมเพื่อให้ประชาชนมีการปรับเปลี่ยนจากความเชื่อที่ว่า ตนเองไร้พลัง มาเป็นความเชื่อใหม่โดยเชื่อในความสามารถแห่งตน ด้วยเหตุที่พลังเป็นคุณลักษณะแสดงถึงความสามารถหรือความมีอิทธิพลหรือมีพลังในการควบคุมและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องชีวิตและการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมถึงชุมชนเกิดการพัฒนายั่งยืน สามารถพึ่งตนเองได้ แนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาไปสู่องค์การต่างๆ อย่างกว้างขวางรวมทั้งวงการทางการศึกษาเช่นเดียวกัน ด้วยเหตุที่การเสริมพลังเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยเปลี่ยนนิสัยทัศนคติของบุคคลในการมองตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์

คือ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ และสามารถเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นเพื่อประโยชน์ทั้งตนเองและสังคม ซึ่งแนวคิดพื้นฐานของการเสริมพลังมาจากมูลเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลไกการจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์การ

ความหมายของการเสริมพลัง

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

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาชาวต่างชาติและนักการศึกษาไทยซึ่งได้ให้ความหมายของการเสริมพลังสรุปได้ว่า การเสริมพลังเป็นกระบวนการพัฒนา ด้วยการสนับสนุน ส่งเสริม ชี้แนะให้บุคคลได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาศักยภาพให้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ตระหนักในคุณค่าของตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และภาคภูมิใจในงานที่ทำ

การเสริมพลังมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อตัวครู ที่มงาน โรงเรียน และชุมชน ซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง การดำเนินการเสริมพลังของครูให้บรรลุเป้าหมายในเบื้องต้น จำเป็นต้องทำความเข้าใจแนวความคิดหลักที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังครู ที่ประกอบด้วยแนวความคิดอันนำมาสู่การเสริมพลังและแนวความคิดที่นำการเสริมพลังสู่การปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินการเสริมพลังอย่างมีระบบเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

หลักการเสริมพลังของครู

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

กระบวนการเสริมพลัง

กระบวนการเสริมพลังที่จะนำเสนอในบทความนี้ มาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่ากระบวนการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน (สุดหทัย รุจิรัตน์, 2558:) มี 4 ขั้นตอน ได้แก่

1) **ขั้นวิเคราะห์สภาพ (Need Analyzing Phase)**

ขั้นวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาต่อไป

2) **ขั้นการวางแผน (Interactive Planning Phase)**

ขั้นการวางแผนการเสริมพลังร่วมกันระหว่างผู้เสริมพลังและผู้รับการเสริมพลัง (Collaborating) โดยการประมวลผล จัดลำดับความต้องการจำเป็นวางแผนและกำหนดการขับเคลื่อนรูปแบบการเสริมพลังให้มีประสิทธิภาพ

3) **ขั้นการเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง (Continue Empowering Phase)**

ขั้นการเสริมพลังอย่างต่อเนื่องเป็นการส่งเสริม สนับสนุน (Supporting) ให้ครูเกิดความมั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอในการจัดการเรียนรู้โดยอาศัยการสร้างแรงจูงใจ ให้ข้อมูล เพิ่มพูนความรู้ นำสู่การพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1) การสร้างแรงจูงใจ (Motivating) ด้วยการกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพครู เกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู โดยการถอดบทเรียนจากบุคคลตัวอย่างในวิชาชีพครู แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

3.2) ให้ข้อมูล (Informative) ด้วยการกระตุ้นข้อมูลความรู้เดิม และเพิ่มเติมข้อมูลความรู้ใหม่ให้แก่ครูผู้สอน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความสุข โดยศึกษาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน รวมถึงการฝึกปฏิบัติ (Training) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน การถอดบทเรียนจากการศึกษาตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมการ

เรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน

3.3) เพิ่มพูนความรู้และความรัก (Increasing) ด้วยการให้โอกาสครูนำข้อมูลความรู้จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้สร้างสรรค์ (Creating) ด้วยความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการจัดการเรียนรู้ของตนเองสร้างสรรค์ความรู้ด้วยความมั่นใจ

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

4) **ขั้นการประเมินผลการเสริมพลัง (Evaluating Phase)**

ขั้นการประเมินผลการเสริมพลัง เป็นการสรุปผลการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข โดยการนำเสนอข้อมูล ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้

บทสรุป

การเสริมพลัง เป็นกระบวนการพัฒนา ด้วยการสนับสนุน ส่งเสริม ชี้นำ ให้ครูได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาศักยภาพให้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในสังคมศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว แนวคิดนี้มีความสำคัญ เพราะเป็นการพัฒนาศักยภาพของครูให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้ครูเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับการมองตนเอง และสังคมอย่างสร้างสรรค์ มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ และสามารถเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ของตนให้ดีขึ้นเพื่อประโยชน์แก่นักเรียน ซึ่งเมื่อนักเรียนมีความรู้จะสร้างความสุขในการดำรงชีวิตและส่งเสริมให้สังคมและประเทศชาติสงบสุขต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ ศิลปะรัตน์. (2548). การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ เป็นนักวิจัยของครูอนุบาลปริญญา นิพนธ์ปริญญา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). **คู่มือชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สวย.
- ยุวธิดา ขำปัญญา. (2554). การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา : การวิจัยทฤษฎีฐานราก. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉัตรดา หวังภาษิต. (2557). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่เสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาโรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2555). **พลังการเรียนรู้ในกระบวนทัศน์ใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: เอสอาร์พรีนติ้ง.
- คันสนีย์ ฉัตรคุปต์. (2544). การเรียนรู้อย่างมีความสุข: สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สกายบุ๊กส์.
- สมจิต สงสาร. (2552). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุดหทัย รุจิรัตน์. (2558). **รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข**. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- อธิพงศ์ ฤทธิชัย. (2557). **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ**. เข้าถึงเมื่อ ตุลาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213>.
- Angus, D.H. (2007). *Happiness is Love*. Murdoch: Boods Pty.
- Blase, J. and J.R. Blase. (2001). *Empowering teachers what successful principals do*. 2nd ed. California: Sage.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager*. New York: McGraw-Hill.
- Dales, M and K. Hes. (1982). *Creating Training miracles*. Sydney: Prentice Hall.
- Gutierrez, L.M., R.J. Parsons. and E.O. Cox. (1998). *Empowerment in social work practice*. USA: Brooks2Cole.
- McClelland D.C. (1973). *Testing for Competence rather than for Intelligence*. New Jersey: American Psychologist.

- 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.
- Noddings, N. (2003). *Happiness and Education*. New York: Cambridge University Press.
- Short, P.M. and Greer, J.T., (1997). *Leadership in empowered schools*. New Jersey: Prentice Hall.
- Spencer, M. and M.S. Spencer. (1993). *Competence at work: Models for Superiors Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- UNESCO. (2007). *Education for Sustainable Development: Linking Learning and Happiness*. Bangkok: UNESCO Bangkok.